

## Aktueller Stand

Dafür setzen wir uns ein	Das bietet der MDR
<p>Tarifliche Erhöhung der Gehälter sowie Mindest- und Effektivhonorare um 3,2 % ab 01.04.19, weitere 2,5 % ab 01.04.20 und 2,1 % ab 01.04.21. Alternativ können andere tarifliche Leistungen in Kombination mit der Gehalts- und Honoraranhebung gesteigert werden, wenn sich die genannten Steigerungsstufen in Summe ergeben.</p>	<p>Erhöhung der Vergütungen für feste und freie Mitarbeiter_innen in drei Stufen in 33 Monaten</p> <p>tarifliche Steigerung der Gehälter und Honorare in 24 Monaten von 4,2%</p> <p>Für feste Mitarbeiter_innen zusätzlich jährlich zwei bezahlte Tage Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass (ganztäglich jeweils am 24. und 31.12. eines jeden Jahres). Das entspricht 0,9% linearer Tarifsteigerung.</p> <p>Für freie Mitarbeiter_innen zwei zusätzliche Urlaubstage</p>
<p>Urlaubsgeld: Ziel der Gewerkschaften ist die Schaffung vergleichbarer Arbeitsbedingungen von Festen und Freien. Deshalb soll es künftig ein Urlaubsgeld auch für arbeitnehmerähnliche Freie geben, die nach Bundesurlaubsgesetz auch einen Anspruch auf den Mindesturlaub haben. Alternativ könnte der bisherige Faktor 0,3 für die Berechnung des Urlaubsentgelts zugunsten der Freien verändert werden.</p> <p>Anhebung des Urlaubsgeldes für Festangestellte</p>	<p>Feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Erhöhung des Urlaubsgeldes um 50 € auf 750 €</p>
<p>Zeitzuschläge auch für die Festangestellten, die in den Vergütungsgruppen I-IV eingruppiert sind</p>	<p>Einführung von Zeitzuschlägen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VG I – IV im Schichtdienst/unregelmäßigen Dienst</p>
<p>Anhebung des Kleidergeldes für Chor- und Orchestermittglieder</p>	<p>Integration des Kleidergeldes für Chor und Orchester in das laufende Gehalt in Form eines Aufschlages von 50 € für Chor und Orchester SO V Stufe 1 sowie eines Aufschlages von 40 € für Orchester ab SO V Stufe 2</p>
<p>Angleichung der Vergütungen der Chormitglieder mit denen des Orchesters</p>	<p>Separate Verhandlungen außerhalb der Vergütungsrunde</p>
<p>Einführung von 5 zusätzlichen unbezahlten Urlaubstagen p.a., Erprobung zunächst für 2 Jahre</p>	<p>Einführung von 5 zusätzlichen unbezahlten Urlaubstagen p.a., Erprobung zunächst für 2 Jahre</p>
<p>Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Evaluierung der Kriterien für die Dynamisierung der Effektivhonorare durch Wegfall der Kostenstellenbezogenheit und der Gleichwertigkeit von Honoraren</p>	<p>Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dynamisierung der Effektivhonorare bei 12 Beauftragungen im gesamten MDR in der gleichen Tätigkeitskennziffer in den letzten 12 Kalendermonaten</p>
<p>Die Freien mit nichtprogrammgestaltenden Tätigkeiten sind durch den Bestandsschutztarifvertrag (BTV) geschützt. 85 % des durchschnittlichen Einkommens von zwei Jahren werden ihnen als Angebotssumme garantiert.</p> <p>Die Gewerkschaften wollen eine vergleichbare Regelung für Freie mit programmgestaltenden Tätigkeiten.</p> <p>Strittig ist eine Protokollnotiz im Tarifvertrag für Freie Mitarbeiter*innen. Danach kann nach Ansicht der Gewerkschaften das Einkommen der Freien beim MDR nach 25-jähriger Beschäftigung nur noch einmal auf max. 85 %</p>	

<p>abgesenkt werden. Die Geschäftsleitung hingegen sieht die Möglichkeit jährlich auf maximal 85 % des Einkommens absenken zu können. Die Gewerkschaften wollen deshalb entweder eine Klarstellung der Protokollnotiz oder eine Angebotsgarantie von 85 % nach 25-jähriger Beschäftigung, wie sie den Freien mit nichtprogrammgestaltenden Tätigkeiten im BTV bereits ab dem ersten Jahr zugesagt ist.</p>	<p>Einführung einer Angebotsgarantie von 70% für alle überwiegend programmgestaltenden arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 25 Jahre für den MDR tätig sind.</p>
<p>Für die <b>mehr als 15 Jahre</b> beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Freien fordern die Gewerkschaften eine <b>70prozentige</b> Angebotsgarantie.</p>	<p>Einführung einer <b>50prozentigen</b> Angebotsgarantie für alle überwiegend programmgestaltenden arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die <b>über 20 Jahre</b> wiederkehrend tätig sind.</p>
<p>Einführung eines Nachthonorars: Alle arbeitnehmerähnlichen Freien erhalten bei einer Tätigkeit zwischen 22 und 6 Uhr einen 25-prozentigen Aufschlag auf das üblicherweise außerhalb der Nachtarbeitszeit gezahlte Honorar, der bei 50 Euro gedeckelt ist.</p>	<p>Einführung eines Nachthonorars in Höhe von 25% des Mindesthonorars bei Honoraren unter 200 € (8h) und mindestens zweistündiger Tätigkeit zwischen 22 und 6 Uhr</p>
<p>Gewährung von 24 Urlaubstagen bereits im 1. Jahr der Beschäftigung, wenn die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter an mindestens 72 Tagen für den MDR tätig war.</p>	<p><del>Einführung einer Urlaubvergütung an max. 24 Tagen für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits im 1. Kalenderjahr, die mindestens 72 Tagen im MDR tätig waren*</del></p>
<p>Anhebung der Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche nach dem Tarifvertrag für Freie Mitarbeiter_innen von 61.355,03 € auf 63.000 €</p>	<p>Anhebung der Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche gem. Ziff. 3.5 des Tarifvertrages für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MDR auf 63.000 €</p>
<p>Die Freie Mitarbeiter_innen sollen sozial schutzbedürftig sein, wenn die Jahresbruttohonorarsumme beim MDR unterhalb des jeweiligen Jahreseinkommens in der höchsten Stufe der Vergütungsgruppe I der Festangestellten (derzeit ca.110.000 €) liegt.</p>	<p>Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit für freie Mitarbeiter_innen soll auf Erwerbseinkünfte in Höhe von 79.000,00 € angehoben werden, die der Härtefallregelung bei einmaliger Überschreitung der Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit auf Erwerbseinkünfte in Höhe von 85.000 €.</p>

Mit den angebotenen zusätzlichen freien Tagen für die Festangestellten, die nach Aussage der Geschäftsleitung einer zusätzlichen Steigerung von 0,9 % entsprechen, lässt sich die Differenz zu den 7,8 % im ÖD allein nicht ausgleichen.

\*Soll wieder zurückgezogen werden, weil nun zwei zusätzliche Urlaubstage angeboten werden.