

## Rechte von Freien beim Programm- Umbau Deutschlandradio

**Das Deutschlandradio hat einen vorläufigen Dienstplan vorgelegt, in dem zahlreiche langjährig tätige freie Mitarbeiter nicht mehr aufgeführt sind. Sie stellen sich die Frage, ob sie rechtliche Ansprüche gegenüber dem Sender haben.**

Die DJV-Betriebsgruppe am Deutschlandradio engagiert sich für die Freien mit der Durchführung von Veranstaltungen zum Thema und steht wie die zuständigen DJV-Landesverbände für Rückfragen zur Verfügung. Die wichtigsten rechtlichen Punkte werden nachfolgend dargestellt.

Klar sollte allerdings auch sein, dass es in dieser Frage nicht allein um bestehende rechtliche Ansprüche gehen kann, sondern auch versucht werden muss, die Interessen der Freien darüber hinaus deutlich zu machen.

### **Schutz grundsätzlich nur für arbeitnehmerähnliche Personen**

Rechtliche Ansprüche haben im Regelfall nur solche freien Mitarbeiter, die als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind und damit unter den Tarifvertrag für diese Personengruppe fällt. Zu den Voraussetzungen hierfür gehö-

ren in der Regel, dass mindestens an 42 Tage in einem Zeitraum von sechs Monaten für das DLR oder andere ARD-Anstalten gearbeitet wurde.

### **Nur langjährige sowie ältere Beschäftigte mit „richtigem“ Schutz**

Grundsätzlich haben freie Mitarbeiter keinen Kündigungsschutz, ihre Mitarbeit kann also ohne Rücksicht auf die soziale Situation „eingeschränkt“ oder „beendet“ werden, wie es tarifvertraglich heißt.

Wer allerdings mindestens *15 Jahre zusammenhängend* beim DLR arbeitnehmerähnlich tätig war, kann nur noch aus wichtigem Grund rausgeworfen werden – also beispielsweise im Fall einer Straftat am Arbeitsplatz. Das gilt auch für Freie ab dem Alter von *50 Jahren, wenn sie zusammenhängend mindestens zehn Beschäftigungsjahre* beim DLR tätig waren.

Dabei muss darauf geachtet werden, dass das Verbot der Beendigung nicht unbedingt heißt, dass ein solcher Mitarbeiter nicht dennoch wesentlich eingeschränkt werden darf. Die Rechtsprechung hat bei einem Rechtsstreit an einer anderen Rundfunkanstalt die

Grenze hier erst beim Mindestsatz gezogen, der für die Beibehaltung des tarifvertraglichen Status erforderlich ist. Demnach müssen langjährig tätige Freie also mindestens an 42 Tagen innerhalb von sechs Monaten beschäftigt / bezahlt werden, ihr Einkommen muss – proportional gesehen - dem vorherigen entsprechen. Eine Weiterabsenkung der Einsatztage über dieses Maß hinaus ist daher bei diesem Personenkreis nicht zulässig.

#### **Normalfall: Einschränkung und Beendigung von Fristen**

Für alle anderen arbeitnehmerähnlichen Freien gilt, dass ihre Mitarbeiter wesentlich eingeschränkt oder beendet werden kann. Allerdings gibt es hierfür Fristen und während der Fristen Zahlungsansprüche.

Der Tarifvertrag sagt grundsätzlich ganz klar (wo DLF steht, ist natürlich auch DLR gemeint):

***Beabsichtigt der DLF die Beendigung oder eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit des Mitarbeiters, so muss er ihm das durch die Honorar- und Lizenzabteilung vorher schriftlich mitteilen, wenn der Mitarbeiter im laufenden oder vorangegangenen Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch gegen den DLF nach dem Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen berechtigt geltend gemacht hatte. Vor jeder Beendigungsankündigung***

***muss eine Anhörung des Betroffenen durch den zuständigen Direktor erfolgen. Dabei muss insbesondere der Grund der beabsichtigten Beendigung der Beschäftigung genannt und die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung geprüft werden. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.***

Was als wesentliche Einschränkung gilt, wird wie folgt definiert:

***Eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit liegt dann vor, wenn hierdurch die Gesamtvergütung beim DLF in einem Beschäftigungsjahr um mehr als 25 % gemindert wird. Bei Mitarbeitern, die mehr als die Hälfte ihres Gesamtentgelts allein vom DLF beziehen, liegt eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit bereits dann vor, wenn die Gesamtvergütung beim DLF gegenüber dem vorausgehenden Beschäftigungsjahr um mehr als 10 % gemindert wird.***

Wer einen Urlaubsanspruch im laufenden oder vorangegangenen Kalenderjahr berechtigt geltend gemacht hat, hat also einen Anspruch auf **vorherige schriftliche Mitteilung**, wenn die Mitarbeit wesentlich eingeschränkt oder beendet wird.

#### **Beendigung: Recht auf Anhörung**

Im Fall einer **Beendigung** muss der zuständige Direktor den betroffenen

freien Mitarbeiter anhören, einen Grund nennen und die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung prüfen. Die Freien können eine Vertrauensperson (Bekannter, Kollege, DJV-Vertreter, Rechtsanwalt) zu diesem Gespräch mitnehmen.

### **Fristen für die Mitteilung**

Für die Mitteilung einer wesentlichen Einschränkung oder Beendigung definiert der Tarifvertrag Fristen.

***Die Mitteilungsfrist beträgt einen Monat. für weitere unmittelbar anschließende Beschäftigungsjahre beträgt die Frist***

- ***2 Monate nach 2 Beschäftigungsjahren***
- ***3 Monate nach 3 Beschäftigungsjahren***
- ***6 Monate nach 6 Beschäftigungsjahren***
- ***12 Monate nach 10 Beschäftigungsjahren***

***Das Kalenderjahr, in dem ein Urlaubsanspruch berechtigt geltend gemacht wird, gilt als Beschäftigungsjahr.***

### **Zahlungsanspruch**

Während der Frist muss der Sender zahlen: Der freie Mitarbeiter hat „***bis zu Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses Anspruch auf die tariflichen Leistungen, hinsichtlich des Entgelts auf das monatliche Durchschnittsentgelt des Vorjah-***

***res, mit der Verpflichtung zur Ausübung entsprechender, ihm zeitlich und fachlich zumutbarer Tätigkeiten***“.

### **Was tun, wenn der Sender gar nichts mitteilt?**

Halten wir zunächst fest: Der Tarifvertrag sieht klare Mitteilungspflichten und Fristen für den Fall der wesentlichen Einschränkung und Beendigung fest. Das sollte der Regelfall sein – bei solchen Freien, die sehr intensiv in einer Redaktion an einem Programm mitwirken, das jetzt eingestellt wird.

Da einige Freie aber für unterschiedliche Redaktionen arbeiten, mal hier, mal dort und insgesamt damit niemand bei diesen Freien den Überblick über ihre Gesamtbeschäftigung hat, kann es passieren, dass ein Mitarbeiter wesentlich eingeschränkt oder gar beendet wird, weil seine verschiedenen Redaktionen im Sender plötzlich alle wenig oder nicht mehr an Aufträgen an ihn vergeben. Dieser Mitarbeiter erhält also allein deswegen keine Mitteilung, weil niemand diese Situation im Blick hatte und vielleicht auch nur deswegen nicht, weil niemand weiß, ob dieser umtriebige freie Mitarbeiter nicht schon bald wieder woanders im Sender so viele Aufträge hat, dass – im Rückblick - weder von Beendigung noch von wesentlicher Einschränkung die Rede sein kann.

Bei Freien, die keine Mitteilung erhalten haben, aber dennoch wesentliche

Einbußen erlitten haben oder einfach gar keine neuen Aufträge mehr erhalten haben, gibt es zwei Möglichkeiten, zum ersten den „Jahresausgleich“ zum Ende des Jahres oder die Aufforderung an den Sender, sich klar zu äußern.

#### **„Jahresausgleich“: Ausgleich nachfordern**

Wer keine Mitteilung über Einschränkung oder Beendigung erhält, kann zum Ende des Jahres 2014 den Vergleich mit den Werten von 2013 einfordern. Das DLR hat dann die Differenz zu bezahlen, bis auf den „Schwankungsbetrag“ von 25 Prozent (bzw. bei Personen mit 50 Prozent Tätigkeitsschwerpunkt beim DLR 10 Prozent) und weiterhin nur bezogen auf die Monate, für die auch die Mitteilungsfrist einzuhalten wäre.

***Beispiel: Wer 2013 50.000 Euro verdient hat und 2014 nur noch 20.000 verdient, kann nach zehn Beschäftigungsjahren Ende 2014 17.500 Euro vom DLR einfordern.***

Berechnung: 25 Prozent „Schwankungsbreite“ von 50.000 sind 12.500. Die Differenz zwischen dem 2014er Verdienst und dem von 2013 beträgt 30.000. Weil es nach zehn Beschäftigungsjahren einen Anspruch auf 12 Monate Mitteilungsfrist gibt, ist das gesamte Jahr zu Grunde zu legen. Da 12.500 als Schwankungsbreite verkraftet werden müssen, bleibt es bei einem Ausgleichsbetrag von 17.500 Euro.

Wer dagegen nur sechs Jahre dabei war, hätte nur Anspruch auf sechs Monate Mitteilungsfrist, mithin auf 8.750 Euro.

#### **Nicht warten, sondern Entscheidung einfordern**

Wer allerdings damit rechnet, dass so schnell keine Ersatzaufträge am DLR zu bekommen sind, den Ansprechpartnern im Sender bei den Personalentscheidungen Beine machen möchte oder schlichtweg möglichst schnell Geld braucht, kann bereits vorher aktiv werden. Er kann das DLR dazu auffordern, sich zu äußern.

Der Tarifvertrag bestimmt hierzu:

***Der Mitarbeiter kann den DLF (Honorar- und Lizenzabteilung) durch eingeschriebenen Brief auffordern zu erklären, ob er weiterbeschäftigt wird, wenn er weder Anschlussaufträge noch eine Beendigungs- oder Einschränkungsmitteilung (...) erhalten hat. Teilt der DLF nicht binnen vier Wochen nach Zugang der Aufforderung mit, ob er den Mitarbeiter weiterbeschäftigen will, so erhält dieser nach Ablauf der Vierwochenfrist solange ein nach dem monatlichen Durchschnittsentgelt des Vorjahres berechnetes anteiliges Entgelt, bis der DLF schriftlich erklärt, ob die Tätigkeit beendet oder wesentlich eingeschränkt wird oder ob ein neuer Vertrag innerhalb einer Frist von zwei Monaten abgeschlossen wird.***

Der Sender muss so lange (extra) zahlen, wie er sich nicht äußert – durch einen schnellen Brief können Freie, die vom Sender keine Mitteilung erhalten, diese Entscheidung herbeiführen und damit den weiteren Geldeingang von Seiten des Senders beschleunigen und gegebenenfalls sogar verlängern, wenn dieser sich weiterhin nicht äußert.

### **Einklagen als Arbeitnehmer?**

Alle wissen es – wie ein Abteilungsleiter des DLR in einem Sozialgerichtsverfahren, als Zeuge befragt, auch aussagte: „In meiner Abteilung arbeiten 50 Prozent angestellte Redakteure, 50 Prozent Freie, und der einzige Grund dafür besteht darin, dass ich nicht ausreichend Planstellen (Erlaubnis zur Vergabe von Arbeitsverträgen) habe!“

Viele Freie am DLR sind von angestellten Redakteuren nicht zu unterscheiden – sie machen die gleiche Arbeit. Können sie also nicht, wenn sie jetzt komplett herausgesetzt werden, vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Feststellung des Status als Arbeitnehmer und damit Kündigungsschutzklage erheben?

Grundsätzlich kommt eine solche Überlegung in erster Linie nur in Frage für Freie, die von Volumen, aber auch Tätigkeitsbild wirklich die gleiche Arbeit wie Redakteure ausgeübt haben. Denn das ist der beste Beweis dafür, dass die Arbeit wohl nicht sehr „frei“ war. Darüber hinaus muss allerdings auch be-

rücksichtigt werden, dass die Rechtsprechung bei Statusklagen in den letzten Jahren an Rundfunkanstalten wiederholt zurückhaltend geurteilt hat und solche Prozesse Jahre dauern, in denen Freie sich so oder so erst einmal neu orientieren müssten. Eine Klage auf unmittelbare Weiterbeschäftigung noch während dieses Prozesses wäre freilich auch denkbar, erfordert aber noch mehr Evidenz.

Wer angesichts der eigenen, quasi eindeutigen Situation ans Einklagen denkt, sollte in jedem Fall die Rechtsberatung aufsuchen und wissen, dass das kein Spaziergang sein wird. Klar ist allerdings auch: Wenn der Sender wenig Entgegenkommen oder gar Arroganz zeigt, mag die Statusklage ein adäquates Mittel zur Gegenwehr sein.

### **Draußen – was tun?**

Wenn alle Stricke reißen und Anschlussaufträge in anderen Redaktionen nicht zu erwarten sind, müssen neben der Suche nach Auftraggebern außerhalb des Senders auch soziale Ansprüche geprüft werden.

### **Freie mit Arbeitslosenversicherung**

Für Freie, die über den Sender mit Arbeitslosenversicherungsbeiträgen versichert wurden, empfiehlt sich die umgehende Kontaktaufnahme zur Arbeitsagentur, um Sperrzeiten zu vermeiden. Sobald klar ist, dass keine wei-

teren Einsätze stattfinden, ist die Arbeitsagentur aufzusuchen, selbst dann schon, wenn aktuell noch nach altem Dienstplan gearbeitet wird. Das gilt auch dann, wenn eine Statusklage eingereicht werden sollte.

### **Frühzeitig bei Arbeitsagentur melden**

Arbeitslosengeld wird auch nicht rückwirkend gezahlt, daher ist die frühe Meldung wichtig. Wer trotz Einzahlung von Arbeitslosenversicherungsbeiträgen bei der Arbeitsagentur abgewiesen wird („Sie waren doch freier Mitarbeiter“), sollte auf einem schriftlichen Bescheid hierzu bestehen, sofort Widerspruch einlegen und sich – sofern DJV-Mitglied – beim DJV, seiner sonstigen Gewerkschaft oder mit einem Rechtsanwalt beraten (DJV-Mitglieder erst beim Landesverband, nicht direkt zum Rechtsanwalt).

### **Freiwillige Arbeitslosenversicherung**

Wer beim DLR dagegen als Selbständiger (ohne Sozialversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsabzüge) arbeitet, aber als Selbständiger freiwillig arbeitslosenversichert ist, muss prüfen, ob die Arbeitslosmeldung hier sinnvoll ist, da die freiwillige Arbeitslosenversicherung nur zweimal genutzt werden darf und danach nie wieder. Das kann natürlich nur dann empfohlen werden, wenn gar keine neuen Aufträge in Sicht sind und mit längerem Leistungsbezug gerechnet wird.

### **Arbeitslosengeld II**

Wer keinerlei Arbeitslosenvorsorge getroffen hat oder treffen konnte, kann unter Umständen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben. Das gilt natürlich nur dann, wenn der freie Mitarbeiter keine größeren Ersparnisse hat. Dies kann zeitweise auch mit Rest-Einnahmen aus selbständiger Mitarbeiter kombiniert werden („Aufstockung“). Über die Details informiert das DJV-Handbuch für Freie ([www.djv.de/handbuch](http://www.djv.de/handbuch)) sehr ausführlich.

### **Weitere Informationen**

DJV-Mitglieder können sich jederzeit an die DLR-Betriebsgruppe des DJV, an die Rechtsberatung ihres Landesverbandes wenden. Bei den DJV-Landesverbänden in Berlin-Brandenburg ist auch ein Spezialist (und freier Journalist) in der Beratung aktiv, der selbst bei der Arbeitsagentur tätig war. Auch das Referat für freie Journalisten in der DJV-Bundesgeschäftsstelle steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

Neben den Terminen im Sender oder beim Landesverband finden auch online durchgeführte Konferenzen / Beratungstermine statt, siehe [djv.de/freie](http://djv.de/freie).

*Redaktion: Michael Hirschler,  
[hir@djv.de](mailto:hir@djv.de)*