

6.1 Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle

[For the English Translation please follow the link below:](#)

[6.1 English Translation: Deutsche Welle collective agreement for individuals with an employee-like relationship \(TVaP\)](#)

- [6.1.1 Urlaubstarifvertrag](#)
- [6.1.2 Tarifvertrag über Zahlungen im Krankheitsfalle](#)
- [6.1.3 Tarifvertrag über Altersunterstützungen](#)
- [6.1.4 Tarifvertrag über Zahlungen bei Schwangerschaft](#)
- [6.1.5 Tarifvereinbarung über die Gewährung eines steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschusses für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle](#)
- [6.1.6 Entgeltumwandlung für eine selbständige Berufsunfähigkeitsversicherung für arbeitnehmerähnliche Personen](#)
- [6.1.10 Tarifvertrag zur Änderung tariflicher Vorschriften für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle](#)
- [6.1 English Translation: Deutsche Welle collective agreement for individuals with an employee-like relationship \(TVaP\)](#)

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 06. Februar 2002

1. Änderung 29.06.2004

2. Änderung 23.05.2013

3. Änderung 16.01.2014

4. Änderung 06.04.2017

5. Änderung 07.10.2020 (§ 4 und § 13 in Kraft ab 01.01.2021)

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 -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften §§ 1- 6

Persönlicher Geltungsbereich	1
Wirtschaftliche Abhängigkeit	2
Soziale Schutzbedürftigkeit	3
Beginn und Ende des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses	4
Betriebsnormen	5

Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen	6
---	---

Zweiter Abschnitt: Bestandsschutz §§ 7-15

Wesentliche Einschränkung der Tätigkeit	7
Ergänzungsanspruch	8
Beendigung der Tätigkeit	9
Mitteilungsfristen	10
Übergangsgeld	11
Anspruchsausschluss	12
Ruhen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses	13
Schutz älterer Mitarbeiter/innen	14
Außerordentliche Kündigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses	15

Dritter Abschnitt: Beschäftigung aufgrund von Rahmenverträgen §§ 16-20

Zulässigkeit von Honorar-Rahmenverträgen	16
Anzuwendende Vorschriften	17
Honorar-Rahmenverträge	18
Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	19
Honorare	20

Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen §§ 21-26

Sonstige Leistungen	21
Steuern und Sozialversicherung	22
Tochtergesellschaften	23
Ausschluss ist	24
Übergangsregelungen	25
Inkrafttreten, Änderungen und Kündigung des Tarifvertrages	26

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/innen 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 öffentlich-rechtlichen 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/innen, die die Voraussetzungen der wirtschaftlichen Abhängigkeit nach § 2 und der sozialen Schutzbedürftigkeit nach § 3 erfüllen.

(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;

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/die Mitarbeiter/in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der DW abschließt.

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 Leiharbeiter/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 sind, nachdem sie vorher an einem der beiden Standorte im Inland tätig waren oder ihren ständigen Wohnsitz (räumlicher Lebensmittelpunkt) im Inland hatten.

Die Bestimmungen gelten nicht für Mitarbeiter/innen mit ständigem Wohnsitz im Ausland, die im Ausland tätig werden.

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 Januar 2018 (Zeitpunkt des Inkrafttretens der tariflichen Änderungen) für die DW tätig waren und unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen fielen.

§ 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

(1) Die soziale Schutzbedürftigkeit des/der Mitarbeiters/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 Kalenderjahr vor der Geltendmachung des Anspruchs nicht mehr als 100.000 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 selbstständiger Arbeit, Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, sonstige Einkünfte im Sinne des § 22 EStG. Unter Einkünfte sind nach § 2 Abs. 2 EStG bei Land- und Forstwirtschaft, bei Gewerbebetrieb und selbstständiger 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.

§ 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. Zudem gilt jede/e Mitarbeiter/in, der/die auf Basis eines Honorar-Rahmenvertrag tätig wird, in den ersten 6 Kalendermonaten der Beschäftigung als arbeitnehmerähnlich, wenn er/sie durchschnittlich 7 Beschäftigungstage pro Monat tätig ist.

(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 Ablauf des Monats, der dem Monat vorangeht, zu dem nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung eine Regelaltersrente bezogen werden kann. Dies gilt auch für arbeitnehmerähnliche Personen, die keinen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente haben.

(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 Programitarbeit sowohl im Rahmen eines Arbeitsvertrages gemäß Manteltarifvertrag als auch im Rahmen freier Mitarbeit möglich ist, um dem Gebot der Programmviefalt 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/innen im Rahmen einer verantwortungsvollen Personalplanung frei gestalten.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die befristete Programitarbeit 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 Mitarbeitern/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/innen oder freien Mitarbeitern/innen 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 Mitarbeitern/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 Mitarbeiters/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/der Mitarbeiters/in im Sinne des Einkommensteuergesetzes (§ 3 Absatz 2) 92.000 Euro nicht überschritten haben.

(6) Für Bestandsschutz-Ansprüche nach dem zweiten Abschnitt dieses Tarifvertrages (§§ 7- 15) werden als Berechnungsgrundlage maximal 65.000,- EURO zugrunde gelegt.

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

(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 geleisteten 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 Einschränkungsmittteilung (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 Einschränkungsmittteilung 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 Einschränkungsmittteilung, 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 Einschränkungsmittelung 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 Einschränkungsmittelung 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

(1) Wird ein/e Mitarbeiter/in in Zusammenhang mit einer Einschränkungsmittelung (§ 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/ihre 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) (aufgehoben)

(5) Auf den Ergänzungsanspruch werden die erzielten Honorare angerechnet; § 20 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend. (6) Soweit im Rahmen des Ergänzungsanspruchs Auszahlungen für Beschäftigungstage erfolgten, gelten diese Beschäftigungstage als erbracht, wenn Beschäftigungstage in diesem Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzung sind.

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

§ 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 (Beendigungsmittelung), wenn der/die Mitarbeiter/in im laufenden Kalenderjahr oder im Kalendervorjahr mindestens an 72 Beschäftigungstagen für die Deutsche Welle tätig war. Die Beendigungsmittelung lässt den Anspruch auf Fortzahlungsentgelt unberührt. Erfolgt eine Beendigungsmittelung 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/die Mitarbeiter/in hat innerhalb der Fristen nach § 10 Anspruch auf das monatliche Durchschnitts-Gesamtentgelt des Kalenderjahres vor Zugang der Beendigungsmittelung 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 der/die Mitarbeiter/in in einem Zeitraum, der bei der Antragstellung der für ihn/sie 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 Mitarbeiters/in ein Ruhen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses vereinbart werden.

Im Falle von sozial schutzwürdigen Interessen (z.B. Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Pflege eines Angehörigen und vergleichbare Einzelfälle) besteht ein Anspruch auf Ruhen.

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. Die Mitarbeitenden können während der Zeit des Ruhens grundsätzlich keine Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen oder seinen Durchführungstarifverträgen geltend machen, eine Ausnahme gilt allein für den Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses nach Ziffer 1 des Durchführungstarifvertrags Nr. 2 und Nr. 4 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen. Ein Anwachsen der Rechte aus dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen und seinen Durchführungstarifverträgen erfolgt auch in diesem Fall während der Ruhezeiten nicht, dies gilt insbesondere für den Anspruch auf Urlaubsentgelt.

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.

§ 14

Schutz älterer Mitarbeiter/innen

Wird die Beschäftigung eines/r Mitarbeiters/in beendet, so wird bei einem Anspruch auf Übergangsgeld 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.

§ 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

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

§ 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 Programmitarbeitern/innen unbefristet oder befristet abgeschlossen werden. Der sachliche Grund für die Befristung eines Honorar-Rahmenvertrages mit einem/r Programmitarbeiter/in ist die programmgestaltende Tätigkeit. Die Befristung der Programitarbeit 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/r Programmitarbeiters/in oder eines/r 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 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 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.

(4) Die Deutsche Welle kann mit einem/r 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/r Programmmitarbeiters 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/innen 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-Rahmenvertrages besteht entsprechend der Voraussetzungen des § 9 ein Anspruch auf Fortzahlungsentgelt bis zum Fristablauf des Honorar-Rahmenvertrages; maßgeblich für die Berechnung des Fortzahlungsentgeltes 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/innen einvernehmliche Eintragung in Einsatzpläne oder Sendelaufpläne ersetzt eine Vertragsschreibung nach Satz 1. Wenn ein schriftlicher Vertrag vor Beginn des Auftrages nach den Umständen unzulässig 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 Durchführungstarifvertrag 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.

(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.

Erik Bettermann

Deutsche Welle
und Fernsehchaffenden

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Deutscher Journalisten Verband e.V. Vereinigung der Runfunk-, Film-

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,

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 sie selbständig 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) Programmmitarbeiter/innen folgt. Die Entscheidung darüber, ob eine Beschäftigung im festen Anstellungsverhältnis oder im Rahmen von (befristeter) Programmmitarbeit zu vereinbaren ist, erfolgt unter Beachtung der bestehenden vertraglichen Gestaltungsfreiheit im Rahmen einer verantwortlichen Programm- und Personalplanung der Deutschen Welle.

