DJVWISSEN: 17

FREIE AN DER DEUTSCHEN WELLE

Premium Vorsorge

Mit Zuschuss für journalistisch tätige freie Mitarbeiter !

Die Rundfunkanstalten bezuschussen bis zu 50 % der Beiträge

Beste Konditionen für eine garantierte Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenvorsorge

Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit grundsätzlich ohne Gesundheitsprüfung

Überdurchschnittliche Gesamtverzinsung: bis zu 4,0 % in 2017 !

Presse-Versorgung

Wir sorgen für die Medienbranche

Beratung: 0711 2056-244
info@presse-versorgung.de
www.presse-versorgung.de

DJVWISSEN: 17

FREIE AN DER DEUTSCHEN WELLE

Impressum

Redaktion, Texte, Bilder:
Michael Hirschler

Lektorat/Korrektorat:
Eva Werner, Erika Hobe

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes (TMG):

Kajo Döhring

Herausgeber

Deutscher Journalisten-Verband e. V.
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten
vertreten durch den Bundesvorsitzenden
Prof. Dr. Frank Überall
Torstraße 49, 10119 Berlin
Tel.: 49 (0)30/72 62 79 20
Fax: 49 (0)30/726 27 92 13

Amtsgericht Charlottenburg, Berlin
Vereinsregister-Nr. VR 23306

djv@djv.de
www.djv.de

Verlag:

DJV-Verlags- und Service GmbH, Bonn

Herstellung:

inpuncto:asmuth, Bonn/Köln

INHALTSVERZEICHNIS

Geschafft: Bessere Bedingungen für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5

Sprechen Sie uns an / machen Sie bei uns mit! 7

Ansprüche von Freien im schnellen Überblick 12

Erläuterungen zu den Tarifverträgen: Einführung 19

Gesetzliche Rechte von freien Mitarbeitern 21

„Ein Reich der Freiheit“ 23

Arbeitnehmerähnliche Freie: Ansprüche aus Tarifvertrag 29

Sozialversicherung und Steuern 39

Ich bin „Brutto gleich Netto“ 55

Ich bin „Lohnsteuerkarte“ 57

Checkliste für Freie an der DW 59

Honorartarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen 60

Honorartarifvertrag (Honorare in Euro) 64

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Volltext 74

Urlaubstarifvertrag 91

Tarifvertrag über Zahlungen im Krankheitsfalle 93

Tarifvertrag über Altersunterstützungen 95

Tarifvertrag über Zahlungen bei Schwangerschaft 97

Tarifvertrag über die Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses 99

Adressen für freie Journalisten im Rundfunk 100

PERFEKT AUSGERÜSTET

MIT DEN ANGEBOTEN DER V&S:

- Webinare für Freie
- Hard- und Software
- Mobilfunk
- Versicherungen
- juris Online-Informationsdienste
- Mietwagen
- Neuwagenkauf
- Bandy: Im Alltag – bei Bedrohung – im Notfall
- Spezielle Angebote für Bildjournalisten
- Journalisten-Datenbanken
- Fachliteratur für Journalisten
- Bücher im Selbstverlag

www.djv.de/shop

WER IST DIE V&S?

Die DJV-Verlags & Service GmbH ist das berufsorientierte Serviceangebot des Deutschen Journalisten-Verbandes. Wir bieten unseren Mitgliedern wichtige Zusatzleistungen und exklusive Services.

KONTAKT ZUR V&S:

DJV-Verlags & Service GmbH
Bennauerstraße 60 | 53115 Bonn
Tel.: 0228/241464 | Fax: 0228/241598
Email: vus@djv.de | Internet: www.djv.de

GESCHAFFT: BESSERE BEDINGUNGEN FÜR FREIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER[1]

Nach mehrjährigen Verhandlungen haben sich Gewerkschaften und Deutsche Welle am 6. April 2017 auf neue Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen geeinigt. Diese bringen zahlreiche Verbesserungen. Wichtigste Punkte: Durch die Einigung werden die Anspruchsvoraussetzungen neu geregelt, es gibt einen modernen Leistungsartenkatalog und Freie in der DW werden künftig gleich behandelt.

Ab 2018 werden mehr Freie von den Sozialleistungen der DW profitieren. Jahrzehntelang war die Einkommensgrenze, bis zu der Freie unter den Tarifvertrag fallen, unverändert geblieben. All diejenigen, die mehr als 74.000 Euro im Jahr verdienten, fielen heraus. Diese „Bemessungsgrenze“ wird nun auf 88.000 Euro erhöht. Für die Berechnung der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und andere soziale Leistungen steigt sie auf 65.000 Euro.

Unter den Tarifvertrag fallen erstmals auch nichtdeutsche Staatsangehörige, wenn sie nach einer Tätigkeit an einem der beiden Standorte der DW vorübergehend ins Ausland gehen, z.B. als freie Korrespondenten. Besser geregelt ist auch der Schutz von bereits bestehenden sozialen Ansprüchen, wenn Freie etwa wegen Elternzeit eine Auszeit nehmen oder zwischenzeitlich einen befristeten Arbeitsvertrag annehmen. Ihre Rechte werden „eingefroren“. Wenn Sie nach dieser Auszeit wieder als freie Mitarbeiter tätig sind, gelten sie sofort wieder als arbeitnehmerähnliche Personen und haben alle sozialen Schutzrechte wie zuvor.

Der neue Leistungsartenkatalog enthält höhere Mindesthonorare und besser definierte Tätigkeitsbeschreibungen. Das soll zu mehr Klarheit führen, in welcher Höhe Mitarbeiter mindestens zu vergüten sind. Es wird nicht mehr nach Fernsehen, Hörfunk und Online unterschieden. Etliche Honorarziffern sind weggefallen, ein paar wenige dazu gekommen. Das Ganze wird dadurch transparenter und alltagstauglicher. Die Gewerkschaften konnten erstmals Zuschläge für Reporter durchsetzen. Diese werden künftig also nicht nur in den Redaktionen bezahlt, sondern auch wenn man unterwegs ist. Auch die Honorierung von dienstlich angeordneten Schulungen wird neu geregelt. Für die Freien an der DW-Akademie gibt es eine bessere Regelung für Ausfallhonorare, etwa wenn Seminare kurzfristig abgesagt werden.

Eine der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften war die gerechte Honorierung der Freien. Die Gewerkschaften konnten endlich durchsetzen, dass die rund 3000 freien Mitarbeiter der DW künftig gleich behandelt werden. Für gleiche Tätigkeiten gibt es gleiche Bezahlung – egal in welchem Medium oder in welcher Sprache. Die Forderung nach gerechter Bezahlung hatten die Gewerkschaften schon vor vielen Jahren erhoben, bislang aber ohne Erfolg. Jetzt wird die Ungleichbehandlung im Sender abgeschafft.

1 Der Text wurde zuerst veröffentlicht in einem gemeinsamen Flugblatt der Gewerkschaften DJV, ver.di, VRFF im Juni 2017

DJV MITGLIEDERSERVICE

SCHON GEHÖRT?

ES GIBT NEUE FACHINFOS!

BESTELLEN?
www.djv.de/shop

DJV-HANDBUCH FÜR FREIE

der unverzichtbare Berufsratgeber für freie Journalistinnen und Journalisten

STEUERTIPPS FÜR JOURNALISTEN

bringen Licht in das Dunkel der Steuererklärung

TIPPS FÜR FREIE JOURNALISTINNEN UND JOURNALISTEN

Honorare, Urheberrecht, soziale Sicherung, Steuern

Für Bestellungen und weitere Informationen: www.djv.de/shop | E-Mail: vus@djv.de | Fax: 0228/ 24 15 98

SPRECHEN SIE UNS AN / MACHEN SIE BEI UNS MIT!

Warum bekomme ich weniger Honorar als andere? Weshalb bekomme ich keine klaren Aussagen über die Verlängerung meines Vertrags? Was kann ich tun, um meine Situation am Sender zu verbessern?

Wenn Sie an der Deutschen Welle unzufrieden sind mit Ihrer Situation, dann müssen selbst was (mit-)machen! Die DJV-Betriebsgruppe und die DJV-Mitglieder im Personalrat sowie in der Freienvertretung Berlin versuchen ständig, etwas für die Mitarbeiter/innen zu verbessern. Das geht aber nur, wenn Sie sich bei uns melden – und am besten auch selbst mitmachen, indem Sie zur Stimme Ihrer Abteilung, Ihrer freien (und festen) Kolleg/inn/en werden.

Die zentrale Mailadresse der DJV-Betriebsgruppe lautet: DJV-Bonn@dw.com

DJV-Mitglied werden Sie über die DJV-Landesverbände, die für die Standorte in Bonn oder Berlin zuständig sind:

Standort Bonn:
DJV-Landesverband NRW
Humboldtstraße 9, 40237 Düsseldorf
zentrale@djv-nrw.de
www.djv-nrw.de
Tel.: 0211/23 39 90
Fax: 0211/2 33 99 11

Standort Berlin:
DJV-Landesverband Berlin
Alte Jakobstraße 79/80, 10179 Berlin
info@djv-berlin.de
www.djv-berlin.de
Tel.: 030/88 91 30 0
Fax: 030/8 89 130 2

JVBB Journalistenverband Berlin-Brandenburg

Charlottenstr. 80, 10117 Berlin
info@jvbb-online.de
www.jvbb-online.de
Tel.: 030/20 07 44 70

Die Adressen anderer Landesverbände finden Sie auf einer weiteren Liste in dieser Broschüre, wir empfehlen allerdings die Mitgliedschaft in einem Landesverband, der für das Bundesland zuständig ist, in dem sich einer der beiden Standorte der DW befindet.

Die für die **Tariffragen aktiven Mitglieder der DJV-Betriebsgruppe an der Deutschen Welle** erreichen Sie über die folgenden E-Mail-Adressen.

Aktuell arbeiten dort mit die Kolleg/inn/en:

Klaus Enderle	klaus.enderle@dw.com
Stephanos Georgakopoulos	stephanos.georgakopoulos@dw.com
Dan Hirschfeld	dan@hirschfeld.info
Helle Jeppesen	helle.jeppesen@dw.com
Ian P. Johnson	ian.johnson@t-online.de
Daniel Scheschkewitz	daniel.scheschkewitz@dw.com
Ute Walter	ute.walter@dw.com

Die DJV-Mitglieder im **Personalrat** erreichen Sie so:

- Örtlicher Personalrat in Bonn:
  Tel. 0228 / 429-2061
- Örtlicher Personalrat in Berlin:
  Tel. 030 / 4646-5581

Tarifverhandlungen/Tarifkommission Deutsche Welle im DJV

- Freie Mitarbeiter/innen: Kontakt über Michael Hirschler, hir@djv.de
- Angestellte: Kontakt über Benno H. Pöppelmann, poe@djv.de

Die **Geschäftsstelle des Landesverbandes**, in der Sie Mitglied sind, steht Mitglieder für die Beratung und Vertretung in rechtlichen und sozialen Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Kontaktadressen finden sich in dieser Schrift unter „DJV-Mitglied werden".

Die **DJV-Bundesgeschäftsstelle**, Referat Freie, berät ebenfalls (neben dem für Sie zuständigen Landesverband), wenn Sie Fragen haben (Rechtsfragen, Soziales, Versicherungen und mehr). Für Mitglieder erfolgt die Beratung per Mail, Telefon oder im Bedarfsfall auch vor Ort (in den Räumen des Personalrates oder in der DJV-Geschäftsstelle).

Das Referat Freie in der Bundesgeschäftsstelle ist zu erreichen über:
hir@djv.de oder hob@djv.de
Tel. 0228 /2017218

Allgemeine **Informationen zum DJV** können Sie hier bestellen:
www.djv.de

Freienvertretung in Berlin

Die Freienvertretung in Berlin wurde von den Freien der Deutschen Welle mit Unterstützung der Gewerkschaften und Freien, die in den Gewerkschaften aktiv sind, geschaffen. Sie hat keine vom Gesetzgeber anerkannte Position, versucht allerdings dennoch die Interessen der Freien durch gemeinsames Auftreten zu verbessern, mindestens bis zum In-Kraft-Treten gesetzlicher Regelungen, die eine Mitbestimmung der Freien im Personalrat der DW möglich machen. Die Gewerkschaften setzen sich seit vielen Jahren für eine echte Mitbestimmung der Freien ein.

Am Standort **Bonn** besteht keine formalisierte Freienvertretung. Das heißt aber nicht, dass die Interessen der Freien hier weniger beachtet werden, vielmehr arbeiten die Freien hier direkt in den Betriebsgruppen und Tarifkommissionen der Gewerkschaften mit. Übrigens gilt auch für Berlin, dass die Freien hier nicht nur in der Freienvertretung aktiv werden sollten, sondern auch die Treffen der Betriebsgruppen und Tarifkommissionen in Berlin, damit der Informationsstand bei allen Gremien der gleiche bleibt und Interessen daher zielgenau vertreten werden können.

AUSZUG AUS DEM STATUT DER FREIENVERTRETUNG „FREIE WELLE" BEI DW – TV IN BERLIN (SIEHE HTTP://FREIEWELLE.DJV-ONLINE.DE)

„1. GRUNDLAGEN

Die freien Mitarbeiter/innen tragen zu einem hohen Teil dazu bei, dass der gesetz-

liche Programmauftrag der Deutschen Welle erfüllt wird. Aus diesem Grund und vor dem Hintergrund ihrer arbeitsrechtlichen Situation ist die Sorge um die Arbeitsbedingungen freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein hohes Gut. Gestützt auf die Urwahl der drei Freiensprecher/innen im September 2010, an der sich die absolute Mehrheit der bei der Deutschen Welle in Berlin beschäftigten freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beteiligten, hat die Freienvertretung „Freie Welle“ die Aufgabe übernommen, deren Interessen bei der Deutschen Welle zu vertreten.

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Statuts sind alle, die wiederkehrend für die Deutsche Welle in freier Beschäftigung arbeiten.

2. AUFGABEN DER FREIENVERTRETUNG

2.1. Eine wesentliche Grundlage, Interessen vertreten zu können, ist Transparenz. Dies beinhaltet

Kommunikation:

- der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander
- zwischen Freienvertretung und Geschäftsleitung
- zwischen Freienvertretung und Personalrat
- zwischen Freienvertretung und Gewerkschaften“

KONTAKT ZUR FREIENVERTRETUNG:

info@freiewelle.info
www.freiewelle.info

KONTAKT & SERVICE

Wenn Sie Mitglied im Deutschen Journalisten-Verband – Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten –, der mit rund 33.000 Mitgliedern größten Journalistengewerkschaft Deutschlands, werden wollen, wenden Sie sich bitte an den für Sie zuständigen Landesverband.

DJV-Landesverband Baden-Württemberg

Herdweg 63, 70174 Stuttgart
info@djv-bw.de
www.djv-bw.de
Tel.: 0711/2 22 49 54 0
Fax: 0711/2 22 49 54 44

Bayerischer Journalisten-Verband

St.-Martin-Straße 64, 81541 München
info@bjv.de
www.bjv.de
Tel.: 089/54 50 41 80
Fax: 089/5 45 04 18 18

DJV-Landesverband Berlin

Alte Jakobstraße 79/80, 10179 Berlin
info@djv-berlin.de
www.djv-berlin.de
Tel.: 030/88 91 30 0
Fax: 030/8 89 130 2

JVBB Journalistenverband Berlin-Brandenburg

Charlottenstr. 80, 10117 Berlin
info@jvbb-online.de
www.jvbb-online.de
Tel.: 030/20 07 44 70
Fax: 030/20 07 44 79

DJV-Landesverband Brandenburg

Friedrichstr. 95, 10117 Berlin
kontakt@djv-bb.de
www.djv-bb.de
Tel.: 030/69 20 57 51-0
Fax: 030/69 20 57 51-9

DJV-Landesverband Bremen

Sögestraße 72, 28195 Bremen
info@djv-bremen.de
www.djv-bremen.de
Tel.: 0421/32 54 50
Fax: 0421/3 37 81 20

DJV-Landesverband Hamburg

Rödingsmarkt 52, 2. OG, 20459 Hamburg
info@djv-hamburg.de
www.djv-hamburg.de
Tel.: 040/3 69 71 00
Fax: 040/36 97 10 22

DJV-Landesverband Hessen

Rheinbahnstraße 3, 65185 Wiesbaden
info@djvhessen.de
www.djvhessen.de
Tel.: 0611/3 41 91 24
Fax: 0611/3 41 91 30

DJV-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Schusterstraße 3, 19055 Schwerin
info@djv-mv.de
www.djv-mv.de
Tel.: 0385/56 56 32
Fax: 0385/5 50 83 89

DJV-Landesverband Niedersachsen

Schiffgraben 15, 30159 Hannover
kontakt@djv-niedersachsen.de
www.djv-niedersachsen.de
Tel.: 0511/3 18 08 08
Fax: 0511/3 18 08 44

DJV-Landesverband NRW

Humboldtstraße 9, 40237 Düsseldorf
zentrale@djv-nrw.de
www.djv-nrw.de
Tel.: 0211/23 39 90
Fax: 0211/2 33 99 11

DJV-Landesverband Rheinland-Pfalz

Adam-Karrillon-Straße 23, 55118 Mainz
info@djv-rlp.de
www.djv-rlp.de
Tel.: 06131/97 75 75
Fax: 06131/97 75 97

Saarländischer Journalistenverband

Gerberstr. 16, 66111 Saarbrücken
info@djv-saar.de
www.djv-saar.de
Tel.: 0681/3 90 86 68
Fax: 0681/3 90 86 56

DJV-Landesverband Sachsen

Hospitalstraße 4, 01097 Dresden
info@djv-sachsen.de
www.djv-sachsen.de
Tel.: 0351/2 52 74 64
Fax: 0351/2 52 30 93

Journalistenverband Sachsen-Anhalt

Merseburger Straße 106, 06110 Halle
djvsachsenanhalt@t-online.de
www.djv-sachsen-anhalt.de
Tel.: 0345/68 54 20 00
Fax: 0345/68 54 20 01

DJV-Landesverband Schleswig-Holstein

Andreas-Gayk-Straße 7-11, 24103 Kiel
kontakt@djv-sh.de
www.djv-sh.de
Tel.: 0431/9 58 86
Fax: 0431/9 58 83

DJV-Landesverband Thüringen

Anger 44, 99084 Erfurt
info@djv-thueringen.de
www.djv-thueringen.de
Tel.: 0361/5 66 05 29
Fax: 0361/5 62 69 39

ANSPRÜCHE VON FREIEN IM SCHNELLEN ÜBERBLICK

Die wichtigsten Regeln und Ansprüche für Freie an der DW werden nachfolgend kurz dargestellt. Ausführlicher wird es dann direkt in den Tarifverträgen und zum Teil auch in den Erläuterungen. Allerdings kann und braucht nicht jede Regelung im Detail noch einmal extra ausformuliert zu werden, denn es ist möglich, die Tarifverträge auch direkt zu lesen. Bei Verständnisproblemen stehen stehen die Gewerkschaften mit Beratung zur Verfügung.

VERTRAG ALS FREIE/R? WARUM KEIN NORMALER ARBEITSVERTRAG?

Die Arbeit als Freie/r ist an deutschen Rundfunkanstalten verbreitet. Hauptgrund: die Sender bekommen von der Politik nur eine begrenzte Zahl von Stellen zugebilligt, auf denen sie Arbeitnehmer befristet oder unbefristet beschäftigen dürfen. Um das Programm trotz der begrenzten Zahl von angestellten Mitarbeitern interessant und anspruchsvoll zu gestalten, vergeben die Rundfunkanstalten Verträge als freie/r Mitarbeiter/in, selbst wenn die Arbeit der von Angestellten gleichkommt.

WENN SIE KEINE ECHTE ANSTELLUNG ERHALTEN, WARUM ARBEITEN MITARBEITER DANN MIT FREIEN VERTRÄGEN?

Die freie Mitarbeit ist nicht immer nur ein Arbeitsvertrag zweiter Klasse, sondern kann auch eine Chance sein. So bietet sich die Möglichkeit, auch noch für andere Auftrag-/Arbeitgeber tätig zu werden, oder durch die sehr leistungsorientierte Bezahlung ein erheblich höheres Einkommen zu erzielen als Festangestellte. Für diejenigen, die gerne sehr vielseitig journalistisch arbeiten, ist es oft die einzige Möglichkeit, in abwechselnden Abteilungen mitwirken zu können. Oft gibt es auch mehr kreative Möglichkeiten als bei Angestellten, die im Regelfall in ihren Abteilungen auf festen Positionen arbeiten und nicht ständig die Rolle wechseln können.

ICH KOMME AUS DEM AUSLAND. WAS BEDEUTET EIN VERTRAG ÜBER FREIE MITARBEIT FÜR MICH?

Einige Behörden, allen voran die Ausländerbehörde, haben immer wieder Probleme mit einem Vertrag über freie Mitarbeit, weil sie normalerweise einen Arbeitsvertrag erhalten, wenn jemand den Aufenthalt in Deutschland beantragt. In diesen Fällen gilt es allerdings, die Personalabteilung der DW einzuschalten, die der Ausländerbehörde im Problemfall erläutern kann, warum diese Form der Mitarbeit einem Arbeitsvertrag gleichzusetzen ist, wenn es um die Genehmigung des Aufenthalts in Deutschland geht.

WIE KANN ICH ALS FREIE/R AN DER DEUTSCHEN WELLE DAUERHAFT ÜBER DIE RUNDEN KOMMEN?

Freie haben bei der DW keinen Anspruch auf dauerhafte Beschäftigung. Daher sollten Freie sich ständig um Fortbildung innerhalb und außerhalb der DW bemühen, neue Auftraggeber innnerhalb und außerhalb der DW akquirieren und sich einen Plan B zurechtlegen, was sie machen würden, wenn ihr

Mitarbeiterverhältnis von der DW beendigt wird. Zu dieser Vorbereitung gehört natürlich auch und gerade die Kenntnis der tarifvertraglichen und sozialen Ansprüche. Klar ist: die DW kann Freie auch noch nach über 30 Jahren und im hohen Alter von über 60 Jahren jederzeit aufs Abschiebegleis schieben, wenn die Arbeitskraft nicht mehr einsetzbar ist. Wer das beängstigend findet, sollte sich (rechtzeitig) nach einer Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber umschauen.

ICH KOMME AUS DEM AUSLAND. WAS GILT FÜR MICH, WENN ICH MEINE ARBEIT BEI DER DW VERLIERE?

Wenn Ihr Aufenthaltsstatus von der (freien) Mitarbeit bei der DW abhängt, dann entfällt mit dem Verlust des Vertrags bei der DW meist auch ihre Berechtigung zum Aufenthalt in Deutschland, außer Sie gehören zum Kreis der Beschäftigten aus der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (darüber hinaus gibt es auch einige Länder, deren Bürger besondere Aufenthaltsrechte haben). Wenn Sie keine andere Beschäftigung finden, wegen der eine Aufenthaltsberechtigung erteilt werden kann, müssen Sie eventuell ausreisen. Sollte Ihnen in Ihrem Heimatland die Verfolgung drohen (z.B. weil Sie eben für die DW gearbeitet haben), bliebe die Möglichkeit, dass Sie einen Asylantrag stellen. Natürlich sollten Sie sich wegen ihrer Aufenthaltsrechte ausführlich rechtlich beraten lassen.

Auch wenn die Gewerkschaften es immer wieder versuchen, sich in solchen Fälle dafür einzusetzen, dass die Betroffenen weiterhin Arbeitsplätze bei der DW erhalten, ist es in der Praxis oft wenig erfolgreich. Die DW ist leider kein „sicherer Hafen“ für Kritiker der Bedingungen in ihrem Heimatland.

WAS MACHEN DIE GEWERKSCHAFTEN FÜR UND MIT DEN FREIE/N?

Viele Freie sind selbst Mitglieder der Gewerkschaften und ein Teil engagiert sich hier auch aktiv. Sie versuchen, in Tarifverträgen Regelungen zu schaffen, durch die Freie mehr sozialen Schutz erhalten und eine höhere Bezahlung bekommen. Darüber hinaus thematisieren die Gewerkschaften auch immer wieder Einzelprobleme von Freien und setzten sich für Lösungen beim Sender ein. Was Gewerkschaften allerdings nicht können: Wenn sich die DW von Mitarbeitern trennen will, ist es den Gewerkschaften meist kaum möglich, hier mit rechtlichen Mitteln oder vermittelnden Gesprächen für Abhilfe zu sorgen.

WELCHE RECHTE HABE ICH ALS FREIE/R MITARBEITER/IN DER DW?

Zunächst hat jeder freie/r Mitarbeiter/in bestimmte Rechte an der DW, das folgt aus diversen Gesetzen. Beispielsweise besteht ein Anspruch auf die Bezahlung der Mitarbeit und auf angemessenen Umgang mit den Urheberrechten. Darüber hinaus haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Fürsorge und Arbeitsschutz, d.h. der Arbeitgeber muss mit Ihnen angemessen umgehen und hat sie gegenüber Gefahren zu schützen. So muss sich die DW darum bemühen, die Arbeitsbedingungen der Freien sicher und hygienisch zu

gestalten. Eine Entsendung von Freien in ein Kriegsgebiet ohne jede Ausrüstung und vorherige Ausbildung wäre beispielsweise eine Verletzung dieser Pflichten. Entsprechend wäre es unzulässig, die Freien in einem Kellerraum des Gebäudes zu beschäftigen, der von Schimmel befallen ist. Wer einige Tage krank ist oder aus anderen besonderen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat nach § 616 BGB in der Regel auch einen Anspruch auf Zahlung des Honorars, selbst wenn nicht gearbeitet wurde. Die DW muss Freien Aufwendungen erstatten, die im Rahmen der Mitarbeit notwendig wurden, etwa Fahrtkosten, sofern es sich um Kosten für einen klaren Arbeitsauftrag handelten. Darüber hinaus haben Freie in der Regel auch einen Anspruch auf ein Dienstzeugnis, wenn sie die Arbeit verlassen. Jede/r Freie/r, die Mitglied einer Gewerkschaft ist, kann solche Ansprüche mit Hilfe seiner Gewerkschaft vor dem Gericht einklagen, dabei übernehmen die Gewerkschaften meist die damit verbundenen Kosten. Das zeigt, warum Freie unbedingt Mitglied der Gewerkschaft werden sollten.

DW ÜBERNIMMT TEILE DER SOZIALVERSICHERUNGSKOSTEN DER FREIEN

Für jede/n freie/n Mitarbeiter/in gilt außerdem grundsätzlich die Sozialversicherungspflicht. Alle Mitarbeiter, die als „abhängig Beschäftigte“ einzustufen sind, werden über die DW in der Sozialversicherung versichert, erhalten also Arbeitgeberzuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Kosten der Unfallversicherung (bei der Berufsgenossenschaft, für Arbeitsunfälle) übernimmt die DW sogar komplett.

Bei sozialversicherungspflichtigen Freien gilt außerdem: Wer (wozu in der Regel nicht zu raten ist) privat krankenversichert ist, hat entsprechend ab einem bestimmten Einkommen einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung.

Wer bei der DW als Selbständiger gilt, muss sich allerdings selbst bei der Künstlersozialversicherung melden, die für die Absicherung selbständiger künstlerischer und publizistischer (d.h. auch journalistischer) Tätigkeiten zuständig ist. Die DW zahlt hierzu (allerdings direkt an die Künstlersozialkasse) auch eine Künstlersozialabgabe an die Künstlersozialkasse. Wer allerdings weder als Publizist oder Künstler gilt (wie beispielsweise Programmierer oder Netzwerkadministratoren), kann nicht in die Künstlersozialversicherung und muss sich komplett selbst versichern. Das ist recht teuer, weswegen man entweder sehr hohe Honorare mit der DW vereinbaren sollte oder sich aber besser einen ganz anderen Arbeitgeber suchen sollte, der seine Mitarbeiter angemessen behandelt.

WIE WERDE ICH EINE ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSON?

Der Gesetzgeber erlaubt Tarifverträge nur für Freie, die Arbeitnehmern „ähnlich“ tätig sind. Nur wer intensiver frei an der DW tätig ist, gilt daher als arbeitnehmerähnliche

Person und fällt unter den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen. Das gilt nach dem Tarifvertrag immer dann, wenn ein Mitarbeiter mindestens an 42 Tagen eines Kalenderhalbjahrs für die DW und andere ARD-Anstalten tätig ist. Weitere Voraussetzung ist, dass der Verdienst bei bei der DW mindestens ein Drittel des Einkommens ausmacht.

Der tarifvertragliche Status der arbeitnehmerähnlichen Person ist dann sozusagen ab dem 43. Kalendertag gegeben, d.h. (erst) ab dann entstehen Ansprüche aus den Tarifverträgen (also nicht rückwirkend). Wer von der DW allerdings einen so genannten Honorarrahmenvertrag bekommt und vorher in einer Anstellung bei der DW war, gilt automatisch ab dem ersten Beschäftigungstag als arbeitnehmerähnlich. Gleiches gilt, wenn jemand einen Honorarrahmenvertrag mit Beschäftigungsgarantie erhalten hat.

Wer dann erst einmal die 42 Tage „gerissen“ hat und im folgenden Kalenderhalbjahr erneut auf mindestens 42 Beschäftigungstage kommt, muss dann übrigens in den Folgejahren nur noch 72 Beschäftigungstage im ganzen Jahr erreichen, um arbeitnehmerähnlich zu bleiben. Und um den Erhalt dieses Status noch einfacher zu machen, gelten die 31 Urlaubstage, auf die Freie als arbeitnehmerähnliche Personen Anspruch haben, ebenfalls als Beschäftigungstage.

Der tarifvertragliche Status als arbeitnehmerähnliche Person ändert nichts an der Situation in der Sozialversicherung. Wer als abhängig beschäftigt gilt, wird weiterhin über die DW versichert (wie ein Arbeitnehmer), wer als selbständig gilt, wird über die Künstlersozialversicherung abgesichert.

WAS GIBT ES FÜR EINKOMMENSGRENZEN UND WAS BEDEUTEN SIE?

Wer mehr als 88.000 Euro im Jahr verdient, fällt nicht unter den Tarifvertrag. Der Gesetzgeber macht die besondere Schutzbedürftigkeit von Mitarbeitern zur Voraussetzung für den Status als arbeitnehmerähnliche Person, daher können Freie mit einem Einkommen über diesem Niveau keine tarifvertraglichen Rechte geltend machen .Für die 88.000 Euro wird das Gesamteinkommen aus allen Tätigkeiten der Freien zusammengerechnet, bei Selbständigen gilt der Gewinn als Maßstab. Wenn es dann um Zahlungen der Deutschen Welle geht, gilt eine rechnerische Höchstgrenze von 65.000 Euro, von der aus die Ansprüche maximal berechnet werden. Das bedeutetet zum Beispiel, dass jemand, der 80.000 Euro im Jahr verdient, das gleiche Urlaubsentgelt erhält wie jemand, der 65.000 Euro verdient hat.

WELCHES SIND DIE WICHTIGSTEN ANSPRÜCHE AUS DEM TARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN?

Die wichtigsten Rechte nach dem Tarifvertrag:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (aber erst ab der zweiten Woche einer Krankheit!) bis zur 7. Woche einer Krankheit, danach unter Umständen noch ein kleiner Zuschuss zum Krankengeld der

gesetzlichen Krankenkasse, falls dort eine Versicherung besteht

- Urlaubsentgelt
- Zahlungen während der Mutterschaft
- ein jährlicher Zuschuss für Personen mit Kindern
- Ausgleichszahlungen bei größeren Verringerungen der Arbeitszeit (20 Prozent Reduktion müssen Freie pro Jahr aber ohne Ausgleich hinnehmen!)
- Ausgleichszahlungen sowie eine Abfindung, wenn die Mitarbeit komplett beendet wird (die Zahlungen erreichen eine wirklich halbwegs relevante Höhe allerdings erst nach zehn – zwanzig Jahren der freien Mitarbeit)

MACHEN SIE IHRE ANSPRÜCHE GELTEND!

Die DW hat zahlreiche freie Mitarbeiter/innen. Es ist ihr praktisch unmöglich, den Freien „hinterherzulaufen“, wenn es um tarifvertragliche Ansprüche geht. Daher gilt: Wer Leistungen haben möchte, beispielsweise Urlaubsentgelt oder einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, muss das beantragen. Von selbst kommt nichts!

ERHALT DER RECHTE NACH EINER ELTERNZEIT ODER EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS BEI DER DW

Wer aus besonderen Gründen für eine bestimmte Zeit nicht frei an DW arbeiten kann, hat die Möglichkeit, ein Ruhen seiner Mitarbeit mit der DW zu vereinbaren. Das gilt beispielsweise bei Elternzeit. Vorteil: Wer in die freie Mitarbeit zurückkehrt, gilt gleich wieder als arbeitnehmerähnlich mit den tarifvertraglichen Ansprüchen, muss sich den Status nicht erst wieder ein Jahr lang „verdienen“. Das muss allerdings bei Entscheidung für die Elternzeit mit der DW so vereinbart werden!

Wer in eine befristete Anstellung bei der DW eintritt, muss dagegen nichts explizit vereinbaren. In diesem Fall lebt die Arbeitnehmerähnlichkeit automatisch wieder auf.

ZUSÄTZLICHE RECHTE VON ARBEITNEHMERÄHNLICHEN PERSONEN NACH DEM GESETZ

Der Gesetzgeber hat Ansprüche von arbeitnehmerähnlichen Personen auch in Gesetzen geregelt. Dazu gehört:

- Weiterbildungsurlaub, d.h. die DW muss Honorar zahlen, während Freie eine anerkannte Weiterbildung besuchen
- Familienpflegezeit/Pflegezeit, d.h. die DW muss Honorar zahlen, während Freie Familienangehörige pflegen müssen, und/oder muss sie von der Arbeit für einen bestimmten Zeitraum freistellen (hierzu gibt es ein ausführliches Info beim DJV)
- Anspruch auf Arbeitsschutzmaßnahmen für arbeitnehmerähnliche Personen
- Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage im Jahr, Hinweis: weil die DW den arbeitnehmerähnlichen Personen bereits auf Grund Tarifvertrag Urlaubsentgelt zahlt, kommt es im Regelfall auf die gesetzliche Regelung nicht an)

- Anspruch auf Gleichbehandlung, d.h. die DW ist verpflichtet, arbeitnehmerähnliche Personen nicht aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterschiedlich zu behandeln.

Wichtig: Für das Vorliegen des **gesetzlichen** Anspruchs sind die Voraussetzungen der Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen an der DW nicht zwingend. Es kann also durchaus sein, dass ein/e Mitarbeiter/in, die auf nur 35 Tage im Halbjahr gekommen ist, nach dem Gesetz als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist und damit zumindest Ansprüche auf die gesetzlichen Mindestansprüche hat, also z.B. auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch (nicht allerdings den tarifvertraglichen Anspruch). Genauso hat ein freier Mitarbeiter Anspruch auf Maßnahmen zum Schutz seiner Person bei der Arbeit auch schon am ersten Tag der Arbeit. Eine Beschwerde bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde dürfen Freie also schon am ersten Tag ihrer Mitarbeit einreichen.

ANSPRÜCHE AUF GRUND EIGENER VERPFLICHTUNG DER DW: ZUSCHUSS ZUR ALTERSVORSORGE

Freie haben auch einen Anspruch auf einen Zuschuss der DW zu einer Altersvorsorge über die Pensionskasse Rundfunk oder das Versorgungswerk der Presse GmbH (letzteres, wenn sie im aktuellen Bereich beschäftigt werden). Er beträgt 4 Prozent für solche Freien, die entweder direkt über den Sender sozialversichert oder in der Künstlersozialkasse abgesichert sind. Wer überhaupt keine Versicherung dieser Art hat (nicht ratsam!), hat sogar einen Anspruch von 7 Prozent. Dieser Anspruch ist nicht davon abhängig, ob jemand als arbeitnehmerähnlich gilt, sondern bereits bei einer gelegentlichen Mitarbeit an Rundfunkanstalten. Wer den Zuschuss haben möchte, muss allerdings dann auch selbst 4 bzw. 7 Prozent in die Altersvorsorge einzahlen.

Auch für den Zuschuss gilt, dass sich Freie selbst darum kümmern müssen. Wer das Thema immer wieder aufschiebt, bekommt am Ende sehr wenig heraus. Daher sollte der Antrag auf Zuschuss möglichst schnell gestellt werden!

KEINE ZUSTÄNDIGKEIT DER PERSONALVERTRETUNG FÜR DIE FREIEN

Die Freien an der DW haben keinen Anspruch auf Vertretung ihrer Interessen durch die Personalvertretung, auch die arbeitnehmerähnlichen Freien nicht. Das Bundespersonalvertretungsgesetz schließt sie explizit aus. Da die Personalräte allerdings in der Regel auch Mitglieder der Tarifkommissionen und/oder Betriebsgruppen der Gewerkschaften sind, haben sie dennoch ein offenes Ohr für die Freien. Der DJV vertritt ohnehin die Ansicht, dass es den Angestellten der DW nicht zuzumuten wäre, mit Freien zusammenzuarbeiten, die ihrerseits unter unangemessenen Beschäftigungsbedingungen tätig sind. Daraus folgt das Recht der Personalräte, darauf zu achten, dass Freie an der DW zu anstän-

digen Bedingungen eingesetzt werden, die weder für sie noch für andere Nachteile bringen. Daher kann jeder Freie jederzeit den Personalrat aufsuchen und ihm seine Probleme vortragen. Auch wenn der Personalrat dann rein rechtlich nichts „direkt für Freie“ machen darf, kann er doch für die Lösung des Problems gegenüber der DW eintreten, wenn das genannte Problem auch die Arbeitssituation der Angestellten mittelbar erschwert. Außerdem sind die Personalräte in der Regel in den Tarifausschüssen und/oder Betriebsgruppen der Gewerkschaft, und in dieser Eigenschaft können sie sich jederzeit gegenüber der DW-Geschäftsführung „einen anderen Hut aufsetzen“ und vollkommen rechtmäßig als Vertreter der Freien agieren, wenn diese Mitglieder ihrer Gewerkschaft sind. Denn der DJV und die anderen Gewerkschaften sind nicht nur Tarifvertragspartei für die Angestellten, sondern genauso für die Freien.

Die Gewerkschaften setzen sich seit langem beim Gesetzgeber dafür ein, dass Freie bzw. zumindest arbeitnehmerähnliche Personen vom Bundespersonalvertretungsgesetz erfasst werden.

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN TARIFVERTRÄGEN: EINFÜHRUNG

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

Sie arbeiten an der Deutschen Welle. Ihr offizieller Titel lautet „freie/r Mitarbeiter/in“. Frei, was heißt das eigentlich? Haben Sie irgendwelche Rechte? Kündigungsschutz? Urlaubsentgelt? Wie ist das mit der Sozialversicherung und Steuern?

Erst einmal: Herzlich willkommen! Die nachstehenden Infos sollen den Einstieg erleichtern; wer schon länger dabei ist, kann vielleicht dennoch etwas dazulernen. Denn praktisch jede Rundfunkanstalt in Deutschland arbeitet nach eigenen Grundsätzen – es gibt also eigene Tarifverträge, Honorarbedingungen und sogar jeweils ganz eigentümliche Grundsätze bei Sozialversicherung und Steuern. Auch die DW hat ihre ganz eigenen Regeln.

Tipp: Falls Sie diese Broschüre mal nicht mehr haben, Sie finden diese und andere Infos auch online unter djv.de/freie. Außerdem bekommen Sie Infos auch im DW-Intranet, beim Personalrat von der DJV-Betriebsgruppe, der Freienvertretung sowie natürlich auch der Geschäftsstelle Ihres DJV-Landesverbandes und beim Referat Freie der DJV-Bundesgeschäftsstelle.

Sprechen Sie uns an! Der DJV hat viele Gesichter. Das können Freie und Redakteure in den DJV-Betriebsgruppen und im Personalrat sein, das sind Freie, die sich in der Freienvertretung am Standort Berlin engagieren, Freie in den Ortsvereinen Bonn und Köln sowie in den Landesverbänden in NRW und Berlin. Innerhalb des Verbandes diskutieren wir auch in Arbeitsgruppen / Fachausschüssen über aktuelle Probleme und Lösungsvorschläge. Und neben Seminaren und Treffen zum Thema Rundfunk auf Bundesebene gibt es auch die so genannten Webinare – Seminare und Treffen, die über das Internet stattfinden.

Schauen Sie mal vorbei! Denn wir vom DJV machen Rundfunk seit über 70 Jahren – mit Freien und Festen.

MITGLIEDERSERVICE

E-Mail: vus@djv.de
Fax: 0228/ 24 15 98
Tel.: 0228/ 24 14 64

MACH MEHR AUS DEINEM HANDY

BANDY

IM ALLTAG / BEI BEDROHUNG / IM NOTFALL

bandy ist das schicke Freisprech- und Notrufarmband, das sich über Bluetooth mit nahezu jedem Handy koppeln lässt.

bandy notruf	Mehr Sicherheit im Notfall: Notruf an 4 frei programmierbare private Notrufziele und/oder an die professionelle 24-Std-Notrufstelle
bandy alarm	Mehr Abschreckung im Notfall durch integrierte Alarmsirene auf Knopfdruck
bandy escort	Mehr Begleitschutz durch Gesprächskontakt zur Notrufzentrale
bandy talk	Mehr Freisprech-Komfort: freihändig telefonieren mit Mikrofon und Lautsprecher
bandy vibration	Mehr Aufmerksamkeit mit Vibration bei Anruf und Handyverlust
bandy voice	Mehr Sprachsteuerung je nach Handyfabrikat: über Siri, Skyvi u.ä.
bandy music	Mehr Unterhaltung durch integrierte Lautsprecher zum Musikhören
bandy connect	Mehr Verbindungskontrolle zum Handy durch Bluetooth. Ein Handyverlust wird signalisiert, sobald die Geräte 10 Meter getrennt sind.

www.djv.de/shop

GESETZLICHE RECHTE VON FREIEN MITARBEITERN

Freie Mitarbeiter sind nicht völlig schutzlos. Das allerwichtigste: Es gibt eine eigene Sozialversicherung für alle selbständigen Journalisten, die **Künstlersozialversicherung**, die für die Absicherung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zuständig ist. Freie müssen sich dort melden, wenn sie bei der DW selbständig tätig sind, d.h. wenn die DW ihnen nicht Sozialversicherung vom Honorar abzieht. Die Künstlersozialkasse zahlt ihnen die Hälfte ihrer Versicherungsbeiträge. Damit wird die Versicherung recht günstig. Wer dagegen nicht als Journalist oder Künstler, sondern beispielsweise als Techniker arbeitet, muss sich auf eigene Kosten und zum vollen Beitrag bei der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung absichern.

Die selbständigen Freien können und sollten sich auch freiwillig gegen Arbeitsunfälle bei der **Verwaltungsberufsgenossenschaft** versichern (jede/r angestellte Redakteur/in ist dort automatisch drin); wer als Fotojournalist/Videojournalist/in arbeitet, muss sich bei der **Berufsgenossenschaft ETEM** melden. Personen, die aus einem Arbeitsverhältnis oder aus der Arbeitslosigkeit kommen (“Alg I“), können sich auch bei der **Bundesagentur für Arbeit freiwillig gegen die Arbeitslosigkeit** versichern, aber der Antrag muss in den ersten drei Monaten der Selbständigkeit abgegeben werden. Diese Versicherungen werden jedoch nicht von der Künstlersozialkasse bezuschusst.

Viele Freie an der DW werden allerdings **über den Sender** versichert, d.h. der Sender zieht ihnen Sozialversicherung und Lohnsteuer ab. Diese Personen sind damit auch automatisch in der Berufsgenossenschaft und der Arbeitslosenversicherung versichert. Allerdings gilt die Versicherung nur bezogen auf die konkrete Tätigkeit. Wer also beispielsweise auf eigene Faust ins Ausland geht, gilt unter Umständen wieder nur als Selbständiger und ist damit nicht über den Sender versichert, muss sich also für den Zeitraum des „selbständigen Auslandsaufenthalts“ selbst um die Absicherung bemühen. Natürlich kann das auch gelten, wenn jemand im Inland auf eigene Faust Recherchen betreibt.

Unabhängig davon, ob jemand in der Künstlersozialkasse oder aber direkt über den Sender versichert ist: in jedem Fall gilt der Tarifvertrag für sie und vor allem auch noch sonstige gesetzliche Rechte.

Es gibt vor allem einige gesetzliche Regelungen für arbeitnehmerähnliche Journalisten, also selbständige Journalisten, die wirtschaftlich und sozial abhängig sind von ihrem Auftraggeber. Das ist immer dann der Fall, wenn ein einziger Auftraggeber mehr als ein Drittel der Umsätze veursacht.

Dann gelten folgende Bestimmungen

- Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bei Klagen
- Tarifverträge möglich (wirksam nur an Rundfunkanstalten)
- Mitbestimmung an einigen Rundfunkanstalten (nicht an der DW)
- Gesetzlicher Urlaubsanspruch, mindestens 24 Werktage bzw. 4 Wochen mit 5 Arbeitstagen Urlaub
- Weiterbildungsurlaub in vielen Bundesländern
- Recht auf Pflegezeit/Familienpflegezeit
- Recht auf Arbeitsschutzmaßnahmen, Aufsicht.
- Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG)

„EIN REICH DER FREIHEIT“

Geradezu ein „Reich der Freiheit“: An der Deutschen Welle sind ganz besonders viele Freie zu finden. Das liegt zunächst daran, dass hier viele verschiedene Formate und kurzzeitige Projekte laufen, d.h. der Bedarf an auftragsbezogener Mitarbeit besonders hoch ist.

Die hierzu erforderlichen Freien recherchieren ihre Beiträge selbst, produzieren sie im eigenen Studio und überspielen sie per Datenleitung an den Sender. Andere fahren auf Abruf mit Teams des Senders zu bestimmten Terminen und übernehmen dort Moderation und Reportage. Noch andere Freie übernehmen klassische Springerfunktionen und arbeiten dann, wenn es in den Redaktionen mit Personal knapp wird, insbesondere an Wochenenden und Feiertagen.

Zahlreiche Freie in der DW erledigen auch ganz klassische Arbeitnehmerfunktionen: Sie haben feste – oft tägliche – Dienstzeiten, vorgegebene Aufgaben und arbeiten nach Weisung ihrer Vorgesetzten in den Redaktionen. Redakteure im Schichtdienst bundesweiter Nachrichtensendungen, Moderatorinnen ständiger Infomagazine und auch mancher Mitarbeiter in der Technik werden als frei eingestuft.

Hintergrund: Freie Mitarbeit ist häufig billiger als die Festanstellung, spart die DW doch insbesondere bei der tarifvertraglichen Altersvorsorge und bei sonstigen langfristigen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen. Hinzu kommt: Weil der Bundestag (die DW wird direkt aus dem Bundeshaushalt finanziert) die Mittel für die DW nur sehr begrenzt aufgestockt hat, kann die DW kaum zusätzliche regulären Anstellungsverhältnisse (“Planstellen“) schaffen, obwohl der Aufgabenbereich der DW in den letzten Jahren stark gewachsen ist. Wenn die DW überhaupt einmal neue Stellen anbietet, sind es oft nur befristete Positionen, die auch niemanden wirklich zufriedenstellen, da es keine Garantie für eine Fortsetzung gibt.

Das bedeutet: Während die offiziellen Planstellen sogar tendenziell immer weiter reduziert werden, kann ein regulärer Sendebetrieb nur durch eine zunehmende Zahl von Freien betrieben werden. Natürlich wird auch schon einmal dagegen geklagt. Schon seit den 60er Jahren führen angebliche „Freie“ mit Hilfe des DJV Prozesse gegen Rundfunkanstalten, um ihre Festanstellung zu erreichen. Da solche Verfahren mitunter erfolgreich enden, setzen Rundfunkanstalten seit Mitte der 70er Jahre verschiedene Gegenmittel ein: So werden manche Freie am Sender nur eine begrenzte Anzahl von Tagen eingesetzt, etwa acht Tage pro Monat. Wer anschließend Klage erhebt, erhält im Erfolgsfall auch nur ein Arbeitsverhältnis mit acht Arbeitstagen im Monat und damit nur ein Drittel eines Redakteursgehalts. Für so wenig Geld zu arbeiten, will auch kein freier Journalist, also wird letztendlich nicht geklagt.

Andere Freie dürfen bei Rundfunksendern auch jeden Tag arbeiten, erhalten aber einen befristeten Honorarrahmenvertrag als freie Mitarbeiter. Die Befristung bedeutet: wenn die Freien sich vor dem Arbeitsgericht als Arbeitnehmer einklagen würden, dauert das (durch Gerichtsbeschluss erreichte) Ar-

beitsverhältnis dennoch nur kurz – nur bis zum Ende der Befristung – es sei denn, die Befristung selbst kann in Frage gestellt werden, weil der angegebene Grund nur vorgeschoben ist.

Für einige Freie ist eine solche Festanstellungsklage mit negativen Überraschungen verbunden: Das Tarifgehalt, das sie als Festangestellte bekommen, ist in manchen Fällen niedriger als das von ständigen freien Mitarbeitern. Das gilt zumindest dann, wenn langfristige Vorteile von unbefristet Festangestellten (Versorgungszusagen, arbeitsrechtliche Ansprüche wie Lohnfortzahlung oder Kündigungsschutz) nicht berücksichtigt werden.

Als vor Jahren einmal ein freier Mitarbeiter die Festanstellungsklage gewonnen hatte, schickte ihm die DW eine Rechnung mit der Aufforderung, die Differenz an die DW zurückzahlen. Argument: Er hätte als freier Mitarbeiter mehr bekommen als ein Angestellter. Den Prozess wegen dieser Differenz hat die DW sogar gewonnen. Das macht deutlich, dass eine Festanstellungsklage gut überlegt sein sollte.

TARIFVERTRÄGE VERBESSERN STATT ÄRGER VOR DEN GERICHTEN

Die Gewerkschaften an der DW hatten lange Zeit die Situation hinnehmen müssen, dass Freie entweder nur wenige Tage im Monat oder aber befristete Rahmenverträge erhielten, die nach einiger Zeit nicht mehr verlängert wurden. Hinzu kam, dass es im Tarifvertrag eine Unkündbarkeitsregelung für ältere Freie gab, die aber oft nur dazu führte, dass viele Freie vor Erreichen dieser Unkündbarkeit herausgeworfen wurden, um ihre Unkündbarkeit zu verhindern. Wer dann „auf Festanstellung“ klagte, verbrachte viel Zeit vor Gericht, der Prozess ging auch häufig verloren oder endete mit einem nicht wirklich befriedigenden Vergleich.

Da es unrealistisch war und nach wie vor ist, dass die DW die festen Freien massenhaft einstellt, haben die Gewerkschaften im Jahr 2002 einen Tarifvertrag mit der Deutschen Welle geschlossen, der es dem Sender ermöglichen soll, Freie in rechtssicherer Weise auch ohne Beschäftigungsgrenzen einzusetzen. Dazu sind im Tarifvertrag Regelungen getroffen worden, die klarstellen, dass die Einstufung als freie Mitarbeiter in bestimmten Bereichen als rechtlich angemessene Maßnahme anerkannt wird, zudem wurde die Unkündbarkeit abgeschafft. Die DW kann Freie jetzt jederzeit vor die Tür setzen, auch noch im Alter von 65 Jahren und nach 40 Jahren Mitarbeit, so ungerecht das klingt.

Im Gegenzug bietet die DW den Freien die Möglichkeit unbeschränkter Beschäftigung sowie soziale Leistungen, die eine Festanstellungsklage in den meisten Fällen überflüssig machen: lange Fristen sowie Zahlungen bei Reduzierung der Arbeitsstunden und bei Beendigung der Mitarbeit sowie eine Art Abfindung, wenn gänzlich Schluss ist. Dafür können Freie jetzt auch noch im Alter von über 50 Jahren problemlos und intensiv für die DW arbeiten. Das war früher nicht der Fall. Es gibt immer noch Rundfunkanstalten, die zwar eine Unkündbarkeit im Tarifvertrag

der Freien steht, die Freien aber genau deswegen mit 50 Jahren oder nach zehn Jahren der Mitarbeit herausgeworfen werden. An der DW ist das nicht der Fall.

Natürlich ist die Situation der Freien damit nicht komplett sorgenfrei oder gar ideal. Immer noch gibt es viele Punkte, die immer wieder für Empörung sorgen und die Forderung aufkommen lassen, dass feste Freie am besten doch in Anstellungsverhältnisse zu bringen sind. Es bleibt natürlich dabei, dass die Gewerkschaften reguläre, normale Arbeitsverhältnisse für Personen fordern, die ständig im Betrieb tätig sind. Da es an der Deutschen Welle allerdings keinen magischen Baum gibt, an dem Planstellen wachsen, hilft die Empörung meist nicht weiter. Vielmehr heißt es dann, weiter für die Verbesserung der Tarifverträge einzutreten oder Probleme im Einzelfall zu lösen. In jedem Fall ist Freien dazu zu raten, immer noch ein „zweites Standbein“ neben der DW zu haben und auch permanent nach besseren Arbeitgebern mit vernünftigen Vertragsbedingungen Ausschau zu halten.

ARRANGIEREN STATT BOYKOTTIEREN

Vielen Freien bleibt gar nichts anderes übrig, als sich mit der Situation in irgendeiner Weise zu arrangieren. Sie erheben keine Klagen, sondern versuchen ihren Auftragsfluss durch ständige Akquise von neuen Aufträgen in den unterschiedlichen Bereichen der DW oder auch bei anderen Sendern aufrecht zu erhalten und sich breit aufzustellen. Manche/r arbeitet gleich „nebenan“, bei DHL/Deutsche Post oder der Telekom. Frei nach dem Motto: Wenn Du das System nicht ändern kannst, musst Du versuchen, es zu überlisten. Bei manchen klappt das durchaus: Sie erwirtschaften dann überdurchschnittliche Honorare und kommen sogar mit einer überraschenden Beendigung der Zusammenarbeit zurecht, weil sie Alternativen haben.

Wie eine einigermaßen erfolgreiche Mitarbeit bei der DW gelingen kann, wird im Folgenden geschildert.

FORMEN DER ZUSAMMENARBEIT MIT RUNDFUNKSENDERN: MITARBEIT ALS EINZELPERSON

Im Regelfall erfolgt die Mitarbeit von Freien bei der DW „als Einzelperson“. In diesem Fall schicken die Freien nach der Tätigkeit nicht selbst eine Rechnung, vielmehr erfolgt die Abrechnung durch den Sender. Gezahlt wird entsprechend der Absprache oder nach Tarifvertrag oder einem darüber liegenden Redaktionsregelsatz.

Wer als Einzelperson tätig ist, muss damit rechnen, dass Sozialversicherungsbeiträge wie bei Arbeitnehmern und auch Lohnsteuer abgezogen wird. Ob das der Fall ist, hängt vom jeweiligen Einsatzgebiet innerhalb der DW ab und der Einstufung der Tätigkeit durch die DW.

Bei anerkannten Mitgliedern der Künstlersozialkasse (KSK) und „Steuerselbständigen“ erfolgt die Auszahlung wiederum oft ohne alle Abzüge, allerdings ist im Regelfall entscheidend, welche Tätigkeit bei der DW ausgeübt wird.

Bei Personen, die mit Honorarrahmenverträgen beschäftigt wurden, hat die DW in der Vergangenheit oft die Selbständigkeit angenommen. Manchmal hat sie es allerdings sogar der freien Wahl der Mitarbeiter überlassen, ob sie mit oder ohne Sozialversicherung und Lohnsteuer arbeiten wollen. Nach einer Mitteilung der Personalabteilung sollen Personen mit Honorarrahmenverträgen ab dem Jahr 2018 im Regelfall nur noch mit Sozialversicherung und Lohnsteuer tätig sein können.

GBR UND PARTNERSCHAFT

Eine weitere, allerdings nicht sehr häufige Form der Zusammenarbeit erfolgt durch eine GbR oder eine Partnerschaft, in deren Namen Abrechnungen zu erstellen sind. Diese Abrechnungsform kann aber dann zum Ausschluss von tarifvertraglichen Ansprüchen führen, wenn diese Zusammenarbeit als „Firma“ einzustufen ist – also aufgepasst und im Zweifel „als Einzelperson“ arbeiten!

FIRMA/KAPITALGESELLSCHAFTEN

Nicht sehr verbreitet ist die Zusammenarbeit von Freien „als Gewerbe“ und „als GmbH“. „Als Gewerbe“ gilt ein/e Freie/r dann, wenn die Tätigkeit als Gewerbe angemeldet wurde, beispielsweise weil nicht nur rein geistige Leistungen – wie bei Freiberuflern – abgerechnet werden, sondern auch die Bereitstellung von Material oder wenn Löhne und Honorare anderer Mitarbeiter über die Firma bezahlt werden. Während auch die Einzelperson ein Gewerbe anmelden kann und dafür auch voll haftet, ist die GmbH (die auch ein Gewerbe ist) als Kapitalgesellschaft eine eigene juristische Person. Interessant ist die Gründung einer GmbH für solche Freien, die Mitarbeiter beschäftigen und komplexe Produktionen für die DW und andere Sender herstellen möchten. Für „normale“ Freie kommt das aber kaum in Betracht.

Problematisch ist an der DW die Arbeit „als Gewerbe“ deswegen, weil man damit in der Regel nicht unter den Tarifvertrag fällt, da es dort entsprechende Ausschlussklauseln gibt. Andererseits wird diese Form der Zusammenarbeit dann gerne gewählt, wenn der/die Freie nicht nur die eigene Arbeit, sondern komplette Produktionen abrechnet, bei denen er/sie eigene freie oder feste Mitarbeiter und Produktionsmittel aus dem Budget bezahlt. Nach dem Tarifvertrag ist eine GmbH oder andere juristische Person dann unschädlich, *„soweit jemand eine persönliche Arbeitsleistung für die Deutsche Welle erbringt, die mit einer Firma oder Gesellschaft oder einem Gewerbebetrieb nicht in einem sachlichen Zusammenhang steht.“*

EINZELAUFTRÄGE

Die Zusammenarbeit zwischen freiberuflichen bzw. gewerblichen Einzelpersonen, GbR, Partnerschaften und GmbH einerseits und dem Sender andererseits kann durch unregelmäßige Aufträge seitens der jeweiligen Redaktionen erfolgen. Erfolgen diese nur sehr selten, kommt es zwischen Sendern und Auftragnehmern zu keiner über das jeweilige Vertragsverhältnis hinausgehenden Verpflichtung. Allerdings kann jemand, der bei einer Rundfunkanstalt A als „feste/r

Freie/r“ gilt, gegenüber der Rundfunkanstalt B, bei der er/sie nur unregelmäßig arbeitet, dennoch unter bestimmten Voraussetzungen einen Urlaubsanspruch geltend machen, den sogenannten Urlaubsergänzungsanspruch. Den 4%-Zuschuss zur Pensionskasse oder zur Versicherung bei der Presseversorgung GmbH bekommen solche „unregelmäßigen“ Freien übrigens auch, wenn sie ihn beantragen.

FESTE UND ARBEITNEHMERÄHNLICHE FREIE

Bei freien Mitarbeitern, die „als Einzelpersonen“ mit dem Sender zusammen arbeiten, erfolgt häufig eine engere und intensive Anbindung an den Sender. Ab Überschreiten eines bestimmten Umsatzes und einer halbjährigen Tätigkeit beim Sender erhalten die Freien dann bestimmte tarifvertragliche Ansprüche, die sich allerdings bei jedem Sender unterscheiden. Beim Hessischen Rundfunk ist hierfür sogar ein besonderes Antragsverfahren notwendig. Bei der DW sind es 42 Tage im Kalenderhalbjahr (dazu in einem eigenen Abschnitt noch ausführlicher).

Die tarifvertraglichen Ansprüche sind nicht davon abhängig, ob der/die Freie mit Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer bzw. als KSK-Mitglied oder steuerlich Selbständige/r arbeitet. Es kommt auch nicht darauf an, ob man/frau als „fest/e Freie/r“ bezeichnet wird. Die intensiver eingebundenen Freien werden häufig als „feste Freie“ bezeichnet, wobei es sich hierbei lediglich um Sender-Jargon ohne juristische Relevanz handelt.

Juristisch gesehen behandelt der Sender die freien Mitarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen, die nach dem § 12 a Tarifvertragsgesetz schutzbedürftig sind, weil sie von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig arbeiten. Die wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn mindestens ein Drittel ihres Einkommens aus dieser Geschäftsverbindung stammt. Für diesen Personenkreis dürfen Tarifverträge geschlossen werden, was an den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Fall ist, außerdem an Tageszeitungen in den alten Bundesländern (mit Ausnahme von Hessen).

Zusätzlich gibt es an den einigen Sendern auch Tarifverträge für auf Produktionsdauer Beschäftigte, also für Personen, die zwar als Arbeitnehmer anzusehen sind, allerdings nur für begrenzte Einsätze herangezogen werden.

PROGNOSE

Wer in bestimmten Bereichen einer Rundfunkanstalt arbeitet, darf in der Regel nur eine bestimmte, im Voraus festgelegte („prognostizierte“) Höchstzahl von Arbeitstagen im Monat tätig sein, – das sind häufig zwischen sechs bis acht Tage. Im Sender-Jargon nennt sich dieses Limit „Prognose“.

Die Prognose soll Festanstellungsklagen verhindern: Wer nur acht Tage im Monat als Einsatzzeit hat, kann sich nach der bisherigen Rechtsprechung vor dem Arbeitsgericht keine Vollzeitstelle, sondern eben nur ein

Arbeitsverhältnis mit maximal acht Tagen im Monat erstreiten (mit einem Lohn von 8/22 des Tarifgehalts) – für die meisten Freien keine befriedigende Perspektive.

Die DW praktiziert diese Prognose in der Regel nur in den Bereichen, wo Mitarbeiter technische Funktionen ausüben, die nach der Rechtsprechung im Regelfall nicht frei ausgeübt werden dürfen. Journalisten und andere so genannte „Programm gestaltende Mitarbeiter“ erhalten in der Regel einen Honorarrahmenvertrag und können dann ohne ein solches Limit beschäftigt werden. Wer bei der DW als Journalist tätig ist und dennoch eine Höchstgrenze von Tagen im Monat hat, sollte sich daher bei der Abteilungsleitung um einen Honorarrahmenvertrag bemühen.

TARIFVERTRÄGE

Die „Prognose-Freien“ haben Ansprüche aus den Tarifverträgen für Freie, sofern sie die tarifvertraglich festgelegten Mindesteinsatztage im (Halb-)Jahr erreichen.

RAHMEN- UND PAUSCHALVERTRAG

Wer mit Rahmen- und Pauschalvertrag frei bei Sendern arbeitet, ist in der Regel keinen Einsatzgrenzen unterworfen. Mitarbeiter mit diesen Verträgen gelten aus Sicht der Sender in der Regel auch als arbeitnehmerähnliche Freie bzw. „Feste“ und erhalten damit entsprechende Ansprüche aus den Tarifverträgen. An der DW sind diese „Honorarrahmenverträge“ im Tarifvertrag geregelt. Wer hier über neun Jahre lang mit solchen Verträgen beschäftigt wird, hat sogar einen tarifvertraglichen Anspruch auf einen unbefristeteten Honorarrahmenvertrag mit einer Honorargarantie. Die DW muss also defiintiv Geld zahlen, wenn sie diese Garantie nicht einhält.

Personen mit Honorarrahmenverträgen fallen unter den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen, sofern sie auf 42 Tage im Halbjahr oder (nach erstmaligen Erreichen dieser Werte) auf 72 Beschäftigungstage im Jahr (inklusive Urlaubstage) kommen. Wer direkt aus einer Beschäftigung bei der DW kommmt oder auch eine Honorargarantie im Vertrag hat, gilt sogar automatisch als arbeitnehmerähnliche Person.

ARBEITNEHMERÄHNLICHE FREIE: ANSPRÜCHE AUS TARIFVERTRAG

Schon vor Jahrzehnten wurde intensiv für die Verbesserung der Situation der Freien gestritten. Was heraus kam, war eine Gesetzgebung, die Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen erlaubt. An allen Rundfunkanstalten bestehen daher seit den 70er Jahren tarifvertragliche Regelungen für arbeitnehmerähnliche Freie, allerdings fallen sie recht unterschiedlich aus.

Grundsätzliche Voraussetzung ist immer, dass mindestens ein Drittel des Erwerbseinkommens aus der freien Mitarbeit mit dem Sender bzw. bei ARD-Anstalten aus der freien Mitarbeit mit ARD-Sendern erwirtschaftet wird. Das gilt auch bei der DW.

An fast allen Sendern entstehen die tarifvertraglichen Ansprüche dadurch, dass eine gewisse Beschäftigungsdauer gegeben ist (meist 42 Tage im Halbjahr, Urlaubstage eingeschlossen, wie auch bei der DW). Wenn das Kriterium der 42 Tage einmal erfüllt ist, genügen danach auch nur 72 Tage im ganzen Jahr (inklusive Urlaubsstage, die auf Grund des Tarifvertrags gewährt werden).

Wer bestimmte Einkommenshöchstgrenzen erreicht, fällt allerdings an einigen Sendern aus dem Tarifvertrag heraus. An der DW ist diese Grenze gerade auf 88.000 Euro angehoben worden.

Bei der Deutschen Welle fällt zudem auch unter den Tarifvertrag, wer noch nicht 42 Tage erreicht, aber einen Honorar-Rahmenvertrag abgeschlossen hat, der eine Honorar-Garantie enthält, oder wenn der Honorar-Rahmenvertrag unmittelbar an die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses anschließt.

Die Anwendung der Tarifverträge für Arbeitnehmerähnliche ist unabhängig davon, ob eine Mitgliedschaft in der KSK vorliegt oder die Sozialversicherung über den Sender erfolgt.

An der Deutschen Welle gibt es Regelungen für den Ausgleich bei der Einschränkung und Beendigung von Mitarbeitern, außerdem zu Zahlungen im Urlaub, bei Krankheit und Schwangerschaft, zum Prozedere bei einer beabsichtigten Elternzeit sowie Zuschüsse an freie Mitarbeiter mit Kindern sowie für bedürftige Freie im Alter.

TARIFVERTRAGLICHE HONORARE

Der DJV hat für seine frei tätigen Mitglieder Tarifverträge an Rundfunkanstalten abgeschlossen. Auch an der DW gibt es einen Honorartarifvertrag mit genauen Angaben, in welcher Höhe Honorare zu zahlen sind.

Die Sender sind daher verpflichtet, mindestens das tarifvertragliche Honorar zu zahlen (daher „Mindesthonorar“). Auch an der DW gibt es einerseits Mindesthonorare, andererseits darüber liegende „Regelhonorare“, mit denen bestimmte Fähigkeiten/Leistungen höher bezahlt werden. Im so genannten „Honorarrahmen“ bzw. der Dienstanweisung Honorare gibt die DW ihren Redaktionen dann auch Höchstgrenzen für die Bezahlung an. Diese sind insofern nicht tarifvertraglich geregelt, sondern nur eine hausinterne Anweisung, an die sich Redaktionen aber im Regelfall auch zu halten haben.

Die Zuschläge (beispielsweise für Arbeit an Feiertagen) berechnen sich allerdings nach

den Mindesthonoraren (zzgl. 10%). Für bestimmte Honorarstufen, gibt es sogar keine Zuschläge. Die zuschlagspflichtigen Honorare sind im Tarifvertrag klar durch ein „Z“ zu erkennen.

Bei Erhöhungen der tarifvertraglichen Rahmenhonorare werden die über den Mindesthonoraren liegenden „Redaktionshonorare“ nicht immer der Tariferhöhung entsprechend angepasst. Deswegen haben die Gewerkschaften bei verschiedenen Verhandlungsrunden in der Vergangenheit die Erhöhung auch der tatsächlich gezahlten Honorare vereinbart. Dennoch kann es sein, dass eine solche Vereinbarung in einigen Redaktionen manchmal schlicht „vergessen“ wird, gerade wenn der Honorartopf nicht vergrößert wurde. Hier heißt es: Nachhaken und den DJV einschalten!

Weitere Leistungen und Regelungen zum Urheberrecht finden sich in Honorarbedingungen der DW. Einen detaillierten Tarifvertrag über Urheberrechte hat die DW bislang nicht abgeschlossen.

KÜNDIGUNGS- UND BESTANDSSCHUTZ

In vielen Tarifverträgen finden sich Regelungen über Kündigungsfristen bei Beendigung oder wesentlicher Einschränkung der Mitarbeit. In einigen Rundfunkanstalten ist die ordentliche Kündigung nach langjähriger Mitarbeit (z. B. 25 Jahre) oder ab bestimmten Altersgrenzen (z.B. 55 Jahre) ausgeschlossen. An der DW gibt es seit dem Jahr 2002 keine Regelung über die Unkündbarkeit mehr, um zu verhindern, dass ältere Freie genau deswegen kurz vor Erreichen dieses Alters herausgeworfen werden.

Die Beendigung oder Einschränkung der Mitarbeit ist ohne Angabe von Gründen möglich. Auch eine faire soziale Auswahl der potenziell kündbaren Mitarbeiter, wie es bei Arbeitnehmern üblich ist, kann nicht verlangt werden. Lediglich wenn sich die Nichteinstellung oder der Rauswurf sich als nachweisliche Benachteiligung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstellen würde, gäbe es hier – vielleicht – rechtliche Möglichkeiten, bisher gab es hierzu aber noch keinen Fall.

Immerhin sind die Kosten der Kündigung von älteren Freien etwas höher, so dass diese bei Abbaumaßnahmen nicht unbedingt die ersten sind, die abgebaut werden.

EINSCHRÄNKUNG

20 Prozent Umsatzrückgang sind bei der Deutschen Welle im Regelfall ohne jede Kompensation hinzunehmen. Es erfolgt nur bei größeren Verlusten ein Ersatz der Differenz zwischen dem Umsatz und 80% der Vergütung vor dem Einschränkungsjahr. Die Differenz wird umgerechnet für eine Frist gewährt, die abhängig von Beschäftigungsdauer ist. Diese Frist wird Mitteilungsfrist genannt.

Eine Zahlung erfolgt auf Antrag des Mitarbeiters, wenn eine Differenz festzustellen ist.

Diese Feststellung erfolgt dann in der Regel erst im ersten Quartal des Folgejahrs (dem Jahr nach der Einschränkung).

FRISTEN FÜR DIE MITTEILUNG EINER EINSCHRÄNKUNG

Der Zeitraum, für den eine Ausgleichszahlung für die Einschränkung geleistet wird, wird als Mitteilungsfrist bezeichnet. Dieser Begriff darf freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Frist durch eine fehlende Mitteilung nicht verlängert wird.

Die Mitteilungsfrist beträgt zwei Kalendermonate nach zwei zusammenhängenden Beschäftigungsjahren, sie verlängert sich auf drei Kalendermonate nach drei zusammenhängenden Beschäftigungsjahren, auf sechs Kalendermonate nach sechs zusammenhängenden Beschäftigungsjahren und auf zwölf Kalendermonate nach zehn zusammenhängenden Beschäftigungsjahren.

BEENDIGUNG

Die Deutsche Welle kann freien Mitarbeitern praktisch jederzeit kündigen, ohne dass es wie bei Arbeitnehmern auf soziale Gesichtspunkte ankommt. Wie bereits oben geschildert, könnte nur im Falle eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) etwas unternommen werden.

Die Kündigung von freien Mitarbeitern wird im Tarifvertrag als Beendigung bezeichnet. Vor einer Beendigung soll eine Mitteilung erfolgen. Ohne eine Beendigungsmitteilung verlängert sich die Zahlungsfrist, sie beginnt aber spätestens mit Beendigung der letzten Tätigkeit. Die Dauer der Zahlung ist wie im Fall einer Einschränkung ausgestaltet (siehe daher im Abschnitt „Einschränkung“ oben).

Freie Mitarbeiter können auch selbst verlangen, dass ihnen gegenüber eine Beendigung erfolgt. Das ist beispielsweise dann denkbar, wenn sie das Übergangsgeld haben wollen, statt für wenige Tage im Monat weiter zu arbeiten. Diesen Anspruch auf Beendigung erhalten sie, wenn ihre Einsatztage auf unter 72 Tage im Jahr sinken sollen.

ÜBERGANGSGELD

Wer bei der Deutschen Welle gekündigt (d.h. beendet) wird, hat unter Umständen Anspruch auf ein Übergangsgeld, das den Mitarbeiter sozial abfedern soll.

Das Übergangsgeld beträgt bei fünf zusammenhängenden Beschäftigungsjahren die Hälfte eines Monatsbetrages. Ein Zwölftel des Jahresdurchschnitts-Gesamtentgeltes aus diesen fünf Jahren stellt einen Monatsbetrag dar. Für jedes weitere zusammenhängende Beschäftigungsjahr erhöht sich das Übergangsgeld jeweils um einen hälftigen Monatsbetrag.

Für langjährig tätige sowie für ältere Mitarbeiter gibt es Sonderregelungen. Ihnen wird ein Zuschlag von jeweils einem Viertel eines Monatsbetrages (§ 11 Abs. 2) gezahlt:

1. für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Ablauf des 10. Beschäftigungsjahres;
2. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Ablauf des 25.Beschäftigungsjahres;

3. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 45. Lebensjahres des Mitarbeiters;
4. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 50. Lebensjahres des Mitarbeiters.

RAHMENVERTRAG SCHÜTZT NICHT VOR EINSCHRÄNKUNG UND BEENDIGUNG

Wichtig: Ein Rahmenvertrag ändert nichts daran, dass die Mitarbeit eingeschränkt oder beendet werden kann! Ein Rahmenvertrag bei der DW regelt normalerweise nur den möglichen Einsatzrahmen des freien Mitarbeiters, enthält aber meist keine Honorargarantie.

HONORARGARANTIE

Wann haben Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Honorargarantie? Der Tarifvertrag dazu: „Beträgt die Dauer mehrerer befristeter Honorar-Rahmenverträge eines/einer Programmitarbeiters/in ohne Unterbrechung insgesamt neun Jahre, so hat der Mitarbeiter beim Angebot eines weiteren Honorar-Rahmenvertrages durch die Deutsche Welle Anspruch auf einen unbefristeten Honorar-Rahmenvertrag mit Honorar-Garantie."

KÜNDIGUNG EINES UNBEFRISTETEN RAHMENENVERTRAGS

Der unbefristete Honorar-Rahmenvertrag kann allerdings auch gekündigt und die Zusammenarbeit beendet werden. Das ist in folgender Frist möglich:

- *Wenn die Dauer der zusammenhängenden Beschäftigung unter Honorar-Rahmenverträgen insgesamt mindestens ein Jahr betragen hat: mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats,*
- *wenn die Dauer zwei Jahre betragen hat: mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats,*
- *wenn sie drei Jahre betragen hat: mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats,*
- *wenn sie sechs Jahre betragen hat: mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats, wenn sie zehn Jahre betragen hat: mit einer Frist von zwölf Monaten zum Ende eines Kalendermonats.*

URLAUBSENTGELT

Alle Tarifverträge sehen einen Anspruch auf bezahlten Urlaub vor, der über das gesetzliche Minimum hinausgeht. An der DW sind es 31 Werktage.

Wer an verschiedenen ARD-Anstalten gearbeitet hat, macht gegenüber seinem Hauptsender seinen Anspruch auf Urlaubsentgelt geltend, wobei dessen Zahlungen sich nur an seinem Honorar orientieren. Gegenüber den anderen Sendern kann anschließend ein Urlaubsergänzungsanspruch geltend gemacht werden, der sich nach deren Zahlungen bemisst. Ein „schwerpunktmäßiger" DW-Mitarbeiter kann also für gelegentliche Mitarbeit beim WDR Urlaubsergänzungsgeld beantragen. Umgekehrt kann der „schwerpunktmäßige" WDR-Freie Urlaubsergänzungsgeld bei der DW beantragen, wenn er dort tätig war.

ZUSCHÜSSE ZUM KRANKEN- UND MUTTERSCHAFTSGELD

Freie, die über den Sender in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind (Sozialversicherungsabzüge!), bekommen im Fall einer längeren Erkrankung (also ab der 7. Woche) nicht immer Geld von der Krankenkasse. Sie müssen sich aktiv um Krankengeld kümmern!

Zunächst einmal gilt bei Krankheit **immer**, dass die ersten sechs Wochen erst einmal gar nichts von der Krankenkasse gezahlt wird, dafür ist der Arbeitgeber zuständig, in unserem Fall also die DW. Nach Tarifverträgen an den Rundfunkanstalten bzw. dort praktizierten Hausregelungen wird in den ersten Wochen eine Entgeltfortzahlung gezahlt, die sich am vorherigen Durchschnittsverdienst orientiert, bei einigen Anstalten auch mit Abschlägen. Bei vielen Rundfunkanstalten wird dabei in den ersten Tagen einer Krankheit gar nichts gezahlt (Karenztage). An der Deutschen Welle beträgt die Dauer der Karenzzeit sieben Tage. Erst ab einer längeren Krankschreibung als eine Woche gibt es also Geld.

Die Dauer der Zahlung beträgt:

1.1 Nach einem Kalenderjahr wiederkehrender Tätigkeit für die Deutsche Welle für eine

Dauer von bis zu 39 Kalendertagen.

1.2 Nach fünf Kalenderjahren wiederkehrender Tätigkeit für die Deutsche Welle für eine

Dauer von bis zu 87 Kalendertagen.

1.3 Nach 10 Kalenderjahren wiederkehrender Tätigkeit für die Deutsche Welle für eine

Dauer von bis zu 178 Kalendertagen.

Allerdings wird gezahltes Krankengeld angerechnet.

Ob Freie nach der 7. Woche einer Krankheit Krankengeld von der Krankenkasse erhalten, ist von mehreren Variablen abhängig:

- Der Sender meldet sie als „ständig Beschäftigte mit Entgeltanspruch beim Sender“ und führt den vollen Beitragssatz ab. Nach Aussagen der DW ist das bei ihren Freien regelmäßig der Fall. Der DJV empfiehlt seinen Mitgliedern dennoch, bei der Krankenkasse nachzufragen, ob das tatsächlich der Fall ist, also ob man als Beschäftigter zum normalen Beitragssatz mit Anspruch auf Krankengeld geführt wird. Gerade bei solchen Freien, die nur eine begrenzte Zahl von Tagen arbeiten dürfen (“Prognose-Freie“ ohne Honorrahmenvertrag) kann es sein, dass sie nicht als ständig Beschäftigte gemeldet werden.
- Für den Fall, dass der Sender ihre Krankenversicherungsbeiträge nur mit ermäßigtem Beitragssatz bei der Krankenkasse gemeldet hat, entsteht dagegen kein Krankengeldanspruch. Der freie Mitarbeiter sollte daher eine so genannte „Wahlerklärung“ gegenüber der Krankenkasse abgeben (das ist aber kein „Wahltarif“!), durch die für ihn Beiträge zum vollen Beitragssatz abgeführt werden. Dann be-

steht im Regelfall Anspruch auf Krankengeld ab der 7. Woche.

- Für den Fall, dass der Mitarbeiter (noch) nicht als „arbeitnehmerähnlich“ gilt und damit in den ersten sechs Wochen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann u.U. ein „Wahltarif Krankengeld ab der 3. Woche“ vereinbart werden. Dieser bindet allerdings im Regelfall drei Jahre lang an die Kasse.

Das Krankengeld müssen die Freien im Krankheitsfall in jedem Falle aus eigener Initiative bei ihrer Krankenkasse beantragen!

Wer über die KSK in der Gesetzlichen versichert ist, bekommt Krankengeld in der Regel erst ab dem 43. Krankheitstag (frühestens ab dem 15. Krankheitstag, sofern das vorher entsprechend durch Wahltarif bei der Krankenkasse versichert wurde). Bei gesetzlich versicherten KSK-Freien wird das Krankengeld automatisch ab der 7. Woche geleistet, d.h. es ist kein besonderer Antrag bei der Krankenversicherung erforderlich.

Privat Krankenversicherte erhalten Krankentagegeld nur bei entsprechender privater Versicherung. Der DJV empfiehlt privat Krankenversicherten dringend, eine Krankentagegeldversicherung abzuschließen.

TARIFVERTRAGLICHER ZUSCHUSS DER RUNDFUNKANSTALTEN ZUM KRANKENGELD

Viele Sender bessern das Krankengeld der Krankenkassen auf Grund tarifvertraglicher Regelungen um einige Euro pro Tag oder pauschal auf. Ziel ist in der Regel, dass durch die Zuzahlungen insgesamt etwa 75% des Vorjahresverdienstes (umgerechnet auf einen Tag) erreicht werden. Bei der DW erfolgt das bei länger beschäftigten Freien bis zu 178 Tage (s.o.).

Ähnliche Regelungen gelten auch beim Mutterschaftsgeld: Hier zahlt die Krankenkasse nur 13 Euro am Tag, die von den meisten Sendern auf ein Niveau von 75% aufgebessert werden, das gilt auch bei der DW.

PENSIONSKASSE

Die Sender zahlen auf Antrag einen Zuschuss von 4 Prozent zu einer betrieblichen Altersvorsorge über die Pensionskasse Rundfunk oder die Presseversorgungswerk GmbH. Die Zuschüsse sollten unbedingt in Anspruch genommen werden. Die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse Rundfunk sind steuer- und sozialversicherungsfrei (bei Lohnsteuerabführung), das gilt allerdings nicht für Zahlungen, die für die Presseversorgung erfolgen. Bei steuerlich Selbständigen sind Zahlungen sowohl an Pensionskasse als auch an die Presseversorgung grundsätzlich einkommen- und umsatzsteuerpflichtig; steuerlich Selbständige müssen sie entsprechend in ihren Vorauszahlungen und Jahreserklärungen berücksichtigen. Mehr zur Pensionskasse Rundfunk im DJV-Ratgeber „Handbuch für Freie“ unter www.pkr.de oder unter der Infoline 069/155-4100.

WEITERE LEISTUNGEN

An einigen Sendern gibt es weitere Leistungen wie: Jahresleistung, Familienzuschläge,

Unterstützungszahlungen bei Armut im Alter und Ersatz von Auslagen. Mit den Leistungen für (unbefristet) Festangestellte können sie freilich kaum verglichen werden. An der DW gibt es derzeit Tarifverträge für Zuschüsse bei Kindern sowie zur Altersunterstützung.

TARIFVERTRÄGE LESEN!

Tarifvertragliche Ansprüche müssen explizit gegenüber dem Sender geltend gemacht werden, d.h. die Freien müssen der Abteilung Honorare und Lizenzen (bei manchen Sendern auch der Personalabteilung) mitteilen, dass sie sich als arbeitnehmerähnlich im Sinne der Tarifverträge ansehen. Urlaubsentgelt und Krankengeldzuschuss werden in der der Regel nur auf Antrag gezahlt. Die umfangreichen Detailregelungen der Tarifverträge können hier nicht erläutert werden. Es ist wichtig, sich selbst über die eigenen Ansprüche zu informieren und den Tarifvertrag der Anstalt auch zu lesen.

Die Tarifvertragstexte der DW finden sich in dieser Broschüre und sind auch abrufbar im DW-Intranet, beim Personalrat, bei der DJV-Betriebsgruppe, der Freienvertretung Berlin, den zuständigen DJV-Landesgeschäftsstellen und auch in der DJV-Bundesgeschäftsstelle.

VERSICHERUNGEN

Alle Freien, die mit Sozialversicherungsbeiträgen beschäftigt werden, sind vom Sender und auf dessen Kosten bei der Berufsgenossenschaft gegen Arbeits- und Wegeunfälle zu versichern. Diese Versicherung erfolgt ohne Mitwirkung der Freien – und nach Unfällen sogar rückwirkend, wenn der Sender sie unterlassen hat. Daher gilt es, nach Arbeits- und Wegeunfällen alle behandelnden Ärzte unbedingt darauf aufmerksam zu machen, dass trotz „freier Mitarbeit“ eine Versicherung über den Arbeitgeber Deutsche Welle besteht. Wenn die Verletzung zu einer Arbeitsunfähigkeit führen kann oder die Behandlung länger als eine Woche dauert, sollte unbedingt der sogenannte Durchgangsarzt der Berufsgenossenschaft aufgesucht werden. Der Durchgangsarzt legt die weitere Behandlung fest. Sonst drohen Nachteile bei der Geltendmachung von Ansprüchen und eventuell auch bei der Behandlung! Denn die Berufsgenossenschaften betreiben besonders gut geeignete Krankenhäuser oder Klinikabteilungen, die auf die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit spezialisiert sind.

Wer selbständig bei der DW arbeitet, aber (hoffentlich) freiwillig bei der Berufsgenossenschaft versichert ist, sollte natürlich ebenso auf die Absicherung aufmerksam machen und den Durchgangsarzt aufsuchen.

REISEN IN GEFÄHRLICHE REGIONEN

Wer beruflich in gefährliche Regionen reist, muss den Unfallversicherungsschutz vorher genau prüfen. Es kann sein, dass gar keine Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht! Entsprechend gilt: Wer beruflich in Krisen- und Kriegsgebiete fährt, sollte unbedingt prüfen, ob der Sender ihn/sie hierfür tatsächlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert (Indizien: der freie Mitarbeiter ist bisher stets sozialversi-

cherungspflichtig tätig gewesen und es liegt ein von der Redaktion und Abteilungsleiter schriftlich bestätigter Auftrag vor und eine Dienstreisegenehmigung, die DW übernimmt die Kosten). Ansonsten kann es sein, dass Freie nach einer schweren Verletzung mit dauernder Behinderung keine Leistungen erhalten – oder im Todesfall die Angehörigen ohne Versorgung dastehen!

Außerdem haben einige Sender (auch die DW) Gruppenunfallversicherungen, die zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Unfallversicherung bieten. Allerdings ist auch hier häufig nicht klar, ob und in welchem Umfang Freie darunter fallen. Regelmäßig besteht der Schutz nur bei einer genehmigten Dienstreise und nur für den genauen Umfang des Auftrags. Freie sollten daher vor Abreise eine klare Aussage des Senders dazu in schriftlicher Form für den konkreten Einsatz verlangen. Da die meisten Freien allerdings auch noch recht umtriebig sind und eine Dienstreise während der Einsatzpausen für eigene Projekte und Geschichten zu nutzen pflegen, sollten sie sich nicht allein auf die Gruppenunfallversicherung verlassen, sondern eine freiwillige Versicherung bei der Berufsgenossenschaft abschließen.

KSK-Freie sind dagegen nicht automatisch in der gesetzlichen Unfallversicherung und sollten sich schon deswegen dort daher freiwillig versichern (zusätzlich zu einer auch notwendigen privaten Berufsunfähigkeitsversicherung). Natürlich sollten sie sich ebenso erkundigen, ob die Gruppenunfallversicherung für sie gilt.

Einige Sender versichern ihre Freien auch gegen Risiken wie Kfz-Schäden, Ausrüstungsdiebstahl oder Auslandserkrankungen, sofern die Schäden auf Dienstreisen entstanden sind. Über den Umfang der Absicherung informiert die im jeweiligen Sender zuständige Abteilung für Versicherungsfragen.

Übrigens ist nicht nur die Tätigkeit im Ausland mit Risiken verbunden, sondern auch im Inland drohen Gefahren, wegen derer die dargestellten Versicherungen erforderlich sind. Beispielsweise wurden freie DW-Mitarbeiter bei den Demonstrationen gegen die G20-Konferenz in Hamburg im Juli 2017 schlicht vom Wasserwerfer „weggeblasen“. Ein solcher Vorfall kann schnell zur Erblindung oder anderen schwerwiegenden dauernden Beeinträchtigungen führen, weswegen eine besondere und eigenständige Absicherung in jedem Fall geboten ist.

Wer sich beruflich bedingt in gefährliche Regionen begibt, sollte schon vor der Abreise die Berufsgenossenschaft darüber schriftlich informieren, damit es nicht erst später lange Briefwechsel und Erklärungen dazu geben muss. Denn wer in einem Kabuler Krankenhaus nach einer Explosion im Koma liegt, kann schwerlich erläutern, warum er dort gewesen ist.

Genauso wichtig ist es, bei schwerwiegenden Ereignissen, die noch nicht zu einer Erkrankung geführt haben, die Berufsgenossenschaft und auch eine private Berufsunfähigkeitsversicherung zu informieren. Wer beispielsweise über schwerwiegende, potenziell traumatisierende Ereignisse be-

richtet hat, kann auch nach Jahren noch ein plötzliches Burnout oder schwere Angstzustände bekommen. Genauso sollte der Reporter, dem beim Bericht an der Giftmülldeponie ein Stück Schlamm auf die Hand geraten ist, darüber direkt nach dem Vorfall gegenüber der Berufsgenossenschaft eine Mitteilung machen, damit bei späterem Hauskrebsausbruch ein Zusammenhang bewiesen werden kann.

HAFTPFLICHTVERSICHERUNG FÜR ANSPRÜCHE WEGEN FALSCHER BERICHTERSTATTUNG

Für Freie zu empfehlen ist auch der Abschluss einer Haftpflichtversicherung für Vermögenschaden, denn Freie können für Schäden haften, die sich aus ihren Beiträgen für den Sender oder Dritte ergeben. Immer wieder kommt es zu Klagen gegen die Sender, die eventuelle Schadensersatzansprüche (in einem Fall: 140.000 Euro wegen Rufschädigung) an die Freien weiterreichen.

Zwar vertreten verschiedene Juristen die Ansicht, dass bei freien Mitarbeitern die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung entsprechend zur Anwendung kommen, was natürlich erst recht bei arbeitnehmerähnlichem Status gelten dürfte. Doch fehlt es bis heute ein wegweisendes Urteil in dieser Frage. Ohnehin kann auch bei der Arbeitnehmerhaftung eine Mithaftung bestehen, so dass eine Versicherung gegen Vermögensschäden angebracht ist. Wichtig: Ihre Privathaftpflicht haftet in der Regel nicht für Schäden, die Sie während Ihrer beruflichen Tätigkeit anrichten.

Die Tochterfirma des DJV, die DJV-Verlags- und Service-GmbH, bietet mit dem DJV-Versicherungsmakler eine auf Journalisten zugeschnittene Versicherungsberatung, die neutral ausfallen soll und für Mitglieder kostenlos ist.

Mehr zu Versicherungen im Ratgeber „DJV-Handbuch für Freie“ und online unter https://vs.djv.de oder http://www.djv.de/versicherungen.

DJV MITGLIEDERSERVICE

SCHON BESTELLT?

DIE STEUER-TIPPS FÜR JOURNALISTEN!

BESTELLEN?
www.djv.de/shop

8,50 €
inkl. 7 % MwSt.
zzgl. Versand

STEUERTIPPS FÜR JOURNALISTEN 2016

Jetzt als überarbeitete Neuauflage in Ihrem DJV-Shop zu bestellen

Auf 147 Seiten erfahren Sie alles über die aktuelle Steuergesetzgebung und die Rechtsprechung bis Ende März 2016. Die Broschüre geht gezielt auf die Facetten des journalistischen Alltags ein und beinhaltet nützliche Hinweise für Ihre jährliche Steuererklärung - von A wie Auslandskorrespondent bis Z wie Zuschläge bei Sonn- und Feiertagsschichten. Egal, ob Sie angestellt oder freiberuflich arbeiten: Diese Broschüre wird Ihre Steuererklärung erleichtern.

Für Bestellungen und weitere Informationen: www.djv.de/shop | E-Mail: vus@djv.de | Fax: 0228/ 24 15 98

SOZIALVERSICHERUNG UND STEUERN

Es gibt verschiedene Stufen der freien Mitarbeit: Wer im Wesentlichen ohne feste Einbindung in die Redaktion als Externe/r zuarbeitet oder „draußen“ Beiträge mit eher langfristigen Themen für den Sender produziert, ist in der Regel als selbständiger Unternehmer anzusehen, d.h. „voll frei“ (beim WDR beispielsweise gibt es hier die „blauen Verträge“). Gleiches gilt, wenn ein freier Mitarbeiter mit einem hohen Maß an redaktioneller Freiheit arbeiten kann, beispielsweise nur ein ganz bestimmtes Programm als Moderator betreut.

Voll frei: Wer „voll frei“ ist, erhält das Honorar ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer, da die Sozialversicherung bei „voll Freien“ über die Künstlersozialkasse läuft, bei der sich Freie selbst melden müssen und über die eine Absicherung in der Krankenversicherung (gesetzlich oder privat) und der gesetzlichen Rentenversicherung subventioniert wird.

Einkommensteuer und (ab bestimmten Umsatzgrenzen) Umsatzsteuer müssen von den „voll Freien“ an das Finanzamt abgeführt werden, ab bestimmter Höhe auch durch Vorauszahlungen.

Tipp:

Über Einzelheiten bei KSK-Mitgliedern und steuerlich Selbständigen informiert der DJV-Ratgeber „Handbuch für Freie“. Ganz speziell zu Steuern außerdem die „Steuertipps für Journalisten“. Hier gibt es viel Geld zu sparen! Die Bestellung ist möglich über djv.de/shop oder direkte Mail an vus@djv.de

FREIE MIT SOZIALVERSICHERUNGSABZÜGEN

Wer dagegen häufig im aktuellen Bereich des Senders arbeitet, wird von der Sozialversicherung oft wie ein Arbeitnehmer („Beschäftigter“) eingestuft, so dass vom Honorar Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgezogen werden (beim WDR: Mitarbeiter mit „roten Verträgen“). Außerdem hat der Sender für die gesetzliche Unfallversicherung zu sorgen. Bei der DW werden auf diese Weise viele Freie mit Sozialversicherungsabzügen beschäftigt.

Der Grund für diese Einstufung: Wer intensiv im aktuellen Bereich für eine Redaktion arbeitet, ist fast immer notwendigerweise fest in den Betrieb des Senders eingegliedert. Und wer fest in den Betrieb eingebunden ist, gilt in der Regel als sozialversicherungspflichtige/r Beschäftigte/r.

Die Einstufung als sozialversicherungspflichtige/r Beschäftigte/r gilt erst recht für diejenigen, die in den Senderredaktionen im ganz normalen Tagesdienst bzw. Schichtdienst arbeiten, weil hier von unternehmerischer Selbständigkeit natürlich nichts zu finden ist.

Bei Moderatoren gilt, dass es auf die Möglichkeit ankommt, die Sendung maßgeblich selbst zu gestalten. Wenn das der Fall ist, kann die Moderation als selbständig gelten. Das setzt beispielsweise der WDR seit Jahren in Einvernehmen mit der Sozialversicherung so um. Wer seine Einstufung in Frage stellen will, kann bei der Clearingstelle der

Deutschen Rentenversicherung Bund einen Antrag auf Klärung des Status (Selbständigkeit oder Beschäftigte/r) stellen.

Tipp:

Deutsche Rentenversicherung Bund, Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche Statusfragen, Ruhrstraße 2, 10704 Berlin, Tel. 030 – 865-1, www.deutsche-rentenversicherung.de

Die DW hat angekündigt, dass sie auch Freie mit Honorarrahmenvertrag ab dem Jahr 2018 im Regelfall nur noch mit Sozialversicherungsabzügen und Lohnsteuer beschäftigen will. Bislang wurden diese regelmäßig als Selbständige eingestuft.

Wer kritisch über seine Einstufung als „Beschäftigter“ bzw. Sozialversicherungsabzüge nachdenkt, sollte gleichwohl wissen, dass es ihm nicht anders als andere Arbeitnehmer in Deutschland geht: Auch Zeitungsausträger gelten beispielsweise als Arbeitnehmer und müssen erhebliche Abzüge hinnehmen – Geld, das übrigens in der Regel nicht sinnlos verschwendet wird, sondern für die eigene Versicherung vorgesehen ist. Wer viel einzahlt, erhält daher bei Krankheit oder im Alter auch hohe Leistungen.

An der DW haben sich gut informierte Freie ganz bewusst für die Einstufung als sozialversicherungspflichtig und für die Lohnsteuer entschieden, weil sie die Lohnsteuerfreiheit von Zuschlägen in Anspruch nehmen wollten, was bei einer Einstufung als Selbständige nicht möglich wäre. Hinzu kommt, dass die Zuschläge auch teilweise sozialversicherungsfrei sind.

WAS IST ZU BEGINN DER TÄTIGKEIT UNBEDINGT ZU TUN?

Um zu vermeiden, dass die Sozialversicherungsbeiträge an die falsche Krankenkasse überwiesen werden, sollte vor der erstmaligen Zusammenarbeit mit einem Sender der dortigen Abteilung Honorare und Lizenzen (bei der DW: „Personalabteilung/Team Honorare“) mitgeteilt werden, in welcher Krankenkasse die Mitgliedschaft besteht.

Wer maximal in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung verdient (2017: 4.3250 Euro monatlich), muss in jedem Fall auch Abzüge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung hinnehmen, selbst wenn bereits eine private Krankenversicherung besteht. In diesen Fällen hat der Versicherungspflichtige ein Kündigungsrecht gegenüber seiner privaten Krankenversicherung; alternativ kann natürlich auch die Private weiterlaufen oder – für einen unbestimmten Zeitraum in eine kostengünstigere Anwartschaftsversicherung („Krankenversicherung im Winterschlaf“) umgewandelt werden. Nur Personen mit Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze können sich von der Beitragspflicht zur Gesetzlichen befreien lassen; eine Befreiung von der Gesetzlichen bei der KSK hilft hier allerdings in der Regel nicht.

Freie an Rundfunkanstalten müssen sich oft selbst um ihre soziale Sicherheit kümmern. Die Sender lassen sie in solchen Fragen oft

alleine, weil sie kein Personal haben, das eine solche aufwändige Beratung machen könnte. DJV-Mitglieder können sich deswegen auch an ihre Landesgeschäftsstellen, die Bundesgeschäftsstelle oder an den DJV-Versicherungsmakler wenden.

HAUPTBERUFLICH SELBSTÄNDIGE

Eine weitere Ausnahme gilt für Freie, die – durch Einkünfte auf Grund weiterer Tätigkeiten – überwiegend selbständig und nur gelegentlich für Sender tätig sind. Sie können auf den § 5 Absatz 5 Sozialgesetzbuch V verweisen, nach dem hauptberuflich Selbständige auch bei einem gelegentlich Beschäftigungsverhältnis nicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert werden. Dieser Personenkreis spart also Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung, die Renten- und Arbeitslosenversicherung findet allerdings trotz Selbständigkeit beim Sender statt. Sie müssen das dem Sender allerdings mitteilen und im Regelfall eine Bestätigung der Krankenkasse vorweisen können. Entscheidend für die Anerkennung als „überwiegender Selbständiger“ ist im Zweifel das nachweisliche Überwiegen der Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit.

Wer als hauptberuflich Selbständiger beim Sender keine Kranken- und Pflegeversicherung zahlt, muss das natürlich – soweit eine journalistische/publizistische oder künstlerische Tätigkeit vorliegt – dann bei der Künstlersozialkasse einzahlen. Ausnahme wiederum: der Selbständige ist dort von der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit.

Wer gar nicht publizstisch oder künstlerisch tätig ist und hauptberuflich selbständig arbeitet, muss sich auf eigene Kosten versichern, was natürlich mit hohen Kosten verbunden ist.

LOHNSTEUER BEI SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN

Wer sozialversicherungspflichtig beschäftigt wird, soll in der Regel auch Lohnsteuer zahlen. Bei der DW ist diese Kombination der Regelfall.

Allerdings besteht- rechtlich gesehen – keine Automatik: „Eine Bindung zwischen Arbeits- und Sozialrecht einerseits und Steuerrecht andererseits besteht nicht“, entschied der Bundesfinanzhof beispielsweise im Jahr 1999 (BFH Az X R 83/96, NZA 1999, 1150).

Wenn das Finanzamt am Wohnsitz des/der Freien eine Bescheinigung darüber abgibt, dass der/die Freie sich als steuerlich selbständig gemeldet hat, zahlen die Sender die Honorare häufig ohne Lohnsteuerabzug aus.

Der Grund hierfür ist einfach: Auf Grund der Meldung des/der Freie/n als steuerlich selbständig ist einigermaßen gewährleistet, dass der Fiskus zu seinem Geld kommt. Denn steuerlich Selbständige müssen (s.o.) von sich aus Einkommen- und Umsatzsteuervorauszahlungen ans Finanzamt leisten.

Kommt es allerdings bei einer Betriebsprüfung zu einer anderen Einschätzung des Finanzamtes des Senders(„Betriebsstättenfinanzamt“), kann eventuell eine Umstufung zum Lohnsteuerpflichtigen erfolgen – und

eine eventuelle Differenz zwischen Steuern bei Selbständigkeit und bei Lohnsteuerpflicht muss von dem/der Freien gezahlt werden.

Die Ausstellung dieser Bescheinigung kann aber im Regelfall nicht gerichtlich durchgesetzt werden. Wer die „lohnsteuerfreie“ Auszahlung gerichtlich durchsetzen will, müsste nicht den Sender, sondern das Betriebsstättenfinanzamt verklagen, als dessen Vertreter die Rundfunkanstalt bei der Entscheidung über die Abführung von Lohnsteuer rechtlich tätig wurde.

VORTEILE DER STEUERLICHEN SELBSTÄNDIGKEIT

Je nach den Künsten des Steuerberaters können hier gewisse Steuerprivilegien von Selbständigen unter Umständen zu Vorteilen führen – allerdings wird die Zahl der Privilegien von Selbständigen im Vergleich mit Lohnsteuerpflichtigen immer weiter reduziert.

NACHTEILE DER STEUERLICHEN SELBSTÄNDIGKEIT

Es gibt sogar Nachteile: Zuschüsse der Rundfunkanstalt zur Pensionskasse Rundfunk gelten jedenfalls derzeit als lohnsteuerfrei, – für Selbständige gibt es dagegen keine entsprechende Regelung. Für die Zuschüsse zu einer Versicherung bei der Presseversorgungswerk GmbH gibt es dagegen auch bei Lohnsteuerpflichtigen keine Vorteile. Weiterer Nachteil der Selbständigkeit: Nur Lohnsteuerpflichtige können die Steuerfreiheit für Zuschläge zur Nachtzeit oder am Wochenende in Anspruch nehmen.

Auch durch die Umsatzsteuer können Selbständige Nachteile in Vergleich zu steuerlich Selbständigen haben. Im Vergleich zu Lohnsteuerpflichtigen sind steuerlich Selbständige ab einem Jahresumsatz von über 17.500 Euro umsatzsteuerpflichtig.

Normalerweise ist das eigentlich kein Nachteil, allerdings zahlen die Rundfunkanstalten – anders als andere Unternehmen – die Umsatzsteuer nicht zum Honorar dazu, sondern weisen darauf hin, dass sie aus dem Rechnungsbetrag herauszurechnen ist.

WARUM ZAHLEN DIE RUNDFUNKANSTALTEN DIE UMSATZSTEUER NICHT ZUSÄTZLICH ZUM HONORAR?

Hintergrund: Die öffentlich-rechtlichen Anstalten sind nicht umsatzsteuerpflichtig und können daher die Umsatzsteuer der Freien nicht als Vorsteuer absetzen – für sie wäre die zusätzliche Umsatzsteuer also ein Zusatzposten. Ein Honorar von einer Rundfunkanstalt gilt also als „inklusive Umsatzsteuer“, so dass sich steuerlich selbständige Freie die Umsatzsteuer nach einer bestimmten Formel aus dem Zahlungsbetrag „herausrechnen“ müssen, sofern für sie eine Umsatzsteuerpflicht vorliegt.

Das führt dazu, dass steuerlich Selbständige von 1.000 Euro, die sie erhalten, 70 Euro ans Finanzamt abführen müssen und damit effektiv nur 930 Euro erhalten.

Allerdings kann das wiederum etwas reduziert werden: Wer ausreichend Vorsteuern hat, kann diesen Betrag deutlich reduzieren bzw. mit der Vorsteuerpauschale für Journalisten in Höhe von 4,8% arbeiten, d.h. nur 2,2% und damit 22 Euro (aus 1.000 Euro) wären in unserem Beispiel ans Finanzamt abzuführen, so dass 978 Euro ankommen.

KEINE JURISTISCHEN MÖGLICHKEIT GEGEN „UMSATZSTEUER INKLUSIVE“

Die Praxis der Rundfunkanstalten, „Umsatzsteuer inklusive“ zu zahlen, ist – trotz gegenteiliger Forderungen der Gewerkschaften – in der Regel auch Teil von Tarifverträgen und zudem durch die Rechtsprechung bestätigt worden. Eine Änderung dieser Praxis und Rechtslage erscheint als unwahrscheinlich.

WAS LOHNSTEUERPFLICHTIGE TUN SOLLTEN

Wer lohnsteuerpflichtig bleiben will bzw. wem die steuerliche Selbständigkeit vom Sender bzw. Finanzamt verwehrt wird, sollte auf jeden Fall dem Sender die eigenen Lohnsteuermerkmale mitteilen, und zwar bereits vor dem ersten Beitrag. Im Zweifelsfall immer den Sender (bei der DW: Personalabteilung/ Team Honorare) vor Auftragsbearbeitung fragen, welche Einstufung beabsichtigt ist.

Wer vom Sender als lohnsteuerpflichtig angesehen wird, aber ohne Mitteilung der Lohnsteuermerkmale arbeitet, muss Abzüge auf Basis der Lohnsteuerklasse VI hinnehmen – das ist die höchste Steuerklasse, bei der 50% (nur für die Steuer) einbehalten werden.

Wer seine Lohnsteuermerkmale mitteilt, erhält Abzüge nach Maßgabe seiner persönlichen Steuerklasse und evtl. Freibeträgen (insbes. Kinderfreibeträgen). Die Lohnsteuer kann bei Jahressteuerausgleich geltend gemacht werden – je nach Einkommensverhältnissen, Werbungskosten und sonstigen Steuererleichterungen können die abgezogenen Beiträge ganz, teilweise oder eben auch gar nicht vom Finanzamt zurückerstattet werden.

WAS SIE TUN KÖNNEN

Für die Abrechnung der Lohnsteuer am Jahresende ist zusätzlich zum Mantelbogen die „Anlage N“ auszufüllen und – sofern außerdem noch eine steuerlich selbständige Tätigkeit vorliegt – mit der Anlage GSE beim Finanzamt einzureichen.

Zu steuerrechtlichen Fragen bei Selbständigkeit und bei Lohnsteuerpflicht gibt es außerdem umfangreiche Tipps im DJV-Ratgeber „Steuertipps für Journalisten“ und außerdem im DJV-Ratgeber „Handbuch für Freie“.

GEGEN DIE LOHNSTEUERPFLICHT KLAGEN?

Die Zulässigkeit der Lohnsteuerpflicht kann juristisch geklärt werden. Das Finanzamt kann um eine Auskunft zur Zulässigkeit der (Nicht-)Abführung der Lohnsteuer gebeten werden. Dazu sollte genau dargelegt werden, wie die konkrete Arbeit erfolgt. Zuständig für die Auskunftserteilung ist nicht

das Finanzamt, bei dem der Journalist seine Einkommensteuererklärung abgibt, sondern das Betriebsstättenfinanzamt, d.h. dasjenige Finanzamt, in dessen Zuständigkeit der Betrieb fällt. Rechtsgrundlage ist § 42 e Einkommensteuergesetz. Gegen die entsprechende Auskunft kann Einspruch eingelegt werden.

Eine Klage auf Nichtabführung der Lohnsteuer gegen das Finanzamt ist nicht möglich. Vielmehr muss ein Antrag auf Erstattung unrechtmäßig abgeführter Lohnsteuer nach § 37 Abgabenordnung gestellt werden. Wird dies abgelehnt, so sind Einspruch und Klage möglich.

Führt der Auftraggeber Lohnsteuer ab, obwohl das Betriebsstättenfinanzamt die Lohnsteuerpflicht abgelehnt hat, ist eine zivilrechtliche Klage gegen den Auftraggeber möglich.

(GAR NICHT SELTENER) SONDERFALL: ARBEIT FÜR MEHRERE RUNDFUNKANSTALTEN

FALL 1: KSK- UND STEUERSELBSTÄNDIGE/R AN MEHREREN RUNDFUNKANSTALTEN

Wer für mehrere Rundfunkanstalten arbeitet, hat in der Regel keine besonderen Probleme, wenn bei allen anerkannt wird, dass er/sie Mitglied in der KSK und steuerlich selbständig ist. Wer einen zweiten, dritten oder vierten Sender als Auftraggeber gewinnt, muss seine Abführungen an die KSK und ans Finanzamt erhöhen – und das war es dann schon. Bei der KSK muss der/die Freie das Arbeitseinkommen nach oben korrigieren, beim Finanzamt müssen die Einkommensteuer- und Umsatzsteuervorauszahlungen nach oben angehoben werden.

FALL 2: KSK- UND STEUERSELBSTÄNDIG AN EINER ANSTALT, ABZÜGE AN WEITEREN ANSTALTEN

Da jede Rundfunkanstalt für ihren Tätigkeitsbereich selbst zu entscheiden hat, welches die richtige Sozialversicherung und Steuerart ist, muss sie sich nicht nach den Entscheidungen anderer Anstalten richten. Daher kann es passieren, dass jemand, der/die bei Rundfunkanstalt A als KSK- und Steuerselbständige/r arbeitet, bei Rundfunkanstalt B als sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig eingestuft wird.

Es kann also sein, dass ein freier Mitarbeiter beim WDR als selbständig gilt, bei der DW aber dennoch mit Sozialversicherungsabzügen und Lohnsteuerabzug abgerechnet wird.

Sofern dagegen nicht bei der Personalabteilung oder beim Team Honorare bzw. per Rechtsweg über Clearingstelle Deutsche Rentenversicherung und Einspruchsverfahren beim Finanzamt erfolgreich vorgegangen werden kann, sind Abzüge zumindest nicht in unbegrenzter Höhe hinnehmen.

Zuallererst gilt natürlich: Dem Sender mitteilen, in welcher Krankenkasse man versichert ist bzw. ob man beim anderen Sender wegen Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze von der Gesetzlichen befreit ist!

Außerdem: Lohnsteuermerkmale mitteilen, wenn der Sender partout nicht von der steuerlichen Selbständigkeit zu überzeugen ist!

Hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung gilt grundsätzlich: Wer hauptberuflich selbständig ist, also im betreffenden Monat überwiegend Einkommen aus selbständiger (sozialversicherungsfreier) Tätigkeit erhält (das hängt im Zweifel von dem bei der KSK gemeldeten erwarteten Jahresarbeitseinkommen ab, umgerechnet auf den Monat!) und auch mehr Arbeitsstunden pro Woche für die Selbständigkeit aufwendet, muss keine Kranken- und Pflegeversicherungsabzüge hinnehmen, wenn er/sie einmal sozialversicherungspflichtig arbeitet. Das ist unabhängig davon, ob bei der KSK die private oder die gesetzliche Krankenversicherung gewählt wurde. Also gibt es Geld zurück von der Krankenkasse, wenn trotzdem Abzüge erfolgen! Wer der Buchhaltung das schon vor Arbeitsaufnahme klarmacht, kann verhindern, dass überhaupt K- und P-Abzüge erfolgen.

Beispiel: Journalistin J verdient monatlich 3.000 Euro aus Tätigkeiten, die der Sender A (oder Tageszeitung T) als selbständig anerkennt und ohne SV-Abzüge auszahlt. J hat ein Arbeitseinkommen (Honorar nach Abzug der Betriebsausgaben) von jährlich 24.000, also monatlich 2.000 Euro an die KSK gemeldet.

Verdient J jetzt im Monat Februar beim Sender B 1.000 Euro und werden diese vom Sender als sozialversicherungspflichtig eingestuft, so sind die 1.000 Euro dennoch kranken- und pflegeversicherungsfrei, da die KSK-Tätigkeit beim Sender A gegenüber der beim Sender B überwiegt (2.000 › 1.000). Dagegen bleibt es allerdings auch beim Sender B bei der Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Umgekehrt gilt: Wenn überwiegend Geld aus der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit verdient wird, hat die KSK den Abzug von K- und P-Beiträgen zu unterbrechen. Normalerweise passiert das automatisch, wenn dem Sender, der die Abzüge praktiziert, die Krankenkasse des/der Freien bekannt ist. Deswegen ist es so wichtig, dem Sender die Krankenkasse mitzuteilen! Ansonsten überweist er es an die örtliche AOK, die es gerne vereinnahmt, aber nicht so recht etwas damit anzufangen weiß.

Privatversicherte KSK-Mitglieder müssen aber, wenn die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit gegenüber der KSK-freien Tätigkeit überwiegt, trotz ihrer bestehenden privaten Krankenversicherung Abzüge zur Krankenkasse hinnehmen – das Geld geht an die örtliche AOK, auch wenn man sich dort nie sehen lässt.

Ausnahme: Das Honorar beim sozialversichernden Sender liegt über der Beitragsbemessungsgrenze. Dann kann unter Umständen die Befreiung von der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erreicht werden.

Ansonsten ist nicht dagegen zu tun, es sei denn, man überzeugt den Sender, dass die freie KSK-Tätigkeit der prägende Hauptberuf ist.

CHANCE FÜR PRIVATVERSICHERTE: ZURÜCK IN DIE GESETZLICHE?

Wer schon immer mal wieder in die Gesetzliche wechseln wollte (gerade wegen der steigenden Kosten in der Privaten), kann die Chance natürlich auch bewusst nutzen, um in die Gesetzliche zurück zu gelangen. Das ist bis zum Alter von (einschließlich) 54 Jahren möglich. Die private Krankenversicherung kann bei Eintritt der Versicherungspflicht in der Gesetzlichen gekündigt werden, – alternativ besteht auch die Möglichkeit, die Versicherung in eine kostengünstigere Anwartschaftsversicherung (s.o.) umzuwandeln.

Eine weitere Ausnahme besteht für diejenigen, die beim zweiten Sender über der Beitragsbemessungsgrenze verdienen und von der Kranken- und Pflegeversicherung befreit sind: Dann sind Abzüge unzulässig, sofern dem Sender mitgeteilt wurde, dass eine private Kranken- und Pflegeversicherung vorhanden ist.

RENTENVERSICHERUNGSABZÜGE NUR BEGRENZT

Hinsichtlich der Rentenversicherungsabzüge gilt: Wer aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mindestens in Höhe der Hälfte der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung verdient (Westen: 3.175 Euro, Osten: 2.700 Euro; 2017), bei dem wird die Versicherung in der KSK für den jeweiligen Monat unterbrochen – das heißt es werden Beiträge bei der KSK gespart.

Liegt der Betrag unter 3.175 Euro/2.700 Euro (West/Ost), so dürfen von KSK und Beschäftigung zusammengerechnet nicht mehr als in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze abgeführt werden – also maximal aus 6.350 Euro / 5.500 Euro (West/Ost) im Monat.

Da es häufig passiert, dass die Rundfunkanstalten die SV-Beiträge ohne Rücksicht auf andere Einkünfte abführen, KSK und Rentenversicherung das aber nicht wirklich nachvollziehen, wird hier zu viel gezahlt, z.B. 9,35% aus 9.000 Euro statt aus maximal 6.350 Euro.

Hier werden dann unter Umständen mehrere tausend Euro im Jahr zuviel gezahlt! Mehr Rente gibt es bei Überzahlung nicht. Daher sollte in dieser Fallkonstellation der Sender

stets über das bei der KSK gemeldete Arbeitseinkommen informiert sein, andererseits vom Freien selbst per Antrag bei der Krankenkasse regelmäßig geprüft werden, ob eine Überzahlung erfolgt ist. Solche sinnlosen Doppelzahlungen erfolgen vor allem dann, wenn man/frau demSender seine Krankenkasse nicht mitgeteilt hat bzw. bei Privatversicherten, wenn dem Sender die Rentenversicherungsnummer nicht bekannt ist.

Tipp:

Prüfen Sie spätestens am Ende eines jeden Jahres, ob Sie zu viel Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben, sofern Sie in einzelnen Monaten an zwei oder mehreren Rundfunkanstalten Honorare von zusammengerechnet über 5.500 Euro / 4.800 Euro (West/Ost) monatlich erhalten haben. Sie können Ihre Abrechnungen bei der Krankenkasse einreichen und eine Rückerstattung von eventuellen Überzahlungen fordern! Dafür gibt es sogar amtliche Formulare.

Wichtig: Der Anspruch verjährt nach vier Jahren.

Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen, die der in der Rentenversicherung entspricht. Entsprechend können Überzahlungen auch hier zurückgefordert werden.

Tipp: Wer Einkommen aus einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zusätzlich zu einer freien Tätigkeit verdient, darf nur das letztere für die Meldung des Arbeitseinkommens bei der KSK als Grundlage nehmen. Sonst wird erheblich zu viel abgeführt!

Beispiel: SV-Tätigkeit beim Sender 2.000 Euro, sonstige freie Tätigkeit mit Honoraren von 3.000 Euro und Betriebsausgaben von 1.500 Euro = Arbeitseinkommen bei KSK 1.500 Euro im Monat bzw 18.000 Euro im Jahr.

Wer steuerlich bei einem Sender selbständig ist, bei einem anderen lohnsteuerpflichtig, muss für seine Einkommen- und Umsatzsteuervorauszahlungen nur die Honorare aus der selbständigen Tätigkeit abrechnen. Für die jährliche Einkommensteuererklärung sind allerdings beide Einkommensarten abzurechen – die lohnsteuerpflichtige Tätigkeit auf Anlage N und die steuerlich selbständigen Einnahmen auf Anlage GSE.

FALL 3: SOZIALVERSICHERUNGSABZÜGE UND LOHNSTEUER AN MEHREREN RUNDFUNKANSTALTEN

Wer bereits bei mehreren Rundfunkanstalten mit Sozialversicherungsabzügen arbeitet, wird behandelt wie Arbeitnehmer mit mehreren Jobs – es sind insgesamt Abzüge bis zu bestimmten Höchstgrenzen, den sogenannten Beitragsbemessungsgrenzen hinzunehmen.

Diese Grenze gilt für die Summe aus allen Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnissen. Da aber die Rundfunkanstalt A nicht weiß, ob und wie viel die Rundfunkanstalt B dem/der Freien im Monat X auszahlt, kann es sich ergeben, dass sowohl A und B zusammengerechnet mehr Sozialversicherungsbeiträge

abziehen, als es nach der Beitragsbemessungsgrenze zulässig ist.

Wenn Freie regelmäßig den gleichen Monatsbetrag bei zwei oder mehr Sendern verdienen, so können sie von deren Buchhaltung unter Vorlage von Bescheinigungen der anderen Sender eine Reduzierung der Abzüge im Voraus verlangen.

Da die meisten Freien allerdings gar nicht im Voraus wissen, wie viel sie bei (welchen) Sendern verdienen, bleibt als einzige Lösung: Nach Erhalt aller Monatsabrechnungen der verschiedenen Sender ein Schreiben an die Krankenkasse zu schicken, mit dem die Neuberechnung und Rückerstattung er Beiträge gefordert wird. Das kann monatlich, quartalsweise oder jährlich erfolgen. Aber: Nach vier Jahren verjähren Rückerstattungsansprüche!

LOHNSTEUERPROBLEME

Bei der Lohnsteuer kommt es zu weiteren Komplikationen: Wer beim Sender A lohnsteuerpflichtig tätig ist, kann bei Sender B und C jeweils nur mit Lohnsteuerklasse VI arbeiten, muss also automatisch den höchsten Steuerabzug in Kauf nehmen. Auch hier gilt in jedem Falle: Lohnsteuer beim Steuerausgleich am Jahresende geltend machen! Die Lohnsteuerklasse VI führt zusammengerechnet mit SV-Abgaben schnell zu einer Kürzung von bis zu 70% – und erst nach dem Lohnsteuerausgleich gibt es einen Teil davon zurück.

In solchen Konstellationen, gerade wenn eine mehrfache Mitarbeit bei verschiedenen Rundfunkanstalten erfolgt, ist die steuerliche Selbständigkeit zu empfehlen, wenn man/frau auf die sofortige Liquidität angewiesen ist und nicht bis zum nächsten Jahresanfang abwarten will. Mehr zur steuerlichen Selbständigkeit s.o.

Eine sonstige, aber in vielen Fällen nicht praktikable Möglichkeit zur Senkung des Lohnsteuerabzugs ist die Geltendmachung von Freibeträgen, insbesondere wenn hohe Werbungskosten geltend gemacht werden können, bei Freien mit monatlich differierenden Einkommen ist das allerdings nicht einfach.

Tipp:

Je mehr andere Auftraggeber Sie dem Sender nennen können, umso eher kann er Ihnen die steuerliche Selbständigkeit einräumen!

MISCHTÄTIGKEITEN BEIM GLEICHEN SENDER UND STATUSWECHSEL

Wird der freie Mitarbeiter beim gleichen Sender für denselben Auftraggeber in mehreren zusammenhängenden Leistungsbereichen tätig, wobei in einem Fall eine selbständige, im anderen eine nichtselbständige Beschäftigung vorliegt, so soll die nach dem Gesamterscheinungsbild (bzw. nach der Honorarhöhe) überwiegende Tätigkeit als einheitliche nichtselbständige oder selbständige Beschäftigung gelten.

Beispiel 1: Journalist J arbeitet zum einen im Drehteam der „Aktuell“-Redaktion A, wo er im Jahr 25.000 Euro verdient. Außerdem ar-

beitet er als Autor von Drehbüchern für die „Zeitgeschichte-Redaktion und verdient dort 25.500 Euro im Jahr.

Rechtslage: Da J überwiegend frei für den Sender arbeitet, gilt die gesamte Tätigkeit als selbständig.

Beispiel 2: Wie voriges Beispiel, nur verdient J bei „Aktuell“ 25.500 Euro, bei „Zeitgeschichte“ 25.000 Euro.

Rechtslage: Die gesamte Tätigkeit von J ist voll sozialversicherungspflichtig, da er überwiegend als Beschäftigter arbeitet. Da die Sender nicht im Voraus wissen, welche Tätigkeitsform überwiegt, legen einige Sender ihrer Einstufung die Honorarverteilung des jeweiligen Vorjahres zu Grunde. Das bedeutet: Wer im Jahr 2018 überwiegend frei gearbeitet hat, gilt im Jahre 2019 beim Sender für alle Honorare als frei.

Arbeitet er im Jahr 2020 dann überwiegend „eigentlich“ abhängig beschäftigt, so gilt er für alle Tätigkeiten im Jahr 2021 als Beschäftigter mit den entsprechenden Sozialversicherungsabzügen.

STATUSWECHSEL

Ein solcher jährlicher Statuswechsel ist für Freie, die sich versicherungs- und absicherungsmäßig eingerichtet haben, besonders ärgerlich: War bei der KSK die private Krankenversicherung vielleicht möglich, so ist dies im nächsten Jahr bei Eintritt der SV-Pflicht bei zu geringen Einkommen vielleicht nicht möglich; zusätzliche Versicherungen sind wegen der gestiegenen Sozialabgaben plötzlich nur noch schwer zu finanzieren.

Tipp: Wegen der Gefahr einer unbeabsichtigten Statuswechsels sollte man/frau auch diese Konstellation im Auge behalten (ggf. die Personalabteilung/Team Honorare kontaktieren) und Aufträge nur annehmen, wenn sie die eigene Einstufung nicht gefährden.

SONDERFÄLLE: UNSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

Einige Rundfunkanstalten versichern ihre Freien zwar in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht aber der Arbeitslosenversicherung. Sie vertreten die Meinung, bei den Freien würde es sich um „unständig Beschäftigte“ handeln, die praktisch wie Tagelöhner den einen Tag „arbeitslos“, den nächsten Tag „zufälligerweise“ beschäftigt seien und wegen ihrer damit letzten letztlich ständig wiederkehrenden „Arbeitslosigkeit“ nicht in die Arbeitslosenversicherung gehörten – wie jemand, der ständig Autounfälle baut und daher keine Kaskoversicherung mehr erhält. Ob jemand „mit“ oder „ohne“ Arbeitslosenversicherung tätig ist, lässt sich am besten an der monatlichen Abrechnung feststellen.

Die Einstufung als unständig Beschäftigte erfolgt besonders häufig bei den „Prognose-Freien“, die nur eine bestimmte Höchstzahl von Tagen pro Monat arbeiten dürfen.

Die Meinung dieser Rundfunkanstalten ist in solchen Fällen abwegig, in denen Freie sehr intensiv und häufig mit den Sendern zusammenarbeiten – mit bestimmten festen Einsatztagen (Prognose-Tagen) – von „Zufäl-

len“ bei der Beschäftigung kann da nur in Ausnahmefällen gesprochen werden. Und diejenigen, die wirklich selten mit Sender zusammen arbeiten, sind eigentlich in der Regel auch als Selbständige einzustufen.

Eine zunehmende Zahl von Rundfunkanstalten versichern daher inzwischen einen guten Teil ihrer Freien in der Arbeitslosenversicherung. Der DJV geht davon aus, dass das auch bei der DW der Fall ist. Die DW hat das dem DJV gegenüber wiederholt mitgeteilt. Letzlich kann das aber nur derjenige wissen, der seine Lohnabrechnung in der Hand hat. Jeder freie Mitarbeiter muss das daher selbst für sich prüfen. Der DJV kann Mitgliedern natürlich helfen, wenn sie Probleme haben, die Abkürzungen auf ihrer Lohnabrechnung zu verstehen.

Die Arbeitslosenversicherung macht bei solchen langfristig eingebundenen Freien auch Sinn, weil sie zwar nicht nach jedem Arbeitstag, aber nach einem wirklichen (d.h. langfristig gemeinten) Ende der Zusammenarbeit Arbeitslosengeld von der Arbeitsagentur bekommen können. Das setzt freilich voraus, dass die Rundfunkanstalt nicht nur die offiziellen Beschäftigungstage, sondern den ganzen Monat (30/31) Tage bei der Sozialversicherung meldet, weil die Freien sonst schwerlich auf die notwendigen 360 Tage kommen, die es für einen Anspruch bei der Arbeitslosenversicherung braucht (innerhalb einer Frist von zwei Jahren). Die DW hat dem DJV wiederholt mitgeteilt, dass sie Freie nicht nur für die Beschäftigungstage, sondern für den ganzen Monat versichert. Auch hier sollten Freie das aber anhand ihrer Lohnabrechnung kritisch überprüfen, damit sie im Fall einer Arbeitslosigkeit nicht negativ überrascht werden.

Tipp: Freie können sich von der „Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung“ (Berlin) bestätigen lassen, dass die Abführung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge in ihrem Einzelfall juristisch zutreffend ist. Dazu sollte ein Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) eingereicht werden (Rechtsgrundlagen: §7a SGB IV, § 336 Sozialgesetzbuch III). Stellt die DRV das Versicherungspflichtverhältnis fest, ist die Arbeitsagentur daran „leistungsrechtlich“ gebunden, d.h. sie muss zahlen. Ohne eine solche Bestätigung können Arbeitsagenturen bei Antragstellung argumentieren, dass kein Arbeitsverhältnis, sondern eine sozialversicherungsfreie freie Mitarbeit vorgelegen habe – die Abführung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge wäre also eben nur irrtümlich geschehen! Diese Fälle sind in letzter Zeit gar nicht selten gewesen, zumindest in Berlin.

Für diejenigen, die ohne Arbeitslosenversicherung arbeiten, aber mit sonstigen Sozialversicherungsabgaben, ist nicht nur der fehlende Arbeitslosenversicherungsschutz problematisch: Immer dann, wenn sie mit einer Einsatzpause von mehr als drei Wochen arbeiten, fallen sie aus der kostengünstigeren gesetzlichen (Pflicht-)Krankenversicherung und müssen im Regelfall deutlich höhere Beiträge als freiwillig Versicherte zahlen. Die gesetzliche Pflichtversicherung in der Krankenversicherung beginnt erst wieder am nächsten Beschäftigungstag.

Immerhin gilt der Urlaub nicht als Pause, sondern als versicherter Zeitraum, sofern er von der Anstalt entsprechend genehmigt und von ihr bei der Sozialversicherung als Urlaub gemeldet wird. Da letzteres allerdings häufig fraglich ist, sollte diese Frage mit der Abteilung Honorare und Lizenzen vor längerem Urlaub (der länger als drei Wochen dauert) geklärt werden („Werden vom Sender in meinem Urlaub Sozialversicherungstage gemeldet oder nicht?“).

Als Ausweg bietet sich ansonsten – wie bereits erwähnt – die freiwillige oder private Krankenversicherung an.

Wer neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung immer noch selbständige Tätigkeiten ausübt und daher zusätzlich in der KSK versichert ist (s.o.), braucht sich weniger Gedanken über dieses „Drei-Wochen-Loch“ zu machen: Hier beginnt die Versicherung über die KSK, sobald die Beschäftigung beim Sender unterbrochen wird.

Zudem gibt es zahlreiche Detailprobleme durch die Einstufung als unständig Beschäftigte. In bestimmten Konstellationen kann es zu verminderten Einzahlungen in die Sozialkassen kommen, wodurch spätere Sozialansprüche (etwa bei der Rente) geringer ausfallen. Auch für die Frage des Zugangs zur günstigen Krankenversicherung der Rentner ist es notwendig, 9/10 der zweiten Hälfte des Arbeitslebens gesetzlich pflichtversichert gewesen zu sein. Durch die Meldung von nur wenigen Arbeitstagen im Monat wird das für unständig Beschäftigte erschwert.

UNREGELMÄSSIGKEITEN BEI SOZIALLEISTUNGEN: TROTZ KLARER VERWALTUNGSREGELUNGEN – SOZIALVERSICHERUNGS- UND ABZUGS-CHAOS IN DER PRAXIS

Trotz theoretisch klarer sozialversicherungsrechtlicher Regelungen müssen Freie mit zahlreichen unangenehmen Überraschungen rechnen. Hier herrscht ein Abzugs- und Steuer-Chaos: Jede Anstalt praktiziert ihr eigenes Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Was bei der DW gilt, ist vielleicht beim ZDF, beim WDR oder rbb komplett anders.

Einige Anstalten ziehen ihren Mitarbeitern generell von allen Honoraren Sozialversicherungsbeiträge und Steuern ab, andere gar nicht, viele jedoch fallweise nach Auftragsart, einige wiederum nur Sozialversicherungsbeiträge, aber keine Lohnsteuer.

Einige zahlen den Krankenversicherungszuschuss nur zu Bruchteilen aus, andere erst am Jahresende nachträglich, andere wiederum voll. Begründung für die Auszahlung in Bruchteilen: Der Mitarbeiter könne ja eventuell noch für andere Arbeitgeber arbeiten und dort Krankenversicherungszuschüsse erhalten. Daher müsse er reduziert ausgezahlt werden.

Andere Anstalten orientieren sich bei der Sozialversicherung an den Vertragsarten, die ein Mitarbeiter bekommt. Tarifvertraglich bzw. laut Honorarbedingungen der Anstalten gibt es die Unterscheidung zwischen „Mitwirkenden“ und „Urhebern“. Mitwirkende sind diejenigen, die mit Teams des Senders bzw. mit erheblicher Einbindung in den

Betrieb des Senders tätig sind, während die Urheber von außen zuarbeiten.

Weil die Mitwirkenden sehr fest eingebunden sind, werden sie von den Sendern meist als sozialversicherungspflichtig eingestuft. Das gilt vor allem im Bereich der TV-Produktion. Die Urheber dagegen werden häufig als echte Selbständige eingestuft.

Zwar ist die Wahl der Vertragsart auf diese Weise tarifvertraglich bzw. durch die Honorarbedingungen geregelt, dennoch weicht in einigen Sendern die zuständige Abteilung, die Personal-/Honorarabteilung (manchmal auch „Honorare und Lizenzen (HoLi)“, offenbar gelegentlich von diesen Regelungen ab und vergibt die Vertragsarten nach ganz eigenen Kriterien.

Da sich die tarifvertraglichen Urhebervergütungen nach Vertragsart unterscheiden, wählen einige Anstalten anscheinend diejenige Vertragsform, die sie am wenigsten kostet, also meist Mitwirkenden-Verträge.

Obwohl die Tarifverträge verlangen, dass Verträge vor der Auftragserteilung geschlossen werden müssen, werden sie den freien Mitarbeiter zudem meistens erst nach Ablieferung und Sendung zugeschickt. So muss sich jeder Mitarbeiter überraschen lassen, welche Vertragsart kommt und welche Abzüge in Kauf zu nehmen sind.

Weiterhin versuchen viele Anstalten, selbst bei denjenigen, die zweifellos als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gelten, Sonderregelungen in Anspruch zu nehmen. Hier kann von einem abgestuften System der Sozialversicherungsflucht gesprochen werden: Sozialversicherungsrechtlich werden freie Mitarbeiter nicht als normale Beschäftigte angemeldet, sondern – 1. Stufe – als „Aushilfen“, die bis zu 50 Tage ohne Sozialversicherung (und damit ohne jeden Schutz) arbeiten. Und das, obwohl als Aushilfen eigentlich nur ein bestimmter Personenkreis in Frage kommt (Studenten, Hausfrauen/-männer, Rentner).

Auf der 2. Stufe werden Mitarbeiter als „unständig Beschäftigte“ auf Tagesbasis gemeldet, die ohne Arbeitslosenversicherung arbeiten müssen, außerdem mit sozialversicherungsrechtlichen Lücken beim Krankengeld.

Auf der 3. Stufe werden Mitarbeiter als „Beschäftigte“ gemeldet, die auch Arbeitslosenversicherung haben, aber eventuell jedes Jahr ihren Status zwischen „Beschäftigung“ und „Freiheit“ wechseln müssen.

Indem die Sender Mitarbeiter auf Tagesbasis abrechnen (während viele eben nicht nur 8 Tage arbeiten, sondern mit Vor- und Nachbereitung den ganzen Monat), sind die Mitarbeiter nicht ständig sozial abgesichert, sondern verlieren bei mehr als dreiwöchiger Pause – abgesehen vom genehmigten Urlaub – den gesetzlichen Versicherungsschutz (bis sie wieder einen Beschäftigungstag haben) und müssen sich zu höheren Kosten freiwillig gesetzlich versichern.

Manche Mitarbeiter müssen – in Anwendung des geltenden Sozialversicherungsrechts – einmal jährlich zwischen KSK und allgemeiner Sozialversicherung hin- und herwechseln. Dadurch kann es passieren, dass ein von Freien mühsam aufgebautes System der Privatabsicherung durch die

Einstufung als sozialversicherungspflichtige/r Beschäftigter/r ins Wanken kommt bzw. über Monate doppelt neben der Sozialversicherungspflicht weiter läuft, weil entsprechende Kündigungen und Anpassungen nicht sofort veranlasst werden können. Besonders ärgerlich wird dies bei mehrmaligen Hin- und Herwechseln zwischen Sozialversicherungspflicht und „Freiheit“.

Bei manchen Freien werden Sozialversicherungsbeiträge sogar jahrelang vom Honorar abgezogen und an die AOK abgeführt, die es gerne vereinnahmt, selbst wenn der so Versicherte davon nichts weiß und privat oder anderweitig freiwillig gesetzlich versichert ist. Zutreffend wäre es in vielen Fällen, wenn die betroffenen Freien nicht tageweise, sondern als ständig Beschäftigte mit 30/31 Sozialversicherungstagen abgerechnet werden würden, weil dann der sozialversicherungsrechtliche Komplettschutz gegeben wäre.

Manche Sender wollen das auch deswegen nicht, weil sie mit der formalen Begrenzung auf vier bzw. acht Tage ein Argument zu haben glauben, falls einer der falschen Freien eine arbeitsrechtliche Statusklage erheben will. Denn dann kann er nach ihrer Meinung nur ein Arbeitsverhältnis von vier bzw. acht Tagen pro Monat durchsetzen.

Freie müssen sich leider um diese Spezialfragen kümmern, um für Problemlagen gewappnet zu sein. Natürlich müssen sie deswegen nicht zu Sozialversicherungsexperten werden. Der DJV kennt sich mit diesen Problemen aus und berät seine Mitglieder hier gerne.

VORTEILE DER FREIEN FREIEN?

Viele Freie kritisieren die Sozialabgaben der Sender, weil sie diese als unzumutbare Belastung ansehen. Die Versicherung in der Künstlersozialkasse wird als vorteilhafter angesehen.

Die KSK – ein Vorteil für Freie? Ein Trugschluss: Die versicherten Leistungen sind geringer – so erfolgt über die Künstlersozialkasse keine Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung, während das bei Sozialversicherungspflichtigen der Arbeitgeber diese Versicherung gewährleistet.

Die Arbeitslosenversicherung gibt es für KSK-Freie in keinem Fall (Ausnahme: es wurde innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit eine freiwillige Arbeitslosenversicherung beantragt), während das für Sozialversicherungspflichtige an einigen Sendern der Fall ist – und anders als bei der freiwilligen Arbeitslosenversicherung mit hälftiger Beitragszahlung durch den Sender sowie einzahlungsorientiertem Arbeitslosengeld.

Auch kostenmäßig gibt es wenige Unterschiede: Der Beitragssatz in der KSK liegt bei ca. 16% des Arbeitseinkommens, beim Sender ebenfalls 16% des Arbeitsentgelts. Bei einigen Sendern sind es auch 19% – weil Arbeitslosenversicherungsbeiträge mit erhoben werden.

Eine kostenmäßige Ausnahme sind sozialversicherungspflichtige Freie, die erhebliche Betriebsausgaben haben: Sie müssen Sozialversicherungsabgaben vom Bruttoeinkommen zahlen, während bei KSK-Freien die

Sozialabgaben unter Ausklammerung der Betriebsausgaben berechnet werden. Gerade bei hohen Betriebsausgaben kann das zu einer unangemessenen Abgabenbelastung führen.

Insofern ist die KSK-Mitgliedschaft in Hinblick auf die unmittelbare Liquidität nachteilhaft, wenn hier einmal die höheren Sozialversicherungsleistungen außer Blick gelassen werden.

Umgekehrt kann allerdings die Berücksichtigung der Betriebskosten bei KSK-Freien zu ungewollten Problemen führen: Wer wegen hoher Betriebsausgaben bzw. kreativem Steuerberater auf ein sehr geringes Arbeitseinkommen kommt, unterschreitet möglicherweise die Mindesteinkommensgrenzen und muss die KSK verlassen!

Aufpassen müssen Freie, die nicht Mitglied der Künstlersozialkasse sind, auch nicht

über die DW sozialversichert sind und zu mehr als 80 Prozent für die DW arbeiten. Sie gelten unter Umständen als „arbeitnehmerähnliche Selbständige“ und müssen sich dann direkt und auf volle eigene Kosten bei der Rentenversicherung versichern. Wer das nicht tut, dem droht im Fall einer Prüfung eine empfindliche Nachzahlung von fast 20 Prozent des Honorars für das aktuelle Jahr der Prüfung und die vier Jahr davor, also praktisch 100 Prozent eines Jahreshonorars! Der Anspruch kann von der Deutschen Rentenversicherung noch vier Jahre für die Vergangenheit nachgefordert werden, mit derzeit (Jahr 2017) 18,7 Prozent pro Jahr, für viele Freie wäre das der finanzielle Exitus.

Der ansonsten einzige wirkliche finanzielle Unterschied: Manche KSK-Versicherte melden der KSK über Jahre hinweg ein zu geringes Einkommen und zahlen daher 16% von z.B. 5.000 Euro jährlich statt 30.000 Euro. Dadurch gewinnen sie natürlich im Vergleich zu Sozialversicherungspflichtigen erheblich an Liquidität.

Derartige Falschmeldungen sind allerdings nicht nur rechtswidrig, sondern auch ein Schuss ins eigene Bein, weil dadurch alle versicherten Sozialleistungen äußerst gering ausfallen. Ob Krankengeld, Übergangszahlungen, Altersrente oder Hinterbliebenenleistungen – bei den meisten KSK-Versicherten liegen diese Sozialleistungen auch wegen dem faktisch fehlenden Einzahlungszwang weit unter dem Sozialhilfesatz. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben dagegen in der Regel erheblich höhere Leistungen zu erwarten.

ICH BIN „BRUTTO GLEICH NETTO“

- Ich erhalte alle meine Honorare ohne Abzüge.
- Ich sollte mich in der Künstlersozialkasse (KSK) versichern.
- Auch für mich ist in der Regel die Gesetzliche Krankenversicherung (z.B. AOK, Techniker, Barmer etc.) per KSK die beste Absicherung.
- Ich muss mich beim Finanzamt als selbständige/r Freiberufler/in melden und eventuell Vorauszahlungen abführen.
- Auf mich kommen in der Regel Einkommensteuer und Umsatzsteuer zu.
- Ich muss die Umsatzsteuer selbst aus der erhaltenen Summe herausrechnen und abführen. Sie wird in der Regel nicht zusätzlich zum vereinbarten Honorar gezahlt.
- Ich erhalte auf Antrag 4 Prozent Zuschuss zur Altersvorsorge bei der Pensionskasse Rundfunk oder bei der Presseversorgungswerk GmbH.
- Auf Zuschüsse zur Pensionskasse Rundfunk oder zu einer Versicherung bei der Presseversorgungswerk GmbH muss ich Einkommen- und Umsatzsteuer zahlen.
- Ich brauche eine freiwillige Unfallversicherung in der Verwaltungsberufsgenossenschaft und eine private Berufsunfähigkeitsversicherung (im Regelfall ist beides zusammen sinnvoll).
- Ich kann mich in den ersten drei Monaten der Selbständigkeit freiwillig in der Arbeitslosenversicherung absichern, wenn ich direkt aus einem Arbeitsverhältnis oder aus der Arbeitslosigkeit (Bezug von Arbeitslosengeld I) komme.
- Trotz all dieser selbständigen Maßnahmen kann es sein, dass ich bei Tätigkeiten in anderen Aufgabenbereichen, in anderen Bereichen der Rundfunkanstalt oder bei anderen Sendern wie eine „Lohnsteuerkarte“ (siehe nächste Seite) behandelt werde.
- Es kann sogar sein, dass mein gesamter Status auf Grund einer neuen Entscheidung meines Senders oder von Betriebsprüfern auf „Lohnsteuerkarte“ umgestellt wird.

ANZEIGE

DJV MITGLIEDERSERVICE

TIERISCH EINFACH! VOM SKRIPT ZUM BUCH!

KEINE GRUNDKOSTEN!
OHNE TEURE SOFTWARE!
SOFORT LOSLEGEN!

GANZ EINFACH VERÖFFENTLICHEN

Wir veröffentlichen Ihr journalistisches Werk
Ob eigene Publikationen, Sammelbände, Biografien, Firmenchroniken oder Ghostwriting

Sie haben die Wahl
E-Books, Softcover oder Hardcover

Kinderleicht zum E-Book
Lassen Sie sich von der einfachen Bedienung überzeugen.

Transparenz und Meinungsfreiheit
www.vonjournalisten.de
ist das Veröffentlichungsportal für Bücher von Journalisten.

www.vonjournalisten.de
ist ein exklusiver Service für Mitglieder des Deutschen Journalisten-Verbandes.

vonjournalisten.de|

www.vonjournalisten.de | E-mail: support@vonjournalisten.de
Ein Angebot von Mybestseller BV, Rotterdam/Niederlande auf Initiative der DJV-Verlags- und Service GmbH

Bildernachweis: Stock Foto Tukan, 123RF, Sarah Holmlund, Stock Foto Blackboard, Fotolia, © Rudie

ICH BIN „LOHNSTEUERKARTE“

- Ich erhalte alle meine Honorare nur nach Abzügen. So werden aus flotten 1.000 Euro oft weniger als 500 Euro.
- Wenn ich keine Lohnsteuerkarte einreiche bzw. der DW meine Lohnsteuermerkmale nicht mitteile, bleiben von 1.000 Euro unter Umständen auch nur 157 Euro übrig.
- Ich habe Abzüge zur Lohnsteuer und zur Sozialversicherung.
- Ich habe Abzüge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, weil ich dort versichert bin. Ich habe dem Sender auch bei Arbeitsaufnahme bzw. Ablieferung des ersten Beitrags mitgeteilt, in welcher Krankenkasse ich beschäftigt bin.
- Ich habe Abzüge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, obwohl ich eigentlich privat versichert bin. Aber ich verdiene unterhalb der Befreiungsgrenze.
- Oder ich bin privat krankenversichert, weil ich bei der Rundfunkanstalt oberhalb der Befreiungsgrenze verdiene. Ich erhalte auf Antrag Zuschüsse des Senders zu meiner privaten Krankenversicherung.
- Bei meiner gesetzlichen Krankenversicherung zahle ich auf Antrag den normalen Beitragssatz, weil ich bei längerer Krankheit so wie Arbeitnehmer Krankengeld von der 7. bis 78. Krankheitswoche beziehen möchte.
- Ich habe auch Abzüge zur Arbeitslosenversicherung. Ich habe das mir auch von der Deutschen Rentenversicherung bestätigen lasse, damit es im Fall der Arbeitslosigkeit keine negativen Überraschungen gibt.
- Ich erhalte auf Antrag 4 Prozent Zuschuss zur Altersvorsorge bei der Pensionskasse Rundfunk oder bei der Presseversorgungswerk GmbH, die Pensionskasse wäre lohnsteuerfrei.
- Vor gefährlichen Einsätzen kläre ich, ob ich über den Sender unfallversichert bin. Ich schließe nach Beratung durch den DJV eventuell auch noch Zusatzversicherungen ab. Nach Unfällen weise ich die Ärzte bei der Aufnahme auf den beruflichen Zusammenhang hin.
- Trotz dieser Umstände kann es sein, dass ich andere Aufträge beim gleichen Sender oder woanders „Brutto gleich Netto“ erhalte.
- Wenn ich woanders noch selbständig tätig bin, kann es sein, dass ich deswegen auch noch bei der Künstlersozialkasse versichert bin.

pensionskasse
rundfunk

Foto: webphotographeer | iStockphoto

Aufnahme-
bedingungen
vereinfacht

Ein wertvoller Beitrag zu Ihrer Altersversorgung:

Bis zu **50 %** gibt ’s von
Ihrem Auftraggeber dazu.

Die Altersversorgung für Freie. www.pkr.de

CHECKLISTE FÜR FREIE AN DER DW

- Erkundigen Sie sich vor Annahme eines Auftrags darüber, wie die Zahlung abgerechnet wird (bei der Redaktion oder der Honorar-/Personalabteilung).
- Senderjargon „Brutto gleich Netto“ = steuerliche Selbständigkeit, sozialversicherungsrechtliche Selbständigkeit, keine Abzüge, bei Umsatzsteuerpflicht muss Umsatzsteuer selbst aus dem erhaltenden Beitrag herausgerechnet werden.
- Steuerlich Selbständige gehören in die Künstlersozialkasse, weil sie sonst eventuell als „arbeitnehmerähnliche Selbständige“ bei der Rentenversicherung gelten.
- Senderjargon „auf Lohnsteuerkarte“ = in der Regel (!) Lohnsteuerabzug, Sozialversicherung durch den Sender.
- Wer bei lohnsteuerpflichtigen Aufträgen seine Lohnsteuermerkmale nicht mitteilt, riskiert Abrechnung auf Grundlage der höchsten Lohnsteuerklasse.
- Geben Sie bei lohnsteuerpflichtigen Tätigkeiten stets auch Ihre gesetzliche Krankenkasse an!
- Wer schon in der Künstlersozialkasse Mitglied ist, sollte darauf hinweisen. Auch das schützt aber nicht immer vor Abzügen.
- Wer über den Sender versichert ist, aber auch viele richtig selbständige Aufträge hat, sollte unter Umständen auch in die Künstlersozialkasse.
- Klären Sie vor Reisen in gefährliche Regionen ihre Versicherungssituation. Ansonsten sind Sie unter Umständen ungeschützt.
- Lesen Sie die Tarifverträge.
- Machen Sie mit in der DJV-Betriebsgruppe und – wenn Sie in Berlin tätig sind – in der Freienvertretung Berlin.

HONORARTARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN[2]

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für freie Mitarbeiter / innen im Sinne des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle in der aktuellen Fassung.

§ 2 Honorar

(1) Die Leistungen werden entsprechend der jeweiligen Leistungsart (Anlage) und den nachstehenden Bestimmungen vergütet.

(2) Die in der Anlage genannten Honorarsätze sind Mindesttarife.

(3) Alle Honorare sind Bruttovergütungen.

(4) Der Steuerabzug und die Beitragszahlungen zur gesetzlichen Sozialversicherung richten sich nach den geltenden Bestimmungen.

§ 3 – aufgehoben -

§ 4 Anwendung der Leistungsarten [3]

(1) Bei Anwendung der Leistungsarten 8404 bis 8405 und 8420 bis 8425 werden für Arbeiten zur Vorbereitung der Aufnahmen (Ausrüstung überprüfen, Fahrzeug beladen, usw.) oder Abwicklung nach den Dreharbeiten (Rückgabe der Ausrüstung usw.), sofern sie während der Drehtage nicht möglich sind, 50 % der vereinbarten Pauschalhonorare gezahlt.

(2) Die rundfunkrechtliche Verantwortung wird stets von festangestellten Arbeitnehmern/innen ausgeübt. Freie Mitarbeiter/innen werden nicht dauerhaft in der Funktion eines Chefs vom Dienst / einer Chefin vom Dienst eingesetzt.

§ 5 – aufgehoben -

§ 6 Pauschalhonorar

(1) Alle Halbtages-/Tagespauschalen gelten für eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 4 bzw. 8 Stunden (einschließlich Dienstreisezeiten/ausschließlich Pausen). Bei Tagespauschalen wird jede zusätzliche volle Stunde mit 1/8 der vereinbarten Tagespauschale zusätzlich honoriert. [4]

(2) Wird die tägliche Arbeitszeit im Einzelfall in Absprache mit der Personalabteilung auf ausdrücklichen Wunsch des freien Mitarbeiters /der freien Mitarbeiterin reduziert, wird die Tagespauschale proportional zur Arbeitszeit gekürzt, das tarifierte Mindesthonorar kann dabei unterschritten werden. Für den Wunsch des freien Mitarbeiters /

2 vom 09. Juli 2001 in der Fassung vom 6. April 2017 (in Kraft ab 1. Januar 2018), geschlossen zwischen Deutsche Welle und Vereiningte Dienstleistungsgewerkschaft, Deutscher Journalisten-Verband e.V., Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden

3 *(3)–(7) aufgehoben, (8) wird mit Änderungen an (1)*

4 Die DW erklärt, dass grundsätzlich keine Schichten geplant werden sollen, die regelmäßig kurz vor Erreichung von 5 bzw. 9 Dienststunden enden. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Die Gewerkschaften begrüßen das, stellen aber gleichzeitig klar, dass sie die Auffassung vertreten, dass ein Einsatz von über 4 Stunden und über 8 Stunden anders zu honorieren ist.

der freien Mitarbeiterin müssen objektive Anhaltspunkte dokumentiert sein, aus denen sich ergibt, dass die Reduzierung des täglichen Einsatzumfangs im Interesse des freien Mitarbeiters / der freien Mitarbeiterin ist (beispielsweise Work-Life-Balance, Telearbeit). [5]

(3) Sofern es sich um Pauschalen für einzelne Autorenleistungen (LA 8048) oder Autorenpakete (LA 8700) handelt, müssen die Pauschalen angemessen sein. Dabei sind der materielle und zeitliche Aufwand für die Erstellung der Beitragselemente, der Umfang der eingeräumten Nutzungsrechte und eventuelle Alleinstellungsmerkmale der Leistung oder des Erstellers/Urhebers / der Erstellerin/Urheberin besonders zu berücksichtigen. Sie müssen im Ergebnis den tarifvertraglichen Tagespauschalen für redaktionelle Leistungen und Autoren / Autorinnen vergleichbar sein, insbesondere wenn der Zeitaufwand für die Erstellung im Verhältnis zu den Tagespauschalen dieses Tarifvertrags steht.

§ 7 Ausfallhonorar bei Absagen

(1) Bei vereinbarten Pauschalhonoraren wird bei Absage des Einsatzes unter den in Absatz 2 genannten Voraussetzungen ein Ausfallhonorar gezahlt.

5 Protokollnotiz: Die Deutsche Welle informiert die Personalvertretungenjährlich(Berichtszeitraum: Kalendervorjahr), in welchen Einzelfällen auf ausdrücklichen Wunsch des freien Mitarbeiters / der freien Mitarbeiterin die tägliche Arbeitszeit und dementsprechend die Tagespauschale reduziert wurde.

(2) Das Ausfallhonorar beträgt

1. 50 % des tatsächlich vereinbarten Honorares, wenn die Deutsche Welle innerhalb des letzten Tages vor Beginn des Einsatztages den Einsatz absagt,

2. 100 % des tatsächlich vereinbarten Honorares, wenn die Deutsche Welle den Einsatz bei Anwesenheit des/der freien Mitarbeiters/in am Leistungsort oder am Aufnahmetag absagt. [6]

6 Bei größeren Auftragspaketen der DW Akademie (beispielsweise Auslandstrainings der DW Akademie mit einem Auslandsaufenthalt von mindestens zwei Wochen) vereinbart die DW Akademie mit den freien Mitarbeitern / den freien Mitarbeiterinnen einzelvertraglich die nachfolgenden Sonderregelungen zu dem Ausfallhonorar:
(1) Bei vereinbarten Pauschalhonoraren wird bei Absage des Einsatzes unter den in Absatz 2 genannten Voraussetzungen ein Ausfallhonorar gezahlt.
(2) Das Ausfallhonorar beträgt
1. 50 % des tatsächlich vereinbarten Honorars, wenn die Deutsche Welle innerhalb von 10 Tagen vor Beginn des Einsatzes den Einsatz absagt,
2. 100 % des tatsächlich vereinbarten Honorars, wenn die Deutsche Welle innerhalb von fünf Tagen vor Beginn des Einsatzes den Einsatz absagt.
3. Auf das Ausfallhonorar muss sich der/die freie Mitarbeiter/in den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er/sie durch anderweitige Verwendung seiner/ihrer Dienste erwirbt oder infolge des Unterbleibens der Beschäftigung an Aufwendungen erspart. Der/die freie Mitarbeiter/in ist verpflichtet, ersatzweise andere, ihm/ihr zeitlich und fachlich zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen.

§ 7a Fortbildungspauschale

Freie Mitarbeiter/innen erhalten grundsätzlich kein Honorar für die Teilnahme an Schulungen. Eine freie/r Mitarbeiter/in erhält ausnahmsweise eine Pauschale nach Leistungsart 8950, wenn er/sie auf Veranlassung der DW an einem betrieblich notwendigen Training teilnimmt. Die Höhe der Pauschale beträgt mindestens 50 % des Honorarsatzes, den der/die freie Mitarbeiter/in üblicherweise für seine/ihre Leistung erhält; dabei gilt jedenfalls das in Leistungsart 8950 festgelegte Mindesthonorar.

§ 7b Pauschale für Reisetage

Freie Mitarbeiter/innen erhalten grundsätzlich kein Honorar für Reisetage (Tage, an denen keine weitere Leistung erbracht worden ist). Ein/e freie/r Mitarbeiter/in erhält ausnahmsweise eine Pauschale nach Leistungsart 8960 pro Anreise und pro Abreise, wenn er/sie von der DW mit der Durchführung der Dienstreise ausdrücklich beauftragt worden ist. Die Höhe der Pauschale beträgt mindestens 50 % des Honorarsatzes, den der/die freie Mitarbeiter/in üblicherweise für seine/ihre Leistung erhält; dabei gilt jedenfalls das in Leistungsart 8960 festgelegte Mindesthonorar.

Soweit der jeweilige Mittelgeber über diese Fristen hinaus Ausfallhonorare an die Deutsche Welle zahlt, werden diese vollumfänglich an die freien Mitarbeiter/innen weitergegeben.

§ 8 Zeitzuschlag

(1) Ein Zeitzuschlag nach Absatz 2 wird für die Leistungsarten gezahlt, bei denen in der entsprechenden Spalte der Anlage dieses Tarifvertrages der Buchstabe „Z“ eingetragen ist. Satz 1 gilt nicht für die Leistungsarten 8034 bis 8037 und 8410 bis 8411, soweit die in der Anlage bei den genannten Leistungsarten aufgeführten Honorargrenzen überschritten werden. Bei der Berechnung für Zeitzuschläge sind nur volle Stunden zu berücksichtigen.

(2) Die Zeitzuschläge betragen

1. 25 % des tatsächlich vereinbarten Honorars, höchstens 25% des um 10% erhöhten tariflichen Mindesthonorars, für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr,

2. 50 % des tatsächlich vereinbarten Honorars, höchstens 50% des um 10% erhöhten tariflichen Mindesthonorars, soweit die Arbeiten an Sonntagen verrichtet werden,

3. 95 % des tatsächlich vereinbarten Honorars, höchstens 95% des um 10% erhöhten tariflichen Mindesthonorars, soweit die Arbeiten an

a) gesetzlichen Feiertagen der Länder Nordrhein-Westfalen/Berlin (Leistungsort)

oder

b) an Heilig Abend und Silvester ab 14.00 Uhr verrichtet werden.

(3) Treffen mehrere Zeitzuschläge nach Absatz 2 für eine Arbeitsleistung zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2:

Die Tarifpartner vereinbaren folgende Bemessungsgrenze als Übergangsregelung: In der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2005 gilt das um 20 % erhöhte tarifliche Mindesthonorar. Ab 01.01.2006 gilt das um 10 % erhöhte tarifliche Mindesthonorar.

§ 8a Zuschlag für Einsätze in Kriegs- und Krisengebieten

Mitarbeiter/innen, die auf Grund einer Vereinbarung mit der DW in Kriegs- und Krisengebieten tätig sind, erhalten einen Zuschlag in Höhe von 30% des tatsächlich vereinbarten Honorars. Kriegs- und Krisengebiete sind Länder, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat.

§ 9 – aufgehoben -

§ 10 Schlussbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juni 2001 in Kraft. [7]

(2) Dieser Tarifvertrag kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

7 Die Änderungen nach Ziffer 1 (Anlage zum Honorartarifvertrag, Leistungsartenkatalog) treten zum 1.10.2017 in Kraft. Die Änderungen nach den Ziffern 2 bis 11 (Honorartarifvertrag) treten zum 1.1.2018 in Kraft.

HONORARTARIFVERTRAG (HONORARE IN EURO)[8]

Hinweis:
Die zuschlagspflichtigen Honorare sind in der Tabelle durch ein „Z“ gekennzeichnet.

PROGRAMMDIREKTION

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8000	Redakteur/in (Tagespauschale)	Z	265,00
8001	Redakteur/in (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8002	Redakteur/in mit besonderem Auftrag (Tagespauschale)	Z	300,00
8003	Redakteur/in mit besonderem Auftrag (Halbtagespauschale)	Z	187,50
8004	Producer/in (Tagespauschale)	Z	265,00
8005	Producer/in (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8006	PromoProducer/in (Tagespauschale)	Z	265,00
8007	Promo Producer/in (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8010	Redaktionelle/r Mitarbeiter/in (Tagespauschale)	Z	140,00
8011	Redaktionelle/r Mitarbeiter/in (Halbtagespau-schale)	Z	87,50
8012	Redaktionelle/r Assistent/in (Tagespauschale)	Z	140,00
8013	Redaktionelle/r Assistent/in (Halbtagespauschale)	Z	87,50
8014	Hilfskraft (m/w) (redaktionell, technisch) (pro Stunde)	Z	9,13
8020	Lektor/in (Tagespauschale)	Z	265,00
8021	Lektor/in (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8022	Adapteur/in (Tagespauschale)	Z	235,00

8 Anlage zum Honorartarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 09.07.2001 in der Fassung vom 6. April 2017 (in Kraft ab 1. Oktober 2017)

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8023	Adapteur/in (Halbtagespauschale)	Z	146,88
8024	Übersetzer/in (Tagespauschale)	Z	187,00
8025	Übersetzer/in (Halbtagespauschale)	Z	116,88
8026	Übersetzer/in (pro 1.000 Zeichen)		24,05
8030	Redakteur/in im Studio (Tagespauschale)	Z	300,00
8031	Redakteur/in im Studio (Halbtagespauschale)	Z	187,50
8032	Presenter (m/w) (Tagespauschale)	Z	363,00
8033	Presenter (m/w) (Halbtagespauschale)	Z	226,88
8034	Nachrichtensprecher/in (On) (Nachtzuschlag entfällt ab einer vereinb. Pauschale ab 352,36 Euro, Sonn-/Feiertagszuschlag ab 410,99 Euro) (Tagespauschale)	Z	263,00
8035	Nachrichtensprecher/in (On) (Nachtzuschlag entfällt ab einer vereinb. Pauschale ab 220,23 Euro, Sonn-/Feiertagszuschlag ab 256,87 Euro) (Halbtagespauschale)	Z	164,38
8036	Anchor (m/w) (Nachtzuschlag entfällt ab einer vereinb. Pauschale ab 586,92 Euro, Sonn-/Feiertagszuschlag ab 821,47 Euro) (Tagespauschale)	Z	536,00
8037	Anchor (m/w) (Nachtzuschlag entfällt ab einer vereinb. Pauschale ab 366,83 Euro, Sonn-/Feiertagszuschlag ab 513,42 Euro) (Halbtagespauschale)	Z	335,00
8038	Sprecher/in (Tagespauschale)	Z	230,00
8039	Sprecher/in (Halbtagespauschale)	Z	143,75
8040	Autor/in (Tagespauschale)	Z	265,00
8041	Autor/in (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8042	Reporter/in (Tagespauschale)		300,00
8043	Reporter/in (Halbtagespauschale)		187,50

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8044	Videojournalist/in (Tagespauschale)		375,00
8045	Videojournalist/in (Halbtagespauschale)		234,38
8046	Korrespondent/in (Tagespauschale)		300,00
8047	Korrespondent/in (Halbtagespauschale)		187,50
8048	Einzelne Autorenleistung (pro Beitragselement)		28,80
8050	Bildproducer/in (Tagespauschale)	Z	209,00
8051	Bildproducer/in (Halbtagespauschale)	Z	130,63
8052	Webdesigner/in (Tagespauschale)	Z	164,00
8053	Webdesigner/in (Halbtagespauschale)	Z	102,50
8054	Designer/in (Tagespauschale)	Z	209,00
8055	Designer/in (Halbtagespauschale)	Z	130,63
8056	Projektmitarbeiter/in (Tagespauschale)	Z	198,00
8057	Projektmitarbeiter/in (Halbtagespauschale)	Z	123,75

DIREKTION DISTRIBUTION & TECHNIK

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8400	Multimedia-Techniker/in (Tagespauschale)	Z	199,00
8401	Multimedia-Techniker/in (Halbtagespauschale)	Z	124,38
8402	Multimedia-Assistent/in (Tagespauschale)	Z	142,00
8403	Multimedia-Assistent/in (Halbtagespauschale)	Z	88,75
8404	Beleuchter/in (Tagespauschale)	Z	173,00
8405	Beleuchter/in (Halbtagespauschale)	Z	108,13

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8410	Regisseur/in (Nachtzuschlag entfällt bei einer vereinbarten Pauschale ab 400,00 Euro; Sonn- und Feiertagszuschlag entfällt bei einer vereinbarten Pauschale ab 600,00 Euro) (Tagespauschale)	Z	383,00
8411	Regisseur/in (Nachtzuschlag entfällt bei einer vereinbarten Pauschale ab 250,00 Euro; Sonn- und Feiertagszuschlag entfällt bei einer vereinbarten Pauschale ab 375,00 Euro) (Halbtagespauschale)	Z	239,38
8412	Ablaufregisseur/in vom Dienst (Tagespauschale)	Z	180,00
8413	Ablaufregisseur/in vom Dienst (Halbtagespauschale)	Z	112,50
8414	Aufnahmeleiter/in (Tagespauschale)	Z	195,00
8415	Aufnahmeleiter/in (Halbtagespauschale)	Z	121,88
8420	1. Kameramann/-frau (Tagespauschale)	Z	315,00
8421	1. Kameramann/-frau (Halbtagespauschale)	Z	196,88
8422	2. Kameramann/-frau (Tagespauschale)	Z	243,00
8423	2. Kameramann/-frau (Halbtagespauschale)	Z	151,88
8424	Kamera-Assistent/in (Tagespauschale)	Z	184,00
8425	Kamera-Assistent/in (Halbtagespauschale)	Z	115,00
8430	Maske (m/w) (Tagespauschale)	Z	117,00
8431	Maske (m/w) (Halbtagespauschale)	Z	73,13
8435	Ingenieur/in vom Dienst (IvD) (Tagespauschale)	Z	225,00
8436	Ingenieur/in vom Dienst (IvD) (Halbtagespauschale)	Z	140,63
8440	Disponent/in (Tagespauschale)		153,00
8441	Disponent/in (Halbtagespauschale)		95,63
8445	Technik-Assistent/in (Tagespauschale)	Z	73,00
8446	Technik-Assistent/in (Halbtagespauschale)	Z	45,63

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8460	Programmierer/in (Tagespauschale)	Z	247,00
8461	Programmierer/in (Halbtagespauschale)	Z	154,38
8462	Administration und Support (m/w) (Tagespauschale)	Z	150,00
8463	Administration und Support (m/w) (Halbtagespauschale)	Z	93,75
8464	Informationstechnische/r Mitarbeiter/in (unter Einschluss von Hard- und Software-Installation und Wartung von IT-Anlagen) (pro Stunde Arbeits-zeit)	Z	18,71
8465	Web-Entwickler/in (Tagespauschale)	Z	164,00
8466	Web-Entwickler/in (Halbtagespauschale)	Z	102,50
8470	Markt- u. Medienforschung (m/w) (Tagespauschale)		116,00
8471	Markt- u. Medienforschung (m/w) (Halbtagespauschale)		72,50
8475	Grafiker/in (Tagespauschale)	Z	179,00
8476	Grafiker/in (Halbtagespauschale)	Z	111,88
8480	Projektleiter/in (Tagespauschale)		167,00
8481	Projektleiter/in (Halbtagespauschale)		104,38
8482	Projektmitarbeiter/in (Tagespauschale)		126,00
8483	Projektmitarbeiter/in (Halbtagespauschale)		78,75

DW AKADEMIE

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8600	Kursbetreuer/in (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	84,00
8601	Kursbetreuer/in (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	52,50
8604	Projektmitarbeiter/in (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	126,00
8605	Projektmitarbeiter/in (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	78,75
8606	Projektmanager/in (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	265,00
8607	Projektmanager/in (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8608	Co-Projektmanager/in (Tagespauschale)	Z	167,00
8609	Co-Projektmanager/in (Halbtagespauschale)	Z	104,38
8610	Dozent/in (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	265,00
8611	Dozent/in (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8612	Fach-/Organisationsberatung (Tagespauschale)		265,00
8613	Fach-/Organisationsberatung (Halbtagespauschale)		165,63
8620	Wissenschaftliche Fachkraft (m/w) (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	167,00
8621	Wissenschaftliche Fachkraft (m/w) (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	104,38
8630	Redakteur/in (DW Akademie) (Tagespauschale)	Z	265,00
8631	Redakteur/in (DW Akademie) (Halbtagespauschale)	Z	165,63

DW AKADEMIE / BILDUNGSPROGRAMME

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8700	Autorenpaket Bildungsprogramme (pro Formatpaket)		167,00
8705	Regisseur/in Audio / Hörspiel (Tagespauschale)	Z	198,00
8706	Regisseur/in Audio / Hörspiel (Halbtagespauschale)	Z	123,75
8710	Musikproduktion (m/w) (Tagespauschale)		144,00
8711	Musikproduktion (m/w) (Halbtagespauschale)		90,00
8715	Schauspieler/in Audio / Video (Tagespauschale)		265,00
8716	Schauspieler/in Audio / Video (Halbtagespauschale)		165,63
8717	Kleindarsteller/in (Tagespauschale)		132,00
8718	Kleindarsteller/in (Halbtagespauschale)		82,50
8720	Projektleiter/in (Bildungsprogramme) (Tagespauschale)	Z	167,00
8721	Projektleiter/in (Bildungsprogramme) (Halbtagespauschale)	Z	104,38

INTENDANZ

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8800	Grafiker/in für Printaufgaben (Tagespauschale)	Z	179,00
8801	Grafiker/in für Printaufgaben (Halbtagespauschale)	Z	111,88
8802	Projektleiter/in (Tagespauschale)	Z	167,00
8803	Projektleiter/in (Halbtagespauschale)	Z	104,38
8804	Projektmitarbeiter/in (Tagespauschale)	Z	126,00
8805	Projektmitarbeiter/in (Halbtagespauschale)	Z	78,75
8810	Besucherbetreuer/in (pro Stunde)	Z	20,49
8811	Hilfskraft (m/w) (pro Stunde)	Z	9,13
8820	Redakteur/in / Autor/in (Unternehmenskommunikation) (Tagespauschale)	Z	265,00
8821	Redakteur/in / Autor/in (Unternehmenskommunikation) (Halbtagespauschale)	Z	165,63
8822	Redaktionelle/r Mitarbeiter/in (Unternehmenskommunikation) (Tagespauschale)	Z	140,00
8823	Redaktionelle/r Mitarbeiter/in (Unternehmenskommunikation) (Halbtagespauschale)	Z	87,50
8824	Übersetzer/in (Unternehmenskommunikation) (pro Stunde)	Z	23,38

VERWALTUNGSDIREKTION

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8900	Dozent/in für Fortbildungsmaßnahmen DW (pro Stunde)	Z	25,53
8905	Projektleiter/in (Tagespauschale)	Z	167,00
8906	Projektleiter/in (Halbtagespauschale)	Z	104,38
8907	Projektmitarbeiter/in (Tagespauschale)	Z	126,00
8908	Projektmitarbeiter/in (Halbtagespauschale)	Z	78,75
8910	Hilfskraft (m/w) (pro Stunde)	Z	9,13

ALLE DIREKTIONSBEREICHE

LA	Leistungsart	Zeit-zuschlag	Mindesthonorar 01.10.2017 (Euro)
8950	Fortbildungspauschale (Tagespauschale)		73,00
8951	Fortbildungspauschale (Halbtagespauschale)		45,63
8960	Pauschale für Reisetage (Tagespauschale)		73,00
8961	Pauschale für Reisetage (Halbtagespauschale)		45,63

MEDIENPRAXIS AUS DEM HERBERT VON HALEM VERLAG

STORYTELLING FÜR JOURNALISTEN

Wie baue ich eine gute Geschichte?

Marie Lampert / Rolf Wespe

2017, 286 Seiten, 57 Abb., 240 x 170 mm, deutsch, 4. überarbeitete Auflage

29,50 EUR
ISBN 978-3-7445-0991-6

ERSCHEINT DEMNÄCHST!

WER BEHERRSCHT DIE MEDIEN?

Die 50 größten Medien- und Wissenskonzerne der Welt

Lutz Hachmeister / Till Wäscher

2017, 560 Seiten, 190 x 120 mm, deutsch

23,00 EUR
ISBN 978-3-86962-234-7

UNTERNEHMENSFILME DREHEN

Business Movies im digitalen Zeitalter

Wolfgang Lanzenberger / Michael Müller

2017, Praxis Film, Band 74, 300 Seiten, 200 farbige Abb., 240 x 170 mm, deutsch, 3. überarbeitete Auflage

34,00 EUR
ISBN 978-3-7445-0905-3

ERSCHEINT DEMNÄCHST!

KOMPASS DER WIRTSCHAFTS-KOMMUNIKATION

Themeninteressen der Bürger – Bewertungen der publizistischen Leistungen von Politik, Unternehmen und Journalismus

Claudia Mast / Klaus Spachmann / Katherina Georg

2017, 336 Seiten, 69 Abb., 213 x 142 mm, deutsch

39,00 EUR
ISBN 978-3-7445-1120-9

GOOGLE & MEHR: ONLINE-RECHERCHE

Wie Sie exakte Treffer auf Ihre Suchanfragen erhalten

Hektor Haarkötter

2016, Praktischer Journalismus, Band 103, 144 Seiten, 185 x 120 mm, deutsch

14,99 EUR
ISBN 978-3-7445-1104-9

WIRTSCHAFT

Basiswissen für die Medienpraxis

Barbara Brandstetter / Steffen Range

2017, Journalismus Bibliothek, Band 4, 256 Seiten, 190 x 120 mm, deutsch

18,50 EUR
ISBN 978-3-86962-019-0

Herbert von Halem Verlagsgesellschaft mbH, E-Mail: info@halem-verlag.de, Telefon: 0221-9258 29 0

Mehr Infos online: www.halem-verlag.de www.journalistikon.de www.blexkom.halem-verlag.de www.rkm-journal.de

HERBERT VON HALEM VERLAG

TARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN IM VOLLTEXT[9]

PRÄAMBEL

Die Tarifpartner stimmen darin überein, dass die Deutsche Welle der Erfüllung ihres gesetzlichen Programmauftrages und der Gewährleistung der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch durch die Auswahl und Beschäftigung der Rundfunkmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Rechnung tragen muss. Dieser Tarifvertrag dient dem Ziel, die personellen Voraussetzungen für ein umfassendes Programmangebot und die Wiedergabe der Meinungsvielfalt zu verbessern. Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass die Deutsche Welle zu diesem Zweck außer Arbeitnehmern auch arbeitnehmerähnliche Personen und freie Mitarbeiter beschäftigen muss.

Die Tarifpartner schließen diesen Tarifvertrag in der Erwägung, dass in der Rundfunkanstalt zur Erfüllung des Programmauftrages programmgestaltende Tätigkeiten und Mitwirkungen an Produktionen in Arbeitsverhältnissen, in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen und in freier Mitarbeit unverzichtbar sind. In diesem Rahmen soll dieser Tarifvertrag die Beschäftigung ausgestalten. Die Beschäftigten nach diesem Tarifvertrag sollen einen verstärkten sozialen Schutz erhalten, ohne dass die Bindungen eines Arbeitsverhältnisses bestehen. Die Deutsche Welle verfolgt mit diesem Tarifvertrag nicht den Zweck, eine grundsätzliche Aufgabenverlagerung von Arbeitsverhältnissen auf arbeitnehmerähnliche

Rechtsverhältnisse oder freie Mitarbeit vorzunehmen. Die Tarifpartner schließen diesen Tarifvertrag auch in der Erwägung, dass die in den öffentlichrechtlichen Rundfunkanstalten historisch gewachsenen Relationen zwischen Arbeitsverhältnissen der Festangestellten, arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen und freier Mitarbeit in Anwendung dieses Tarifvertrages nicht grundsätzlich verschoben werden sollen. Betriebliche und programmliche Umstrukturierungen dürfen jedoch im Interesse der Programmfreiheit und der Zukunftssicherung der Deutschen Welle nicht behindert werden.

ERSTER ABSCHNITT: ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf Rechtsverhältnisse, die zwischen arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne von § 12 a Tarifvertragsgesetz und der Deutschen Welle durch Dienst- oder Werkverträge begründet werden; abweichende Regelungen im 2. Abschnitt (§§ 7-15) und im 3. Abschnitt (§§ 16-20) bleiben unberührt. Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne dieses Tarifvertrages sind Mitarbeiter, die die Voraussetzungen

9 vom 6. Februar 2002 in der Fassung vom 6. April 2017, vereinbart zwischen der Deutschen Welle und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di -, dem Deutschen Journalisten-Verband e.V. – DJV -, der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden – VRFF. Die [im Jahr 2017 vereinbarten] Änderungen treten mit Ausnahme von § 3 zum 01.01.2018 in Kraft. § 3 tritt bereits rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.

der wirtschaftlichen Abhängigkeit nach § 2 und der sozialen Schutzbedürftigkeit nach § 3 erfüllen[10].

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

1. Personen in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen, die aufgrund vor Beginn des Arbeitsverhältnisses abgeschlossener schriftlicher Arbeitsverträge zustande gekommen sind und auf die der Manteltarifvertrag der Deutschen Welle in seiner jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist;

2. Personen, die selbständig, auch ohne Eintragung in das Handelsregister, als Inhaber/in oder Mitinhaber/in einer Firma oder eines Gewerbebetriebes sowie als Gesellschafter/in einer juristischen Person für die Deutsche Welle tätig werden oder Leistungen erbringen; der Tarifvertrag gilt jedoch, soweit jemand eine persönliche Arbeitsleistung für die Deutsche Welle erbringt, die mit einer Firma oder Gesellschaft oder einem Gewerbebetrieb nicht in einem sachlichen Zusammenhang steht;

3. Personen, die als Arbeitnehmer/innen bei Dritten oder als Leiharbeitnehmer/innen oder im Rahmen eines Werkvertrages für einen Dritten oder als freie Mitarbeiter/innen für einen Dritten bei der Deutschen Welle tätig werden;

4. Personen, die bei der Deutschen Welle überwiegend zu ihrer Ausbildung oder zur Aushilfe beschäftigt werden, sowie Studenten, soweit ihre Beschäftigung sozialversicherungsfrei ist;

5. Personen, die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bei Dritten sind; und

6. Vorruheständler/innen, Versorgungsempfänger/innen, Empfänger/innen von Altersrente.

(3) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Mitarbeiter/innen, die im Inland für die DW tätig werden und für Mitarbeiter/innen, die auf Veranlassung und im Auftrag der DW vorübergehend im Ausland tätig werden, nachdem sie vorher an einem der beiden Standorte im Inland tätig waren oder ihren ständigen Wohnsitz (räumlicher

10 Protokollnotiz (zum Wechsel freier Mitarbeiter/innen in ein Arbeitsverhältnis):
1. Bei einem Wechsel von einem befristeten Honorar-Rahmenvertrag oder einer Beschäftigung auf Prognosebasis in ein befristetes Arbeitsverhältnis bleibt ein etwaig bestehender Anspruch auf Übergangsgeld nach § 11 TVaP für den Fall erhalten, dass die DW den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängert und dem/der Mitarbeiter/in auch keine Beschäftigung in freier Mitarbeit nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages anbieten kann. Die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages gilt dabei nicht als Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifvertrags.
2. Bei einem Wechsel von einem unbefristeten Honorar-Rahmenvertrag in ein befristetes Arbeitsverhältnis wird der unbefristete Honorar-Rahmenvertrag für die Zeit der arbeitsvertraglichen Beschäftigung gemäß § 13 ruhend gestellt. Im Falle der Beendigung der arbeitsvertraglichen Beschäftigung würde der unbefristete Honorar-Rahmenvertrag mit den bisher erworbenen Rechten wieder aufleben.
3. Die vorgenannten Regelungen gelten nicht mehr, sobald der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der DW abschließt.

Lebensmittelpunkt) im Inland hatten. Die Bestimmungen gelten nicht für Mitarbeiter/innen mit ständigem Wohnsitz im Ausland, die im Ausland tätig werden. [11]

§ 2 Wirtschaftliche Abhängigkeit

(1) Die wirtschaftliche Abhängigkeit eines/r Mitarbeiters/in ist gegeben, wenn er/sie entweder bei der Deutschen Welle oder bei ihr und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte seiner/ihrer erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto ohne gesonderte Kostenerstattung) im maßgeblichen Zeitraum bezogen hat. Sofern ein/e Mitarbeiter/in künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirkt, genügt statt der Hälfte ein Drittel der genannten Entgelte.

(2) Maßgeblicher Zeitraum im Sinne des Absatzes 1 ist das Kalenderjahr vor der Geltendmachung des Anspruchs. Abweichend von Satz 1 sind bei erstmaligem Tätigwerden für die Deutsche Welle die letzten sechs Kalendermonate vor der Geltendmachung des Anspruchs maßgeblich.

§ 3 Soziale Schutzbedürftigkeit

Die soziale Schutzbedürftigkeit des/der Mitarbeiteres/in ist gegeben, wenn er/sie innerhalb der letzten sechs Monate vor der Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubstage) für die Deutsche Welle und andere Rundfunkanstalten der ARD und Deutschlandradio aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war und seine/ihre erwerbsmäßigen Gesamteinkünfte im Sinne dieses Tarifvertrages im Kalenderjahr vor der Geltendmachung des Anspruchs nicht mehr als 88.000 Euro betragen haben.

(2) Die erwerbsmäßigen Gesamteinkünfte setzen sich aus erwerbsmäßigen Einkünften im Inland und im Ausland zusammen. Zu den erwerbsmäßigen Gesamteinkünften im Inland zählen die Einkünfte aus Erwerbstätigkeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 und Nr. 7 EStG: Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Einkünfte aus Gewerbebetrieb, Einkünfte aus selbständiger Arbeit, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, sonstige Einkünfte im Sinne des § 22 EStG. Unter Einkünfte sind nach § 2 Abs. 2 EStG bei Land- und Fortwirtschaft, bei Gewerbebetrieb und selbständiger Arbeit der Gewinn zu verstehen, bei den anderen Einkunftsarten der Überschuss der Einnahmen über die Werbungskosten. Satz 3 gilt für die erwerbsmäßigen Einkünfte im Ausland entsprechend.

11 Protokollnotiz: Die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten auch für deutsche Staatsbürger/innen mit ständigem Wohnsitz im Ausland, die im Ausland tätig sind, wenn sie bereits unmittelbar vor dem 1. Januar 2018 (Zeitpunkt des Inkrafttretens der tariflichen Änderungen) für die DW tätig waren und unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen fielen.

§ 4 Beginn und Ende des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses

(1) Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zur Deutschen Welle beginnt nach dem Eintritt der Voraussetzungen des § 2 und des § 3. Das gleiche gilt mit Beginn eines Honorar-Rahmenvertrages (§ 18), der eine Honorar-Garantie (§ 20) enthält, oder eines Honorar-Rahmenvertrages, der unmittelbar an die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses anschließt, solange die Grenze nach § 2 Abs. 1 (die Hälfte bzw. ein Drittel der erwerbsmäßigen Gesamtentgelte) nicht unterschritten oder die Grenze nach § 3 (erwerbsmäßige Gesamteinkünfte) nicht überschritten wird.

(2) Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis endet

1. mit Ablauf eines befristeten Honorar-Rahmenvertrages (§ 18),

2. mit Ablauf der Mitteilungsfrist einer Beendigungsmitteilung (§ 9, § 8 Abs. 2),

3. mit Ablauf der Kündigungsfrist eines unbefristeten Honorar-Rahmenvertrages (§ 18 Abs. 7),

4. mit dem Wegfall der Voraussetzungen des § 2 oder des § 3, oder

5. mit Vollendung des 65. Lebensjahres des Mitarbeiters.

(3) Abweichend von Absatz 2 Nr. 1 bis 3 gilt eine Beendigung als nicht eingetreten, wenn die Beschäftigung nach dem ursprünglich vorgesehenen Beendigungsdatum innerhalb von 12 Kalendermonaten für mindestens 72 Beschäftigungstage fortgesetzt wurde. Im Falle des Satzes 1 bestehen Ansprüche des/der Mitarbeiters/in aus den Durchführungstarifverträgen nur dann, wenn bei der Antragstellung die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind. Macht ein/e Mitarbeiter/in im Falle des Satzes 1 nach dem ursprünglich vorgesehenen Beendigungsdatum Zahlungsansprüche nach dem zweiten Abschnitt dieses Tarifvertrages (§§ 7-15) geltend, so sind sämtliche an ihn/sie aufgrund derselben Vorschrift bereits geleisteten Zahlungen anzurechnen, soweit die ihnen zugrunde liegenden Berechnungszeiträume vor dem ursprünglich vorgesehenen Beendigungsdatum lagen. Etwaige Überzahlungen, die sich aus der Anrechnung nach Satz 3 ergeben, müssen von dem/der Mitarbeiter/in erstattet werden.

§ 5 Betriebsnormen

(1) Die Deutsche Welle verzichtet auf die Begrenzung des Beschäftigungsumfanges und der Honorarhöhe nach der „Prognoseregelung“ oder aufgrund anderer organisatorischer Regelungen, wenn ein Honorar-Rahmenvertrag (§ 18) abgeschlossen wurde.

(2) Soweit Programmitarbeit sowohl im Rahmen eines Arbeitsvertrages gemäß Manteltarifvertrag als auch im Rahmen freier Mitarbeit möglich ist, um dem Gebot der Programmvielfalt Rechnung zu tragen, kann die Deutsche Welle nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze 3 und 4 und nach Maßgabe der Ziffern 110 bis 113 des Manteltarifvertrages die Verträge mit ihren Mitarbeitern

im Rahmen einer verantwortungsvollen Personalplanung frei gestalten.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die befristete Programmitarbeit die Beschäftigung von Personen auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages gemäß Manteltarifvertrag ergänzt, aber nicht ersetzt.

(4) Im Rahmen des Anhörungsrechts nach § 78 Abs. 3 Satz 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes für Festangestellte wird die Deutsche Welle der zuständigen Personalvertretung jährlich eine Übersicht zuleiten, mit welchen Mitarbeiter/innen Honorar-Rahmenverträge nach diesem Tarifvertrag im Berichtszeitraum abgeschlossen und beendet wurden, welche Laufzeiten diese haben und in welchen Bereichen die Mitarbeiter/innen überwiegend beschäftigt werden bzw. wurden. Die Übersicht wird auch allgemeine statistische Angaben über das quantitative Ausmaß der Beschäftigung arbeitnehmerähnlicher Personen bei der Deutschen Welle im Berichtszeitraum enthalten, wobei diese Angaben nach Kostenstellen erkennen lassen, in welchen Bereichen die Mitarbeiter/innen überwiegend beschäftigt wurden. Die Deutsche Welle erörtert im Rahmen dieses Anhörungsrechtes mit der zuständigen Personalvertretung auch die Frage, ob dauerhaft auszuübende Tätigkeiten von Arbeitnehmern oder freien Mitarbeitern wahrzunehmen sind.

(5) Freie Mitarbeiter/innen und arbeitnehmerähnliche Personen, die auf der Basis von Honorar-Rahmenverträgen beschäftigt werden, dürfen nicht dauerhaft in folgenden Kernfunktionen eingesetzt werden:

- Chef/in vom Dienst,
- Mittelbewirtschaftung, Mittelverwaltung und Rechnungsprüfung,
- Beauftragung und Honorierung anderer freier Mitarbeiter/innen und/oder arbeitnehmerähnlicher Personen,
- Programmplanung mit eigener Entscheidungsbefugnis.

Die bisherigen Strukturen sollen unter Beachtung dieser Grundsätze und unter Berücksichtigung von Sendesicherheit sowie der bisherigen Beschäftigungsverhältnisse von freien und festangestellten Mitarbeiter/innen angepasst werden.

§ 6 Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen

(1) Berechnungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen die Deutsche Welle nach diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen unter Berücksichtigung der für die Bestandsschutz-Ansprüche nach Absatz 6 festgelegten Höchstgrenze ist nur das bei der Deutschen Welle erzielte Gesamtentgelt.

(2) Soweit sich aus der Gesamttätigkeit des/der Mitarbeiter/in bei ARD-Anstalten ein höherer Zahlungsanspruch als nach Absatz 1 errechnet, bleibt dem/der Mitarbeiter/in die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegen die andere(n) Anstalt(en) nach deren jeweiligen Anteilen vorbehalten.

(3) Für die Feststellung der von anderen ARD-Anstalten erzielten Entgelte hat der/die Mitarbeiter/in die bezogenen Entgelte für jede Rundfunkanstalt gesondert anzugeben.

(4) Für die Erfüllung sämtlicher Zahlungsansprüche nach diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, entsprechende Anträge an die Deutsche Welle zu stellen und die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen. Hierzu gehören die erforderlichen Bescheinigungen, auf Verlangen der Deutschen Welle auch die vorliegenden Einkommensteuerbescheide, in Verbindung mit seiner/ihrer Versicherung, dass er/sie kein Einkommen in dem maßgeblichen Zeitraum gehabt hat, das die in § 2 und § 3 sowie in Absatz 5 genannten Grenzen unterschreitet bzw. übersteigt.

(5) Bei der Ermittlung der nach den Bestandsschutzregelungen maßgeblichen Fristen (insbesondere § 10 i.V.m. § 6 Absatz 8) sind diejenigen Beschäftigungsjahre zu berücksichtigen, die zusammenhängend vor der Feststellung lagen, wenn der/die freie Mitarbeiter/in mindestens zwei Beschäftigungsjahre erfüllt hat. Das gleiche gilt für die Berechnung von Zahlungsansprüchen nach den Bestandsschutzregelungen, allerdings mit der Maßgabe, dass nur Beschäftigungsjahre angerechnet werden, in denen die erwerbsmäßigen Gesamteinkünfte des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin im Sinne des Einkommensteuergesetzes (§ 3 Absatz 2) 92.000 EURO nicht überschritten haben.

(6) Für Bestandsschutzansprüche nach dem zweiten Abschnitt dieses Tarifvertrages (§§ 7-15) werden als Berechnungsgrundlage maximal 65.000 EURO zugrunde gelegt. [12]

(7) Als Beschäftigungstage im Sinne dieses Tarifvertrages gelten Kalendertage,

1. an denen der/die Mitarbeiter/in mindestens 3 Stunden tatsächlich bzw. nach den Daten des elektronischen Honorar-Abrechnungssystems innerhalb der Räumlichkeiten der Deutschen Welle tätig war, oder

2. die bei der Auftragserteilung (§§ 19 Abs. 1, 20 Abs. 3) oder nach sonstiger Vereinbarung zwischen Deutscher Welle und Mitarbeiter/in für die Erfüllung dieses Auftrages einschließlich etwaiger Tätigkeiten innerhalb der Räumlichkeiten der Deutschen Welle vereinbart wurden, oder

3. für die Urlaubsentgelt nach dem Durchführungstarifvertrag Nr. 1 oder für die in Erfüllung des Ergänzungsanspruchs nach § 8 Absätze 3 bis 6 gezahlt wurde.

(8) Als Beschäftigungsjahr im Sinne dieses Tarifvertrages gilt jedes Kalenderjahr, in dem der/die Mitarbeiter/in jeweils an mindestens 72 Beschäftigungstagen (Abs. 7) für die Deutsche Welle tätig war.

(9) Als Gesamtentgelt im Sinne dieses Tarifvertrages gelten sämtliche innerhalb des Berechnungszeitraumes von der Deutschen Welle aufgrund dieses Tarifvertrages und seiner Durchführungstarifverträge geleiste-

12 Protokollnotiz: Die Überprüfung der Obergrenze erfolgt in Zusammenhang mit Tarifverhandlungen in regelmäßigen Abständen.

ten Zahlungen mit Ausnahme von geleisteten Ausgleichszahlungen.

ZWEITER ABSCHNITT: BESTANDSSCHUTZ

§ 7 Wesentliche Einschränkung der Tätigkeit

(1) Beabsichtigt die Deutsche Welle eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit des/der Mitarbeiters/in, so muss sie ihm/ihr dies unter Berücksichtigung der Mitteilungsfristen nach § 10 vorher schriftlich mitteilen (Einschränkungsmitteilung), wenn der/die Mitarbeiter/in im laufenden Kalenderjahr oder im unmittelbar vorangegangenen Kalenderjahr (Kalendervorjahr) mindestens an 72 Beschäftigungstagen für die Deutsche Welle tätig war.

(2) Eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit des/der Mitarbeiters/in liegt vor, wenn das Gesamtentgelt bei der Deutschen Welle in dem maßgeblichen Zeitraum (Absätze 3 und 4) um mehr als 20 % gemindert ist.

(3) Bei einer wesentlichen Einschränkung der Tätigkeit nach einer Einschränkungsmitteilung (Abs. 1) hat der/die Mitarbeiter/in innerhalb der in § 10 genannten Fristen für jeden Kalendermonat einen Ausgleichsanspruch. Der Ausgleichsanspruch berechnet sich nach der Differenz zwischen dem um 20 % verminderten, bei der Deutschen Welle im Monatsdurchschnitt erzielten Gesamtentgelt in den letzten zwölf Kalendermonaten, die dem Zugang der Einschränkungsmitteilung vorausgingen, und dem bei der Deutschen Welle im Monatsdurchschnitt erzielten Gesamtentgelt innerhalb der Mitteilungsfrist nach § 10. Im Krankheitsfall besteht nur ein Anspruch nach dem Durchführungstarifvertrag Nr. 2 zu diesem Tarifvertrag; bei Schwangerschaft besteht nur ein Anspruch nach dem Durchführungstarifvertrag Nr. 3 zu diesem Tarifvertrag.

(4) Erklärt die Deutsche Welle keine Einschränkungsmitteilung, wird auf Antrag des/der Mitarbeiters/in innerhalb des 1. Quartals eines Kalenderjahres festgestellt, ob eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit eingetreten ist. Diese liegt vor, wenn die bei der Deutschen Welle im Monatsdurchschnitt des Kalendervorjahres erzielten Gesamtentgelte im Verhältnis zu den bei der Deutschen Welle im Monatsdurchschnitt erzielten Gesamtentgelten des davor liegenden Kalenderjahres um mehr als 20% gemindert sind. Bei einer solchen wesentlichen Einschränkung der Tätigkeit hat der/die Mitarbeiter/in einen Ausgleichsanspruch. Die Höhe des Ausgleichsanspruchs berechnet sich aus der Differenz zwischen dem um 20 % geminderten, im Monatsdurchschnitt des vorletzten Kalenderjahres erzielten Gesamtentgelt zu dem im Monatsdurchschnitt des Kalendervorjahres erzielten Gesamtentgelt. Der Ausgleichsanspruch ist nur für die Anzahl der Kalendermonate zu zahlen, die für den/die Mitarbeiter/in bei der Antragstellung im Rahmen der Mitteilungsfristen des § 10 einzuhalten wären. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Ausgleichsanspruch wird im Falle einer Einschränkungsmitteilung zwei Monate nach Ablauf der Mitteilungsfrist (§ 10) zur Auszahlung fällig. Im Falle des Absatzes 4 ist

der Ausgleichsanspruch zwei Monate nach der beantragten Feststellung zur Auszahlung fällig.

(6) Die Wirkung einer Einschränkungsmitteilung nach § 7 Absatz 1 erlischt, wenn weder während der Mitteilungsfrist noch in einem Zeitraum von 6 Monaten nach Ablauf der Mitteilungsfrist eine tatsächliche wesentliche Einschränkung erfolgt. Etwaige Ausgleichsansprüche werden in diesem Fall nicht nach § 7 Absatz 3, sondern nach § 7 Absatz 4 berechnet.

§ 8 Ergänzungsanspruch [13]

(1) Wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin in Zusammenhang mit einer Einschränkungsmitteilung (§ 7 Absatz 1 und 3) oder mit der Feststellung einer tatsächlichen Einschränkung (§ 7 Absatz 4 Satz 1) an weniger als 72 Beschäftigungstagen pro Kalenderjahr beschäftigt oder ist dieses absehbar, kann er/sie von der Deutschen Welle eine Entscheidung über eine Beendigung oder eine Beschäftigung von mindestens 72 Beschäftigungstagen pro Kalenderjahr fordern.

(2) Teilt die Deutsche Welle dem/der Mitarbeiter/in nach Abs. 1 die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit, kann er/sie die Ansprüche nach §§ 9 Absätze 2 bis 4, 11 und 14 geltend machen, soweit die Voraussetzungen jeweils vorliegen.

(3) Teilt die Deutsche Welle dem/der Mitarbeiter/in nach Abs. 1 mit, dass seine Weiterbeschäftigung beabsichtigt ist, wird der/die Mitarbeiter/in jedoch an weniger als 72 Beschäftigungstagen eingesetzt, so hat er/sie nach den Absätzen 4 und 5 einen Zahlungsanspruch (Ergänzungsanspruch).

(4) Auf den Ergänzungsanspruch werden die erzielten Honorare angerechnet; § 20 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(5) Soweit im Rahmen des Ergänzungsanspruchs Auszahlungen für Beschäftigungstage erfolgten, gelten diese Beschäftigungstage als erbracht, wenn Beschäftigungstage in diesem Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzung sind.

§ 9 Beendigung der Tätigkeit

(1) Beabsichtigt die Deutsche Welle die Beendigung der Tätigkeit des/der Mitarbeiters/in, so muss sie ihm/ihr dies unter Berücksichtigung der Mitteilungsfristen nach § 10 vorher schriftlich mitteilen (Beendigungsmitteilung), wenn der/die Mitarbeiter/in im laufenden Kalenderjahr oder im Kalendervorjahr mindestens an 72 Beschäftigungstagen für die Deutsche Welle tätig war. Die Beendigungsmitteilung lässt den Anspruch auf Fortzahlungsentgelt unberührt. Erfolgt eine Beendigungsmitteilung nicht, beginnt der Zeitraum für das Fortzahlungsentgelt mit Beendigung der letzten Tätigkeit.

(2) Bis zum Ablauf der Mitteilungsfristen nach § 10 hat der/die Mitarbeiter/in im Falle der Beendigung der Tätigkeit Anspruch auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen. Der/

13 Protokollnotiz zu § 8: Die Rechte aus § 8 bleiben ständig bestehen. Auch in Folgejahren kann die Unterschreitung der 72 Beschäftigungstage überprüft werden.

die Mitarbeiter/in hat innerhalb der Fristen nach § 10 Anspruch auf das monatliche Durchschnitts-Gesamtentgelt des Kalenderjahres vor Zugang der Beendigungsmitteilung oder vor Beendigungsdatum der letzten Tätigkeit (Fortzahlungsentgelt) verbunden mit der Verpflichtung zur Ausübung ihm/ihr zeitlich und fachlich zumutbarer Tätigkeiten bis zum Ablauf der Frist. Angerechnet werden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, soweit der Versicherungsfall während des Laufes der Fristen nach § 10 eintritt.

(3) Im Krankheitsfall besteht statt des Anspruchs auf Fortzahlungsentgelt nur ein Anspruch nach dem Durchführungstarifvertrag Nr. 2 ; bei Schwangerschaft nur ein Anspruch nach dem Durchführungstarifvertrag Nr. 3 zu diesem Tarifvertrag.

(4) Das Fortzahlungsentgelt ist nach Ablauf der Frist nach § 10 zur Auszahlung fällig. Bei einer Mitteilungsfrist von mindestens sechs Monaten werden auf Antrag des/der Mitarbeiters/in angemessene Abschlagszahlungen unter Vorbehalt geleistet.

§ 10 Mitteilungsfristen

Die Mitteilungsfrist beträgt zwei Kalendermonate nach zwei zusammenhängenden Beschäftigungsjahren,
sie verlängert sich
auf drei Kalendermonate nach drei zusammenhängenden Beschäftigungsjahren,
auf sechs Kalendermonate nach sechs zusammenhängenden Beschäftigungsjahren und
auf zwölf Kalendermonate nach zehn zusammenhängenden Beschäftigungsjahren.

§ 11 Übergangsgeld

(1) Ein Anspruch auf Übergangsgeld nach Maßgabe der Absätze 2 – 5 ist gegeben, wenn
1.
bei dem/der Mitarbeiter/in mindestens fünf zusammenhängende Beschäftigungsjahre gegeben sind, und
2.
a) dem/der Mitarbeiter/in eine Beendigungsmitteilung oder eine Kündigung nach § 18 Abs. 7 erklärt wurde oder ein befristeter Honorar-Rahmenvertrag endet, oder
b) eine Beendigung der Tätigkeit erfolgte, ohne dass eine Beendigungsmitteilung erklärt wurde (§ 9 Abs. 1 Satz 3), und dem/der Mitarbeiter/in in einem Zeitraum, der bei der Antragstellung der für ihn geltenden Mitteilungsfrist nach § 10 entspricht, weder in freier Mitarbeit noch in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis noch in einem Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Welle beschäftigt wurde.

(2) Zur Gewährung des Übergangsgeldes wird aus dem Zeitraum der letzten fünf Kalenderjahre vor Ablauf der Mitteilungsfrist bei einer Beendigungsmitteilung oder vor Ende des letzten Honorar-Rahmenvertrages, sonst vor der Beendigung (§ 9 Abs. 1 Satz 3) ein Jahresdurchschnitts-Gesamtentgelt (brutto) errechnet. § 6 Abs. 9 gilt entsprechend. Ein Zwölftel des Jahresdurchschnitts-Gesamtentgeltes stellt einen Monatsbetrag dar.

(3) Das Übergangsgeld beträgt bei 5 zusammenhängenden Beschäftigungsjahren die Hälfte eines Monatsbetrages (Abs.2). Für

jedes weitere zusammenhängende Beschäftigungsjahr erhöht sich das Übergangsgeld jeweils um einen hälftigen Monatsbetrag. Darüber hinaus erhöht sich das Übergangsgeld gegebenenfalls für ältere Mitarbeiter/innen um die Zuschläge nach § 14.

(4) Der Anspruch auf Übergangsgeld wird im Falle des Absatzes 1 Nr. 2a einen Kalendermonat nach Ablauf der dort genannten Beendigung, und im Falle des Absatzes 1 Nr. 2b einen Kalendermonat nach Ablauf der Mitteilungsfrist zur Auszahlung fällig.

(5) Soweit ein/e Mitarbeiter/in innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit des Übergangsgeldes für die Deutsche Welle wieder in freier Mitarbeit, in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis oder in einem Arbeitsverhältnis tätig wird, hat er/sie das Übergangsgeld zu erstatten. Die Deutsche Welle kann diesen Erstattungsanspruch mit Ansprüchen auf Honorare, Vergütung und mit sonstigen Zahlungsansprüchen aufrechnen.

§ 12 Anspruchsausschluss/Ausfalljahre

(1) Ansprüche nach den §§ 7-14 bestehen nicht, soweit der/die Mitarbeiter/in angebotene Aufträge abgelehnt hat oder wenn der/die Mitarbeiter/in die Tätigkeit selbst wesentlich eingeschränkt oder beendet hat, ohne dass die Deutsche Welle hierzu begründeten Anlass gegeben hat.

(2) Ein Anspruch auf Übergangsgeld (§ 11) besteht nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus wichtigen persönlichen Gründen oder gravierenden Fällen des Fehlverhaltens beendet wurde.

(3) Für die Bestimmungen dieses Abschnittes (§§ 7 – 15) wird die Abfolge zusammenhängender Beschäftigungsjahre trotz einzelner Kalenderjahre mit geringerer Tätigkeit als 72 Beschäftigungstage (Ausfalljahre) nicht unterbrochen, wenn

1. der/die Mitarbeiter/in seit dem ersten Beschäftigungsjahr mindestens 3 zusammenhängende Beschäftigungsjahre ohne Ausfalljahre erfüllt hat, und

2. in dieser Abfolge nicht 2 Ausfalljahre zusammenhängen, und

3. die Anzahl der Ausfalljahre höchstens ein Sechstel der Beschäftigungszeit seit dem ersten Beschäftigungsjahr ausmacht. Bei der Berechnung werden nur volle Kalenderjahre berücksichtigt. Ein Anwachsen der Rechte des/der Mitarbeiters/in aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen erfolgt während eines Ausfalljahres nicht.

§ 13 Ruhen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses

Auf Antrag des/der Mitarbeiters/in und mit Zustimmung der Deutschen Welle kann bei Vorliegen eines betrieblichen Interesses der Deutschen Welle oder bei zwingenden persönlichen Erfordernissen des/der Mitarbeiter/in ein Ruhen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses vereinbart werden. Während das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis ruht, kann der/die Mitarbeiter/in keine Rechte aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen geltend machen. Wenn das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis nach der Ruhezeit fortge-

setzt wird, wird die Ruhezeit für den Bestand erworbener Rechte als nicht stattgefunden betrachtet. Ein Anwachsen der Rechte aus diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen erfolgt während der Ruhezeiten nicht. [14]

§ 14 Schutz älterer Mitarbeiter/innen

Wird die Beschäftigung eines/einer Mitarbeiters/in beendet, so wird bei einem Anspruch aufÜbergangsgeld nach § 11 für jedes der nachfolgend genannten Beschäftigungsjahre ein Zuschlag von jeweils einem Viertel eines Monatsbetrages (§ 11 Abs. 2) gezahlt:

1. für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Ablauf des 10. Beschäftigungsjahres;

2. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Ablauf des 25. Beschäftigungsjahres;

3. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 45. Lebensjahres des/der Mitarbeiters/in;

4. zusätzlich für jedes zusammenhängende Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 50. Lebensjahres des/der Mitarbeiters/in.

14 Protokollnotiz: Der Antrag auf Ruhen kann nur für einen zukünftigen Zeitraum gestellt werden. War der/die freie Mitarbeiter/in verhindert, den Antrag rechtzeitig zu stellen, so kann er/sie – wenn ein sozial schutzwürdiges Interesse vorliegt (beispielsweise Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Pflegezeiten oder vergleichbare Einzelfälle) – den Antrag ausnahmsweise nachholen.

§ 15 Außerordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses

Ein Beschäftigungsverhältnis nach diesem Tarifvertrag kann von der Deutschen Welle oder dem/der Mitarbeiter/in aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem/der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Bei einer außerordentlichen Kündigung nach Satz 1, die nicht auf betriebsbedingten Gründen beruht, durch die Deutsche Welle besteht kein Anspruch auf Fortzahlungsentgelt nach § 9 Abs. 2.

DRITTER ABSCHNITT: BESCHÄFTIGUNG AUFGRUND VON HONORAR-RAHMENVERTRÄGEN

§ 16 Zulässigkeit von Honorar-Rahmenverträgen [15]

Honorar-Rahmenverträge können mit Mitarbeitern/innen geschlossen werden, die überwiegend Tätigkeiten nach der Anlage zu

15 Anlage 1 zu § 16 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen bei der Deutschen Welle. Als programmgestaltend im Sinne dieses Tarifvertrages gelten bei der Deutschen Welle insbesondere die Tätigkeiten folgender Personen:
- Adapteure,
- Aufnahmeleiter in Live-Sendungen,
- Autoren,
- Bildregisseure,
- Cutter bei größeren Produktionen (Spielfilm, Feature), wenn sie selbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,

diesem Tarifvertrag ausüben, gleichgültig, ob ihre Beschäftigung im Einzelfall auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses oder eines Dienst- oder Werkvertrages erfolgt (Programmitarbeiter/in). Die in der Anlage angeführten Tätigkeiten gelten bei der Deutschen Welle als programmgestaltende Tätigkeiten. Mit anderen Mitarbeitern/innen, die keine Programmitarbeiter/innen sind, können befristete Honorar-Rahmenverträge abgeschlossen werden, soweit es sich um Tätigkeiten handelt, die nicht in dauerhafter Eingliederung in regelmäßige Arbeitsabläufe erbracht werden.

- Graphiker, soweit sie selbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,
- Kameramänner bei größeren Produktionen (Spielfilm, Feature), wenn sie selbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,
- Kommentatoren,
- Korrespondenten,
- Lektoren,
- Maskenbildner bei größeren Produktionen (Spielfilm, Feature), wenn sieselbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,
- Moderatoren,
- Online – Programmierer,
- Producer in Adaption,
- Programmauswerter,
- Realisatoren,
- Redaktionell Tätige (Hörfunk, Fernsehen, Online),
- Regisseure,
- Reporter,
- Sprecher (Off) in Adaption,
- Toningenieure, soweit sie selbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,
- Tontechniker, soweit sie selbständig künstlerisch gestaltend tätig sind,
- Web – Designer.

Protokollnotiz:
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Aufnahme von Tätigkeiten in diese Anlage beispielhaft erfolgt und dass die Aufführung einer Tätigkeit nicht bedeutet, dass eine Beschäftigung ausschließlich in Form von (befristeter) Programmitarbeit erfolgt. Die Entscheidung darüber, ob eine Beschäftigung im festen Anstellungsverhältnis oder im Rahmen von (befristeter) Programmitarbeit zu vereinbaren ist, erfolgt unter Beachtung der bestehenden vertraglichen Gestaltungsfreiheit im Rahmen einer verantwortlichen Programm- und Personalplanung der Deutschen Welle.

§ 17 Anzuwendende Vorschriften

Der Manteltarifvertrag, die Versorgungstarifverträge und die anderen für Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge der Deutschen Welle finden bei der Beschäftigung auf der Basis eines Honorar-Rahmenvertrages keine Anwendung.

§ 18 Honorar-Rahmenverträge

(1) Honorar-Rahmenverträge können mit Programmitarbeiter/innen unbefristet oder befristet abgeschlossen werden. Der sachliche Grund für die Befristung eines Honorar-Rahmenvertrages mit einem/einer Programmitarbeiter/in ist die programmgestaltende Tätigkeit. Die Befristung der Programmitarbeit erfolgt, um dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter/innen Rechnung zu tragen, die bei der Programmgestaltung mitwirken.

(2) Außer der Befristungsmöglichkeit nach dem vorstehenden Absatz 1 kann die Befristung eines Honorar-Rahmenvertrages eines/

einer Programmitarbeiters/in oder eines/einer anderen Mitarbeiters/in auch aus einem anderen sachlichen Grund erfolgen. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,

2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um

den Übergang des/der Beschäftigten in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,

3. der/die Beschäftigte zur Vertretung beschäftigt wird,

4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,

6. in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,

7. der/die Beschäftigte aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er/sie entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(3) Die erstmalige kalendermäßige Befristung eines Honorar-Rahmenvertrages oder seine höchstens dreimalige Verlängerung bedürfen keines sachlichen Grundes, auch wenn der/die Mitarbeiter/in bereits zuvor in einem Beschäftigungsverhältnis zur Deutschen Welle gestanden hat, wenn der Honorar-Rahmenvertrag einschließlich etwaiger Verlängerungen nicht die Gesamtdauer von fünf Jahren überschreitet. Die Befristung eines Honorar-Rahmenvertrages bedarf außerdem keines sachlichen Grundes, wenn der/die Mitarbeiter/in bei Beginn des befristeten Beschäftigungsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Die Deutsche Welle kann mit einem/einer Mitarbeiter/in mehrere befristete Honorar-Rahmenverträge abschließen. Die befristete Beschäftigung aufgrund von Honorar-Rahmenverträgen unterliegt keiner zeitlichen Höchstgrenze.

(5) Beträgt die Dauer mehrerer befristeter Honorar-Rahmenverträge eines/einer Programmitarbeiters/in ohne Unterbrechung insgesamt neun Jahre, so hat der/die Mitarbeiter/in beim Angebot eines weiteren Honorar-Rahmenvertrages durch die Deutsche Welle Anspruch auf einen unbefristeten Honorar-Rahmenvertrag mit Honorar-Garantie. Der unbefristete Honorar-Rahmenvertrag enthält einen jährlichen Honorar-Mindestbetrag, dessen Höhe die Hälfte des Gesamtentgeltes (brutto) bei der Deutschen Welle im Kalenderjahr vor Abschluss des unbefristeten Honorar-Rahmenvertrages nicht unterschreitet; für die Feststellung des Gesamtentgeltes gelten § 6 Abs. 9 und § 20 Abs. 1 entsprechend.

(6) Bei dem ersten Honorar-Rahmenvertrag kann das Vertragsverhältnis während der ersten sechs Monate von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Das befristete Beschäftigungsverhältnis kann von dem/der Mitarbeiter/in mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats

und von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

(7) Unbeschadet der Regelungen in Absatz 6 Satz 1 können unbefristete Honorar-Rahmenverträge beiderseits gekündigt werden, wenn die Dauer der zusammenhängenden Beschäftigung unter Honorar-Rahmenverträgen insgesamt mindestens

- ein Jahr betragen hat: mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- zwei Jahre betragen hat: mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats,
- drei Jahre betragen hat: mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats,
- sechs Jahre betragen hat: mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre betragen hat: mit einer Frist von zwölf Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(8) Beabsichtigt die Deutsche Welle, einen befristeten Honorar-Rahmenvertrag mit einer Laufzeit von mindestens sechs Monaten nicht zu verlängern oder bestehen nach Ablauf des befristeten Honorar-Rahmenvertrages keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten, so informiert die Deutsche Welle den/die Mitarbeiter/in hierüber spätestens drei Monate vor Fristende, bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens sechs zusammenhängenden Beschäftigungsjahren nach § 6 Absatz 8 spätestens sechs Monate vor Fristende.

§ 19 Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Auf der Basis des Honorar-Rahmenvertrages erfolgt die Beschäftigung durch einzelne von der Deutschen Welle erteilte Aufträge, wobei jeder Auftrag getrennt zu betrachten ist, auch wenn eine einheitliche Abrechnung erfolgt. Mitarbeiter/innen sind nicht verpflichtet, von der Deutschen Welle angebotene Aufträge anzunehmen; eine Ablehnung eines Auftragsangebotes muss nicht begründet werden und darf nicht zum Anlass genommen werden, keine weiteren Angebote zu unterbreiten.

(2) Mitarbeiter/innen sind in der Art und Weise der Ausführung eines übernommenen Auftrages oder der Beschäftigung nur solchen Beschränkungen und Vorgaben unterworfen, die sich aus dem Inhalt des Auftrages oder der Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Deutschen Welle oder von ihr beauftragter Personen bei der Ausführung des Auftrages oder der Beschäftigung ergeben.

(3) Mitarbeiter/innen dürfen von der Deutschen Welle nicht aufgefordert oder verpflichtet werden, inhaltlich und zeitlich über das vorgesehene Beschäftigungsverhältnis hinaus ihre Arbeitskraft ganz oder teilweise der Deutschen Welle zur Verfügung zu stellen oder für die Deutsche Welle vorzuhalten. Es steht ihnen frei, außerhalb der Deutschen

Welle andere berufliche Tätigkeiten auszuüben.

§ 20 Honorar

(1) Die Deutsche Welle kann dem/der Mitarbeiter/in für die Laufzeit des Honorar-Rahmenvertrages einen jährlichen Mindestbetrag als Brutto-Honorareinkommen von der Deutschen Welle garantieren (Honorar-Garantie). Der Mindestbetrag nach Satz 1 schließt die nach diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen vorgesehenen Leistungen ein. Soweit der/die Mitarbeiter/in angebotene Aufträge ablehnt (§ 19 Abs. 1) wird das dafür vorgesehene Honorar auf den Mindestbetrag angerechnet. Sollte der jährliche Mindestbetrag nach Ablauf eines Jahres nicht erreicht worden sein, so hat der/die Mitarbeiter/in gegen die Deutsche Welle einen entsprechenden Zahlungsanspruch auf den Restbetrag (Auffüllanspruch). Es ist möglich, dass der/die Mitarbeiter/in über den Mindestbetrag hinausgehende Honorare bei der Deutschen Welle erzielt, jedoch wird dies nicht garantiert.

(2) Bei einer ordentlichen Kündigung nach § 18 Abs. 6 besteht kein Anspruch auf Fortzahlungsentgelt nach § 9 Abs. 2. Die ordentliche Kündigung nach § 18 Abs. 7 durch die Deutsche Welle gilt als Beendigungsmitteilung nach § 9 Abs. 1; in diesem Fall besteht ein Anspruch auf Fortzahlungsentgelt (§ 9) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Im Fall der Nichtverlängerung eines befristeten Honorar-Rahmenvertrags besteht entsprechend der Voraussetzungen des § 9 ein Anspruch auf Fortzahlungsentgelt bis zum Fristablauf des Honorar-Rahmenvertrags; maßgeblich für die Berechnung des Fortzahlungsentgelts ist dabei die Anzahl der Beschäftigungsjahre in freier Mitarbeit nach § 10 in Verbindung mit § 6 Absatz 8. Bei allen Honorar-Rahmenverträgen besteht der Anspruch auf Übergangsgeld nach § 11 und auf Zuschläge nach § 14, soweit die Voraussetzungen jeweils erfüllt sind.

(3) Über jeden Auftrag soll soweit möglich vor dessen Beginn ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen werden, der Leistungsinhalt, -zeit, -ort, Vergütung und ggfls. Umfang der übertragenen Nutzungsrechte, soweit er von den diesbezüglichen allgemeinen Regelungen der Deutschen Welle abweicht, beinhalten soll. Die zwischen Deutscher Welle und Mitarbeiter/in einvernehmliche Eintragung in Einsatzpläne oder Sendelaufpläne ersetzt eine Vertragsschreibung nach Satz 1. Wenn ein schriftlicher Vertrag vor Beginn des Auftrages nach den Umständen untunlich ist, sind die Ausführungsdaten des Auftrages unverzüglich in das elektronische Honorar-Abrechnungssystem der Deutschen Welle einzugeben.

VIERTER ABSCHNITT: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 21 Sonstige Leistungen

(1) Den Anspruch auf Urlaubsentgelt regelt Durchführungstarifvertrag Nr. 1, den Anspruch auf Zahlungen im Krankheitsfall regelt Durchführungtarifvertrag Nr. 2, den Anspruch auf Altersunterstützung regelt

Durchführungstarifvertrag Nr. 3 und den Anspruch auf Zahlungen bei Schwangerschaft regelt Durchführungstarifvertrag Nr. 4 zu diesem Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung.

(2) Soweit in den Durchführungstarifverträgen auf Bestimmungen des „Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 01.01. 1978 in der ab 01.01.1996 bzw. 01.09.1998 geltenden Fassung“ Bezug genommen wird, gelten stattdessen die entsprechenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

§ 22 Steuern und Sozialversicherung

Der Steuerabzug und die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung richten sich nach den geltenden Bestimmungen.

§ 23 Tochtergesellschaften

Zur Deutschen Welle im Sinne dieses Tarifvertrages gehören auch die Tochtergesellschaften, bei denen die Deutsche Welle alleinige Gesellschafterin ist. Für die Berechnung von Einkommen, Fristen und Beschäftigungszeiten gilt dies auch für die liquidierten Gesellschaften TransTel GmbH und e-te-s GmbH, soweit die Voraussetzungen der einschlägigen Tarifverträge dieser Gesellschaften gegeben waren.

§ 24 Ausschlussfrist

Ein Anspruch des/der Mitarbeiters/in gegen die Deutsche Welle aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs gegenüber der zuständigen Verwaltungsabteilung der Deutschen Welle zumindest dem Grunde nach schriftlich geltend zu machen, anderenfalls verfällt der Anspruch. Diese Ausschlussfrist ist gehemmt, solange und soweit der/die Mitarbeiter/in unverschuldet gehindert war, den Anspruch geltend zu machen.

§ 25 Übergangsregelungen

(1)

Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der „Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 1.1.1978 in der ab 01.01. 1996 bzw. 01.09.1998 geltenden Fassung“ außer Kraft, soweit nicht in Absatz 2 eine anderweitige Regelung enthalten ist.

(2)

Wenn und soweit arbeitnehmerähnliche Personen Ansprüche aufgrund eines Einsatzes für die Deutsche Welle vor dem 01.07.2002 nach dem „Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 1.1.1978“ in seiner jeweils gültigen Fassung erworben haben, werden diese grundsätzlich nach den einschlägigen Tarifverträgen vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages behandelt und durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. Beschäftigungszeiten und Einkommen nach dem „Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 1.1.1978“ in seiner jeweils gültigen Fassung werden bei nach dem 30.06.2002 geltend gemachten Ansprüchen berücksichtigt, soweit die darin genannten Voraussetzungen gegeben waren. Soweit

in diesem Tarifvertrag Beschäftigungsjahre Anspruchsvoraussetzung sind, gilt ein solches für Tätigkeiten vor dem 01.07.2002 als erfüllt, wenn der/die Mitarbeiter/in in einem Kalenderjahr an mindestens 72 Tagen einschließlich Urlaubstage im Sinne der Protokollnotiz zu Ziffer 5.2 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 01.01.1978 tätig war. Für Beschäftigungszeiten vor dem 01.07.2002 findet insbesondere § 12 Abs. 3 keine Anwendung. Bei Rahmenverträgen, die vor dem 01.07.2002 abgeschlossen oder verlängert wurden, besteht bei Fristablauf und sonstiger Beendigung kein Anspruch auf Übergangsgeld nach § 11 und Zuschläge nach § 14.

§ 26 Inkrafttreten, Änderungen und Kündigung des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2002 in Kraft. Die [im Jahr 2017 vereinbarten] Änderungen treten mit Ausnahme von § 3 zum 01.01.2018 in Kraft. § 3 tritt bereits rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle der Kündigung des gesamten Tarifvertrages richtet sich die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes.

(3) Der dritte Abschnitt (§§ 16-20) dieses Tarifvertrages kann zusammen mit §§ 11 und 14 auch separat gekündigt werden. Die Tarifpartner verpflichten sich, im Falle der Kündigung unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen. Die gekündigten Regelungen entfalten während der Verhandlungen Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG), bis einer der Tarifpartner die Verhandlungen für gescheitert erklärt hat. Während des Nachwirkungszeitraums erfolgt kein weiteres Anwachsen von Ansprüchen. Im Falle der vorgenannten Teilkündigung bleibt der Tarifvertrag im übrigen in Kraft, wobei das Außerkrafttreten des dritten Abschnittes (§§ 16-20) sowie der §§ 11 und 14 bei der Auslegung und Anwendung der verbleibenden Bestimmungen entsprechend zu berücksichtigen ist.

(4) Sollte es sich für eine der Tarifvertragsparteien im Rahmen der Anwendung dieses Tarifvertrages erweisen, dass Änderungen desselben erforderlich sind, so werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Tarifvertragspartei kurzfristig zum Zwecke von Verhandlungen zusammentreten. Dies gilt insbesondere für die Durchführungstarifverträge.

URLAUBSTARIFVERTRAG[16]

1. Urlaubsanspruch

1.1 Die unter § 1 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 06.02.2002 (TVaP) fallenden Mitarbeiter/innen haben – soweit nicht nach § 1 Absatz 2 TVaP ausgeschlossen – unter den Voraussetzungen seiner §§ 2 und 3 Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.

1.2 Soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart, gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

1.3 Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Eintritt der Voraussetzungen der § 2 TVaP (wirtschaftliche Abhängigkeit) und § 3 TVaP (soziale Schutzbedürftigkeit), demnach frühestens sechs Monate nach Beginn der Beschäftigung. Mit Eintritt der genannten Voraussetzungen kann der dem/der Mitarbeiter/in zustehende anteilige Jahresurlaub geltend gemacht werden.

1.4 Der Urlaubsentgeltanspruch ist vor Urlaubsantritt unter Angabe der beabsichtigten Urlaubszeit auf Antragsvordruck bei der Deutschen Welle geltend zu machen.

Protokollnotiz zu Ziffer 1:

Zur Geltendmachung eines evtl. Ergänzungsanspruches gegenüber der Deutschen Welle neben einem Urlaubsanspruch aus überwiegender Tätigkeit für eine andere ARD-Rundfunkanstalt genügt die Vorlage der Urlaubsbewilligung der anderen Anstalt.

2. Urlaubsdauer

2.1 Der Jahresurlaub beträgt 31 Arbeitstage.

2.2 Mitarbeiter/innen, die im Verlauf des Kalenderjahres ihre Tätigkeit aufnehmen oder beenden, erhalten für jeden vollen Monat, für den sie als freie/r Mitarbeiter/in im Sinne dieses Tarifvertrages tätig waren, 1/12 des Jahresurlaubes gem. Ziffer 2.1.

2.3 Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres, beantragt und nach Möglichkeit zusammenhängend gegeben und genommen werden.

2.4 Ein von dem/der Mitarbeiter/in im Kalenderjahr nicht beantragter Urlaub verfällt, es sei denn, dass der/die Mitarbeiter/in an der Antragstellung schuldlos verhindert war und diese bis spätestens 1. April des folgenden Jahres nachholt.

2.5 Lehnt die Deutsche Welle die Zahlung eines Urlaubsentgeltes wegen fehlender Anspruchsvoraussetzung ab, so kann der/die Mitarbeiter/in nur innerhalb von vier Monaten schriftlich Einspruch dagegen erheben.

3. Urlaubsentgelt

3.1 Der/die Mitarbeiter/in erhält von der Deutschen Welle ein Urlaubsentgelt für die Urlaubstage, die ihm nach Ziffer 2.1 und 2.2 dieses Tarifvertrages zustehen. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Einkommen, das der/die Mitarbeiter/in in den letzten zwölf Monaten vor Urlaubsantritt von der

16 Tarifvertrag über die Zahlung von Urlaubsentgelt, Durchführungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen (Urlaubstarifvertrag) vom 01.01.1978 in der Fassung vom 06.04.2017 (in Kraft ab 01.01.2018)

Deutschen Welle erhalten hat, einschließlich der von der Deutschen Welle gezahlten tariflichen Leistungen, höchstens 65.000,00 EUR. Es wird dividiert durch 262 und dann mit der Anzahl der Urlaubstage multipliziert. Zum Einkommen zählen nicht die von der Deutschen Welle bezahlten Übernahme- oder Wiederholungshonorare. [17]

3.2 Das Urlaubsentgelt bemisst sich bei erstmaligem Antrag abweichend von Ziffer 3.1 nach dem Einkommen, das der/die Mitarbeiter/in in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt von der Deutschen Welle erhalten hat. Der in Ziffer 3.1 genannte Berechnungsfaktor zur Ermittlung des Tagessatzes wird entsprechend halbiert. Das Gleiche gilt in den Fällen, in denen das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis gemäß § 4 Absatz 1 TVaP bereits mit Beginn eines Honorar-Rahmenvertrages mit Honorargarantie oder eines Honorar-Rahmenvertrages im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis beginnt. Der Urlaub kann in diesen Fällen erstmalig sechs Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abgenommen werden. [18]

3.3 Auf Antrag wird der Bemessungszeitraum um die Zeit verkürzt, in welcher der/die Mitarbeiter/in an einer Tätigkeit unverschuldet verhindert war (z. B. Erkrankung, Kur, Heilverfahren, Mutterschutzzeiten). [19]

4. Urlaubsabgeltung

Der Urlaub ist durch Zahlung in Höhe der Urlaubsvergütung abzugelten, wenn er wegen Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses mit der Deutschen Welle im laufenden Kalenderjahr nicht mehr gewährt und genommen werden kann.

5. Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.1978 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

---

17 Übergangsregelungen (bis 31.12.2017): An Stelle der vorgenannten Bemessungsgrenze in Höhe von 61.000 EUR gelten vorübergehend folgende Bemessungsgrenzen: in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2005 ein Betrag in Höhe von 67.000,00 EUR,in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2006 ein Betrag in Höhe von 64.000,00 EUR, danach gilt die Bemessungsgrenze in Höhe von 61.000 EUR. An Stelle des vorgenannten Berechnungsfaktors 260 zur Ermittlung des Tagessatzes gilt in der Zeit von 01.01.2005 bis 31.12.2005 der Berechnungsfaktor 252, in der Zeit von 01.01.2006 bis 31.12.2006 der Berechnungsfaktor 255, danach gilt der Berechnungsfaktor 260.

18 Protokollnotiz zur Erläuterung:
Die Regelung gilt nicht für sonstige Honorar-Rahmenverträge (ohne Honorargarantie, ohne unmittelbaren Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis).

19 Protokollnotiz zu Ziffer 3:
Im Falle einer längeren Unterbrechung der Beschäftigung besteht die Möglichkeit, ein Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 13 TVaP zu vereinbaren, um zu vermeiden, dass sich die Zeit der Unterbrechung nachteilig auf die bereits erworbenen sozialen Schutzrechte auswirkt.

TARIFVERTRAG ÜBER ZAHLUNGEN IM KRANKHEITSFALLE[20]

1. Weist ein/e Beschäftigte/r im Sinne des § 1 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 06.02.2002 (TVaP) durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigungen eine Arbeitsunfähigkeit mit einer Dauer von mehr als 7 zusammenhängenden Kalendertagen nach und erfüllt er/sie zum Zeitpunkt des Tages vor Krankheitsbeginn die Voraussetzungen der wirtschaftlichen Abhängigkeit gemäß § 2 TVaP und sozialen Schutzbedürftigkeit gemäß § 3 TVaP und war er/sie zu diesem Zeitpunkt im laufenden oder unmittelbar vorangegangenen Kalenderjahr an mindestens 72 Beschäftigungstagen für die Deutsche Welle tätig, so hat er/sie gegen die Deutsche Welle einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zu den Leistungen der Krankenversicherung nach den folgenden Vorschriften:

1.1 Nach einem Beschäftigungsjahr gemäß § 6 Absatz 8 TVaP für eine Dauer von bis zu 39 Kalendertagen.

1.2 Nach fünf Beschäftigungsjahren gemäß § 6 Absatz 8 TVaP für eine Dauer von bis zu 87 Kalendertagen.

1.3 Nach zehn Beschäftigungsjahren gemäß § 6 Absatz 8 TVaP für eine Dauer von bis zu 178 Kalendertagen.

2. Der/die Mitarbeiter/in erhält auf Antrag je Krankheitstag einen Zuschuss, der zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung – nach Maßgabe der nachstehenden Absätze – bzw. mit den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Unfallversicherung 75 % von 1/360 seiner Bezüge aus dem vorigen Kalenderjahr bei der Deutschen Welle beträgt.

Hat ein/e Mitarbeiter/in Anspruch auf eine Beitragsbeteiligung der Deutschen Welle zur Krankenversicherung, so wird das Krankengeld der Versicherungsträger auf den An¬spruch gegen die Deutsche Welle gemäß Ziffer 1 angerechnet. Angerechnet wird in Höhe des jeweiligen Höchstsatzes an Tagegeld, den die AOK Köln an Pflichtversicherte zahlt. Weist der/die Mitarbeiter/in gleichzeitig mit der Antragstellung nach, dass

- *er/sie vom zuständigen Versicherungsträger ein niedrigeres Tagegeld erhalten hat oder
- *Anspruch auf Zahlung von Krankentagegeld gegen die Versicherungsträger ab dem 1. Krankheitstag besteht, so wird das tatsächlich gezahlte Tagegeld angerechnet.

Bei Mitarbeitern/innen, die keinen Anspruch gegen die Deutsche Welle auf eine Beitragsbeteiligung zur Krankenversicherung haben sowie bei Mitarbeitern/innen, die auf einen beste¬henden Anspruch gegen die Deutsche Welle ausdrücklich verzichten, findet keine Anrechnung von Versicherungsleistungen statt.

3. Der Anspruch auf Zahlungen gemäß Ziffer 1 und 2 besteht auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls und im Fal-

20 Tarifvertrag über Zahlungen im Krankheitsfalle vom 01.10.1978 in der Fassung vom 29.06.2004 (in Kraft ab 01.01.2005) (Durchführungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen)

le eines von einer Versorgungsbehörde verordneten oder eines von dem Vertrauensarzt der Deutschen Welle für erforderlich gehaltenen Kur- oder Heilverfahrens.

4.1 Der Anspruch auf Zuschussleistung wird auf Antrag nach Vorlage der Bescheinigung nach Ziffer 1 sowie der Bescheinigung der Krankenkasse über die geleisteten Krankentagegeldzahlungen fällig.

4.2 Besteht kein Tagegeldanspruch (vergl. Ziffer 2), so wird der Zuschuss nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Vorlage der Bescheinigung gemäß Ziffer 1 fällig.

4.3 Bei länger andauernder Erkrankung kann auf Antrag eine Abschlagszahlung geleistet werden.

5. Ist die Verhinderung durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der/die Mitarbeiter/in der Deutschen Welle unverzüglich die Umstände, die zur Verhinderung geführt haben, mitzuteilen. Schadensersatzansprüche gehen insoweit auf die Deutsche Welle über, als diese dem/der Beschäftigten für die Dauer der Verhinderung entsprechende Leistungen nach diesem Tarifvertrag gewährt. Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtungen ist die Deutsche Welle berechtigt, die Leistungen nach Ziffer 1 bis 3 zurückzubehalten.

6. Die Deutsche Welle kann bei Zweifeln über die Berechtigung der Ansprüche des/der Mitarbeiters/in die Zahlung oder Weiterzahlung gemäß Ziffer 1 bis 3 vom Ergebnis einer auf Kosten der Deutschen Welle durchzuführenden vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen. Der/die Mitarbeiter/in ist auf Verlangen der Deutschen Welle verpflichtet, sich vom Vertrauensarzt der Deutschen Welle ärztlich untersuchen zu lassen und den Vertrauensarzt von der beruflichen Schweigepflicht hinsichtlich der Dauer der Krankheit und der sich daraus ergebenden Arbeitsunfähigkeit zu entbinden.

7. Ist eine Beendigung nach § 9 TVaP ausgesprochen worden, so endet der Anspruch nach Ziffern 1 bis 3 spätestens mit Ende der Frist nach § 9 TVaP.

8. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.1978 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten bis zum Ende eines Kalenderjahres durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gelten seine Bestimmungen bis zu einer neuen Abmachung zwischen den Tarifpartnern zunächst unabdingbar weiter, bis eine Partei erklärt, Verhandlungen über eine Änderung des Tarifvertrages nicht einleiten oder nicht fortsetzen zu wollen. Alsdann gilt § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz.

TARIFVERTRAG ÜBER ALTERSUNTERSTÜTZUNGEN[21]

1. Die Deutsche Welle leistet eine zusätzliche Unterstützungszahlung an arbeitnehmerähnliche Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und die während einer Gesamtdauer von mindestens 20 Jahren oder in den 15 Jahren vor Vollendung des 65. Lebensjahres überwiegend für die Deutsche Welle tätig waren und die nachweisen, dass ihre Gesamt-Jahreseinkünfte einschließlich aller Renten und Unterstützungseinkünfte aufgrund von Rechtsansprüchen sowie etwaiger Zahlungen aus der Altershilfe für freie Mitarbeiter/innen der deutschen Rundfunkanstalten 12.000,00 EUR (bei Verheirateten 13.000,00 EUR, sofern nicht auch deren Ehepartner nach diesem Tarifvertrag anspruchsberechtigt ist), jährlich unterschreiten.

§ 4 Absatz 2 Nr. 5 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 06.02.2002 (TVaP) findet keine Anwendung. [22]

2. Die Unterstützungszahlung wird geleistet in Höhe der Differenz zwischen den Gesamteinkünften des/der Mitarbeiters/in im Sinne von Ziffer 1 und den dort genannten Jahresbeträgen von 12.000,00 EUR (bzw. 13.000,00 EUR bei Verheirateten).

3. Die Unterstützungszahlung darf nicht höher sein als das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen, das der/die Mitarbeiter/in bei der Deutschen Welle während dreier zusammenhängender Jahre in den letzten 10 Jahren vor Vollendung seines/ihres 65. Lebensjahres bezogen hat.

4. Hat es der/die Mitarbeiter/in trotz Beitrittsmöglichkeit unterlassen, sich in der Pensionskasse für freie Mitarbeiter/innen oder dem Versorgungswerk der Presse, zu denen die Deutsche Welle Beitragsanteile leistet, zu versichern, so kann die Deutsche Welle ihre Unterstützungszahlung um solche Leistungen aus den genannten Renten- oder Altersversicherungen kürzen, die der/die Mitarbeiter/in bei rechtzeitigem Beitritt erzielt hätte.

5. Bei der Deutschen Welle erzielte Vergütungen (auch Honorare aufgrund von Werk- oder Dienstverträgen) werden nur auf den Anteil der jährlichen Unterstützungszahlung angerechnet, der auf die Monate der vergütungspflichtigen Tätigkeiten entfällt. Eine Anrechnung unterbleibt, wenn die Vergütungen den Betrag von 200,00 EUR im Monat nicht übersteigen. Urlaubsvergütungen werden nicht angerechnet.

6. Der Anspruch auf Unterstützungszahlung entsteht erstmals nach Ablauf des Kalendermonats, in den die Vollendung des 65. Lebensjahres des/der Mitarbeiters/in fällt. Der/die Mitarbeiter/in ist zur glaubhaften schriftlichen Darlegung, auf Verlangen auch zum Nachweis seiner/ihrer Einkünfte unter Einschluss aller Renten- und Unterstützungszahlungen bei Antragstellung, für die

21 Tarifvertrag über Altersunterstützungen vom 01.06.1980 in der Fassung vom 29.06.2004 (in Kraft ab 01.01.2005) (Durchführungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen)

22 Protokollnotiz zu Ziffer 1:
Zu den Gesamt-Jahreseinkünften gehören auch Einkünfte aus eigenem Vermögen.

ein Antragsformular der Deutschen Welle zu verwenden ist, verpflichtet.

7. Die Zahlung der Unterstützung der Deutschen Welle erfolgt jeweils nach Ablauf eines Kalenderjahres für das Vorjahr; auf Antrag können – soweit die Anspruchsvoraussetzungen gegenüber der Deutschen Welle nachgewiesen worden sind - auch angemessene Abschlagszahlungen (im allgemeinen monatlich in gleichen Teilbeträgen) geleistet werden.

8. Stirbt ein anspruchsberechtigte/r Mitarbeiter/in, so leistet die Deutsche Welle an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen eine einmalige Unterstützung in Höhe von drei Monatsteilbeträgen. Anderweitige Einkünfte werden hierauf nicht angerechnet.

9. In Härtefällen können auf Antrag weitergehende Zahlungen geleistet werden. Dies gilt auch im Invaliditätsfalle sowie für Leistungen an Hinterbliebene (Ehegatten und Kinder des/der verstorbenen Mitarbeiters/in).

10. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.1980 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gelten seine Bestimmungen bis zu einer neuen Abmachung zwischen den Tarifvertragsparteien zunächst unabdingbar weiter, bis eine Partei erklärt, Verhandlungen über eine Änderung des Tarifvertrages nicht einleiten oder nicht mehr fortsetzen zu wollen. Alsdann gilt § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz.

Protokollnotiz zu den Ziffern 1., 2. und 5.

Die Tarifvertragsparteien werden jeweils nach 2 Jahren, erstmals bis zum 31.12.2006, über eine Anpassung der in den Ziffern 1., 2. und 5. genannten Euro-Beträge unter Berücksichtigung der allgemeinen Vergütungsentwickung verhandeln, ohne dass es einer Kündigung des Tarifvertrages bedarf.

TARIFVERTRAG ÜBER ZAHLUNGEN BEI SCHWANGERSCHAFT[23]

1. Weist eine Beschäftigte im Sinne des § 1 des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 06.02.2002 (TVaP) durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ihre Schwangerschaft nach und erfüllt sie zum Zeitpunkt des Tages vor Beginn des Mutterschutzes die Voraussetzungen der wirtschaftlichen Abhängigkeit gemäß § 2 TVaP und sozialen Schutzbedürftigkeit gemäß § 3 TVaP und war sie zu diesem Zeitpunkt im laufenden oder vorangegangenen Kalenderjahr an mindesten 72 Beschäftigungstagen für die Deutsche Welle tätig, so hat sie gegen die Deutsche Welle Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zu den Leistungen der Krankenversicherung.[24]

2. Die Mitarbeiterin erhält auf Antrag für die Dauer von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der vom Arzt attestierten Niederkunft einen Zuschuss, der zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung – nach Maßgabe der nachstehenden Absätze – je Tag 75 % von 1/360 ihrer Vorjahresbezüge bei der Deutschen Welle beträgt. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die vorgenannte 8-Wochenfrist auf 12 Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der von der eigentlichen 6-Wochenfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Hat eine Mitarbeiterin Anspruch auf eine Beitragsbeteiligung der Deutschen Welle zur Krankenversicherung, so wird das Mutterschaftsgeld der Versicherungsträger auf den Anspruch gegen die Deutsche Welle gemäß

---

23 Tarifvertrag über Zahlungen bei Schwangerschaft vom 01.10.1981 in der Fassung vom 29.06.2004 (in Kraft ab 01.01.2005) (Durchführungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen)

24 Protokollnotiz zu Ziffer 1:
Im Falle einer längeren Unterbrechung der Beschäftigung, dies gilt insbesondere für eine etwaige Erziehungszeit, kann die Mitarbeiterin ein Ruhen des arbeitnehmer-ähnlichen Rechtsverhältnisses gemäß § 13 TVaP beantragen, um zu vermeiden, dass sich die Zeit der Unterbrechung nachteilig auf die bereits erworbenen sozialen Schutzrechte auswirkt.
Während das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis ruht, kann die Mitarbeiterin keine Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen oder seinen Durchführungstarifverträgen geltend machen.
Wenn das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis nach der Ruhezeit fortgesetzt wird, wird die Ruhezeit für den Bestand erworbener Rechte als nicht stattgefunden betrachtet. Ein Anwachsen der Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen und seinen Durchführungstarifverträgen erfolgt während der Ruhezeiten nicht.
Auf Antrag der Mitarbeiterin kann auch für die Zeit des Mutterschutzes ein Ruhen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses vereinbart werden. Diese Mitarbeiterin kann während der Zeit des Ruhens grundsätzlich keine Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeit¬nehmerähnliche Personen oder seinen Durchführungstarifverträgen geltend ma¬chen, eine Ausnahme gilt allein für den Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses nach Ziffer 1 dieses Tarifvertrages. Ein Anwachsen der Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeit¬nehmerähnliche Personen und seinen Durchführungstarifverträgen erfolgt auch in diesem Fall während der Ruhezeiten nicht, dies gilt insbesondere für den Anspruch auf Urlaubsentgelt.

Ziffer 2 Abs. 1 angerechnet. Angerechnet wird in Höhe des jeweiligen Höchstsatzes an Mutterschaftsgeld, den die AOK Köln an Pflichtversicherte zahlt. Weist die Mitarbeiterin gleichzeitig mit der Antragstellung nach, dass sie vom zuständigen Versicherungsträger ein niedrigeres Mutterschaftsgeld erhalten hat oder Anspruch auf Zahlung von Mutterschaftsgeld gegen die Versicherungsträger nur für einen kürzeren Zeitraum besteht, so wird das tatsächlich gezahlte Mutterschaftsgeld angerechnet. Bei Mitarbeiterinnen, die keinen Anspruch gegen die Deutsche Welle auf eine Beitragsbeteiligung zur Krankenversicherung haben sowie bei Mitarbeiterinnen, die auf einen bestehenden Anspruch gegen die Deutsche Welle ausdrücklich verzichten, findet keine Anrechnung von Versicherungsleistungen statt.

Der Anspruch auf Zuschussleistung wird auf Antrag nach Vorlage der Bescheinigung nach Ziffer 2 Abs. 1 sowie der Bescheinigung der Krankenkasse über die geleisteten Mutterschaftsgeldzahlungen fällig.

Besteht kein Anspruch gegenüber der Krankenkasse, so wird der Zuschuss nach Vorlage der Bescheinigung gemäß Ziffer 2 Abs. 1 fällig.

3. Der Zuschuss ist auf einem Antragsvordruck der Deutschen Welle zu beantragen. Auf diesen Zuschuss können auf Antrag angemessene Vorauszahlungen geleistet werden. Im übrigen ist der Zuschuss nach Ablauf der 8-Wochen-Frist fällig.

4. Während der Dauer der Zahlung des Zuschusses darf die Mitarbeiterin keiner wie auch immer gearteten erwerbsmäßigen Beschäftigung nachgehen.

5. Nach Beginn der 6-Wochen-Frist vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin können bis zum Ende der Zeit, für die ein Zuschuss bei Schwangerschaft gewährt wird, nicht zusätzlich Zahlungen wegen Krankheit gemäß Ziffer 7 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen beansprucht werden.

6. Ansprüche nach § 9 TVaP und Ansprüche nach diesem Durchführungstarifvertrag können nicht für die gleichen Zeiten geltend gemacht werden. Endet nach einer Beendigung gemäß § 9 TVaP die Frist gemäß § 10 TVaP innerhalb einer Zeit, für die Zahlungen aufgrund einer Schwangerschaft geleistet werden, so bleibt die Leistungsdauer aufgrund dieser Schwangerschaft von dem Ende der Frist gemäß § 9 TVaP unberührt.

7. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.1981 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gelten seine Bestimmungen bis zu einer neuen Abmachung zwischen den Tarifvertragsparteien zunächst unabdingbar weiter, bis eine Partei erklärt, Verhandlungen über eine Änderung des Tarifvertrages nicht einleiten oder nicht mehr fortsetzen zu wollen. Alsdann gilt § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz.

TARIFVERTRAG ÜBER DIE GEWÄHRUNG EINES KINDERBETREUUNGSZUSCHUSSES[25, 26]

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

1. Entstehen einem/r Beschäftigten im Sinne des § 1 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 6. Februar 2002 (TVaP) ab dem 1. Januar 2014 Kosten für die Betreuung seines/ihres Kindes und erfüllt er/sie an dem Monatsersten nach dem Monat des Entstehens der Kosten die Voraussetzungen der wirtschaftlichen Abhängigkeit gem. § 2 TVaP und sozialen Schutzbedürftigkeit gemäß § 3 TVaP und war er/sie zu diesem Zeitpunkt im laufenden oder unmittelbar vorangegangenen Kalenderjahr an mindestens 85 Beschäftigungstagen (ohne Urlaubstage gem. § 6 Absatz 7 Nr. 3 TVaP) für die Deutsche Welle tätig, zahlt die Deutsche Welle zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Honorar einen steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschuss, wenn die Voraussetzungen von § 3 Nr. 33 EStG sowie der jeweils aktuellen Ausführungsbestimmungen erfüllt sind. Dies gilt auch für selbstständig Beschäftigte, deren Honorare von der Deutschen Welle nicht der Steuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegen.

2. Die Höhe des Kinderbetreuungszuschusses beträgt maximal 1.000 € jährlich pro anspruchsberechtigtem Kind. Der ausgezahlte Betrag darf die tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Kosten nicht überschreiten.

§ 2 Inkrafttreten

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft. Er kann von beiden Tarifparteien mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

2. Ändern sich die rechtlichen oder gesetzlichen Voraussetzungen zur Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 33 EStG oder zur Sozialversicherungsfreiheit des Kinderbetreuungszuschusses, die dazu führen würden, dass die Steuer- und/oder Sozialversicherungsfreiheit des hier vereinbarten Zuschusses nicht mehr gegeben ist, verpflichten sich beide Parteien unverzüglich in Verhandlungen über eine Neuregelung des Kinderbetreuungszuschusses einzutreten.

---

25 Tarifvereinbarung über die Gewährung eines steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschusses für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 16. Januar 2014, abgeschlossen zwischen der Deutschen Welle, Bonn vertreten durch den Intendanten, Herrn Peter Limbourg, und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft, dem Deutschen Journalisten-Verband e.V., der VRFF – Die Mediengewerkschaft

26 Protokollnotiz: Die Deutsche Welle weist darauf hin, dass der Kinderbetreuungszuschuss auch künftig durch Kompensationen in den Tarifabschlüssen für Freie Mitarbeiter/innen finanziert werden muss.

ADRESSEN FÜR FREIE JOURNALISTEN IM RUNDFUNK

DEUTSCHER JOURNALISTEN-VERBAND

Bundesgeschäftsstelle, Referat Freie
Bennauerstraße 60
53115 Bonn
Tel.: 0228/20172-18
Fax: 0228/24 15 98
E-Mail: hir@djv.de
Internet: www.djv.de/freie

KÜNSTLERSOZIALKASSE

bei der Bundesausführungsbehörde
für Unfallversicherung
Gökerstraße 14
26384 Wilhelmshaven
Tel.: 04421/9734051500
Fax: 04421/7543-5080
E-Mail: auskunft@kuenstlersozialkasse.de
Internet: www.kuenstlersozialkasse.de

PENSIONSKASSE RUNDFUNK

Bertramstraße 8
60320 Frankfurt
Tel.: 069/155-4100
Fax: 155-2853
E-Mail: mail@pkr.de
Internet: www.pkr.de

VERWALTUNGSBERUFSGENOSSENSCHAFT

Gesetzliche Unfallversicherung
Hauptverwaltung, 22281 Hamburg
Tel.: 040-5146-2940
Fax: 040-5146-2771
Internet: www.vbg.de

BERUFSGENOSSENSCHAFT ETEM

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse
Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Telefax: 0221 3778-1199
E-Mail: info@bgetem.de
Internet: www.bgetem.de

VERSORGUNGSWERK DER PRESSE GMBH

Wilhelmsplatz 8, 70182 Stuttgart
Tel.: 0711/2056-0
Fax: 0711/2056-121
E-Mail: info@presse-versorgung.de
Internet: www.presse-versorgung.de

DJV-VERLAGS- UND SERVICE GMBH

Versicherungsmakler Helge Kühl
Aschauer Weg 4, 24214 Neudorf
Tel.: 04346-2 96 02 – 00
Fax: 04346-2 96 02 – 07
E-Mail: hkuehl@djv.de
Internet: www.djv.de/service

Infos online:
http://vs.djv.de

V&S

Versicherungsservice für DJV-Mitglieder

Ihre Arbeitskraft - Ihr wertvollstes Gut.
Wir setzen das Absicherungspuzzle zusammen!

Aktuelles Top-Thema:
Berufsunfähigkeit

Die Berufsunfähigkeitsversicherung gehört zu den unverzichtbaren privaten Absicherungen.

Achtung Datensammler! Die privaten Anbieter prüfen bei Vertragsabschluss den Gesundheitszustand! Auch noch so unwichtig erscheinende Vorerkrankungen sind anzeigepflichtig. Ihre Angaben werden dabei in der zentralen Wagnisdatei der Lebensversicherer gespeichert. Lehnt Sie nun eine Gesellschaft wegen Vorerkrankungen ab, so erfahren dadurch alle anderen Versicherer davon, wenn Sie weitere Anträge stellen. Die Gefahr besteht, dass Sie am Ende ohne Vertrag dastehen – ganz nach dem Motto „einmal abgelehnt – immer abgelehnt".

Unsere Lösung: Stellen Sie zunächst Risikovoranfragen!

Unser Service wird seit Jahren von unabhängigen Medien wie **Finanztest, Finanztip, Ökotest** und auch vom **Bund der Versicherten** empfohlen.

Ansprechpartner für DJV-Mitglieder: Helge Kühl

Telefon: +49 4346 / 2960200

E-Mail: hkuehl@djv.de

Follow us on Twitter @helgekuehl

DJV-Verlags- und Service GmbH

Versicherungsmakler Helge Kühl

Aschauer Weg 4, 24214 Neudorf