

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Weiterer Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des § 12 a des Tarifvertragsgesetzes — TVG — (Artikel II § 1 des Heimarbeitsänderungsgesetzes)

Inhalt

	Seite
A. Einleitung	2
1. Auftrag des Deutschen Bundestages	2
2. Grundlagen des Berichts	2
B. Weitere Erfahrungen bei der Anwendung des § 12 a TVG	3
I. Allgemeine Übersicht über die derzeitige tarifliche Situation für arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12 a TVG	3
1. Abgeschlossene Tarifverträge	3
2. Schwebende Verhandlungen und Zwischenergebnisse	5
3. Bereiche ohne Verhandlungen	6
II. Wesentlicher Inhalt der Tarifverträge und der Verhandlungen	6
1. Inhalt der Tarifverträge bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts	7
2. Inhaltliche Neugestaltungen in bestehenden Tarifverträgen seit dem ersten Erfahrungsbericht	7
3. Inhaltliche Neugestaltungen bei noch laufenden Tarifvertragsverhandlungen	8
III. Auswertungen	8
1. Größe des betroffenen Personenkreises	8
2. Tarifvertragliche Regelungen, die besondere Hervorhebung verdienen	9
IV. Sonderfragen	9
1. Arbeitsgerichtliche Verfahren zur Feststellung der Arbeitnehmer-eigenschaft (sogenannte Festanstellungsklagen)	9
2. Sonstige Punkte	10
C. Zusammenfassung	11

A. Einleitung

1. Auftrag des Deutschen Bundestages

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Februar 1978 beschlossen

- a) den Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des § 12 a des Tarifvertragsgesetzes (Artikel II § 1 des Heimarbeitsänderungsgesetzes) — Drucksache 8/716 — zur Kenntnis zu nehmen;

- b) folgende EntschlieÙung anzunehmen:

Der Deutsche Bundestag stellt mit Befriedigung fest, daß die Möglichkeiten zur Verbesserung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lage der arbeitnehmerähnlichen Personen mit den Mitteln und im Rahmen der Tarifautonomie genutzt worden sind und nach dem Stand der gegenwärtigen Verhandlungen voraussichtlich auch weiterhin genutzt werden. Der Deutsche Bundestag begrüÙt, daß inzwischen 20 Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen geschlossen worden sind, die bei den meisten der zur ARD gehörenden Rundfunk- und Fernsehanstalten, beim ZDF und bei Tageszeitungen beschäftigt sind. Die Öffnung der Tarifautonomie hat sich für die arbeitnehmerähnlichen Personen als flexibler und praktikabler Weg erwiesen, den Anschluß an den arbeitsrechtlichen und sozialen Standard der Arbeitnehmer zu finden.

Der Deutsche Bundestag geht davon aus, daß gewisse Anlaufschwierigkeiten und Auslegungsprobleme nach längerer Anwendung des § 12 a TVG — auch durch die Gerichte — ausgeräumt werden könnten. Er bedauert allerdings, daß es in einigen Bereichen noch nicht zu Tarifvertragsverhandlungen und zu Abschlüssen gekommen ist. Der Deutsche Bundestag appelliert an die Tarifvertragsparteien, die Anwendung des § 12 a TVG auch in den Bereichen zu verwirklichen, wo dies bisher noch nicht geschehen ist. Er bittet die Bundesregierung, die Sozialpartner über die Möglichkeiten des § 12 a TVG zu informieren.

Die Bundesregierung wird beauftragt, im Jahre 1981 einen weiteren Bericht über die Ausfüllung des § 12 a TVG vorzulegen.

2. Grundlagen des Berichts

Zur Vorbereitung dieses Berichts wurden Beiträge von folgenden Behörden, Organisationen und Verbänden erbeten:

den Ministern und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder,
der Rundfunkkommission der Ministerpräsidenten,

dem Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes,
dem Bundesvorstand der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,

der Industriegewerkschaft Druck und Papier,
der Rundfunk-Fernseh-Film-Union in der Gewerkschaft Kunst,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Bundesfachgruppe Bühne-Film-Fernsehen,

der Gewerkschaft Deutscher Musikerzieher und konzertierender Künstler,

der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger,

der Deutschen Orchestervereinigung e. V. im DGB,
dem Deutschen Journalisten-Verband e. V.,

der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden,

dem Freien Deutschen Autorenverband,

dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V.

dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e. V.,

dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels,

der Allianz Deutscher Grafik-Designer e. V. (vormals Verband Arbeitnehmerähnlicher Grafik-Designer e. V.),

dem Selbständige Design-Studios e. V.,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

Die Behörden, Organisationen und Verbände wurden gebeten, Tatsachen mitzuteilen, die aus ihrer Sicht für einen Bericht über die Anwendung des § 12 a TVG von Bedeutung sein könnten.

Der Bericht berücksichtigt die Entwicklung der tariflichen Situation für arbeitnehmerähnliche Personen seit dem 1. Juni 1977 (Abschluß des ersten Erfahrungsberichts).

B. Weitere Erfahrungen bei der Anwendung des § 12 a TVG

I. Allgemeine Übersicht über die derzeitige tarifliche Situation für arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12 a TVG

Nach der durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) in das Tarifvertragsgesetz eingefügten Vorschrift des § 12 a TVG können unter den dort näher geregelten Voraussetzungen für die durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse von Personen, die zwar nicht Arbeitnehmer sind, aber wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, Tarifverträge abgeschlossen werden. Ob und in welcher Weise die von dem Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit zum Abschluß von Tarifverträgen genutzt wird, liegt in der Hand der autonomen Tarifvertragsparteien.

Die Tarifvertragsparteien haben von der Möglichkeit, Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen zu schließen, zunehmend Gebrauch gemacht; zur Zeit sind für diesen Personenkreis insgesamt 49 Tarifverträge in Kraft (nachträgliche Änderungsverträge sind hierbei nicht gezählt). Dagegen bestanden bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts am 1. Juni 1977 acht Tarifverträge. Die Gesamtzahl der einzelnen Vertragsabschlüsse (Neuabschlüsse und Änderungsverträge) beläuft sich auf 89.

Das Hauptanwendungsgebiet der Tarifverträge liegt, wie sich schon nach dem ersten Erfahrungsbericht abzeichnete, bei den Rundfunk- und Fernsehanstalten. Hier sind inzwischen auf Grund des § 12 a TVG Tarifverträge für alle Rundfunk- und Fernsehanstalten geschlossen worden. Tarifvertragsabschlüsse sind auch im Bereich der Tageszeitungen, der Design-Studios, des Westdeutschen Werbefernsehens und der Bayerischen Rundfunkwerbung zu verzeichnen.

1. Abgeschlossene Tarifverträge

Im folgenden wird eine allgemeine Übersicht über die bei Abschluß des vorliegenden Berichts am 1. September 1981 bekannten gültigen Tarifverträge gegeben, gegliedert nach den Bereichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, Verlagsgewerbe und sonstige Bereiche. Die Tarifverträge sind in der Fassung der jeweils gültigen Änderungsverträge aufgeführt. Die Bezeichnung der Tarifverträge folgt der von den Tarifvertragsparteien gewählten. Dabei ist zu beachten, daß bei Tarifverträgen mit gleichlautender Bezeichnung die inhaltliche Ausgestaltung unterschiedlich sein kann; so haben Tarifvertragsparteien z. B. Leistungen bei Krankheit oder Bestimmungen über die Altersversorgung teils in Rahmenverträgen, teils in gesonderten Durchführungsverträgen geregelt. Parallel- bzw. Anschluß-Ta-

rifverträge sind in der Aufstellung erwähnt, aber nicht unter besonderer Nummer ausgewiesen. Die Tarifvertragsparteien sind in Klammern bezeichnet. *)

a) Bei den Rundfunk- und Fernsehanstalten

Bayerischer Rundfunk:

- (1) Rahmentarifvertrag für die arbeitnehmerähnlichen Personen des Bayerischen Rundfunks vom 6. August / 29. November 1976 (Bayerischer Rundfunk, RFFU, Bayerischer Journalistenverband, DAG)
- (2) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Honorarfortzahlung im Krankheitsfall — vom 14. Juli 1977 (wie unter [1])
- (3) Durchführungstarifvertrag Nr. 2 — Zahlung von Zuschüssen bei Schwangerschaft — vom 14. Juli 1977 (wie unter [1])
- (4) Durchführungstarifvertrag Nr. 3 — Gewährung von bezahltem Urlaub — vom 14. Juli 1977 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 21. Februar 1980 (wie unter [1])
- (5) Durchführungstarifvertrag Nr. 4 — Honorarrahmen Hörfunk und Fernsehen — vom 21. Februar 1980 (wie unter [1])
- (6) Durchführungstarifvertrag Nr. 5 — Zahlung eines Familienzuschlags — vom 21. Februar 1980 (wie unter [1])

Bundesrundfunkanstalt Deutsche Welle:

- (7) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle vom 16. November 1978 (Deutsche Welle, RFFU, DJV, DAG)
- (8) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Urlaubstarifvertrag — vom 16. November 1978 (wie unter [7])
- (9) Durchführungstarifvertrag Nr. 2 — Tarifvertrag über Zahlungen im Krankheitsfall — vom 16. November 1978 (wie unter [7])
- (10) Tarifvertrag über einen Honorarrahmen für arbeitnehmerähnliche Personen vom 1. Juni 1979 (wie unter [7])

- *) AGD Allianz Deutscher Grafik-Designer e. V. (vormals Verband Arbeitnehmerähnlicher Grafik-Designer e. V.)
 BDZV Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V.
 DAG Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
 DJV Deutscher Journalisten-Verband e. V.
 RFFU Rundfunk-Fernseh-Film-Union in der Gewerkschaft Kunst im Deutschen Gewerkschaftsbund
 SDSt Selbständige Design-Studios e. V.
 VRFF Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernseh-schaffenden

- (11) Durchführungstarifvertrag Nr. 3 — Tarifvertrag über die Zahlung von Altersunterstützungen — vom 1. Juni 1980 (wie unter [7])

Deutschlandfunk:

- (12) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk vom 13. Juni 1978 (Deutschlandfunk, RFFU, DJV; Anschlußtarifvertrag der DAG vom 16. August 1978)
- (13) Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk vom 13. Juni 1978 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 24. Juni 1980 (wie unter [12], jedoch gleichlautender Änderungstarifvertrag der DAG vom 24. Juni 1980)
- (14) Vergütungstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk vom 4. September 1979 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 24. Juni 1980 (Deutschlandfunk, RFFU, DJV; Anschlußtarifvertrag der DAG vom 24. Juni 1980)

Hessischer Rundfunk:

- (15) Rahmentarifvertrag für die ständigen freien Mitarbeiter des Hessischen Rundfunks vom 9. Februar 1976 (Hessischer Rundfunk, Hessischer Journalistenverband e. V.)
- (16) Tarifvertrag über die Gewährung einer Sondervergütung vom 1. Dezember 1980 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. April 1981 (Hessischer Rundfunk; Tarifgemeinschaft im Hessischen Rundfunk: Landesverband Hessen der DAG, Deutsche Orchestervereinigung, Hessischer Journalistenverband e. V., RFFU)
- (17) Tarifvertrag über die Gewährung von Sozialleistungen vom 1. Dezember 1980 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. April 1981 (wie unter [16])
- (18) Tarifvertrag über die Gewährung von Mindesthonoraren vom 1. Dezember 1980 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. April 1981 (wie unter [16])
- (19) Tarifvertrag über Mindesthonorare für ständige freie Mitarbeiter des Hessischen Rundfunks (Anlage zum Tarifvertrag unter [18]) vom 1. Dezember 1980 (wie unter [16])
- (20) Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandschutz vom 1. April 1981 (wie unter [16])

Norddeutscher Rundfunk:

- (21) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Norddeutschen Rundfunks vom 30. September 1977 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 1. Februar 1981 und 30. Juni 1981 (Norddeutscher Rundfunk, RFFU, DAG, Deutscher Journalisten-Verband e. V. — Berufsvereinigung Hamburg bzw. Journalisten-Verband Hamburg e. V.)
- (22) Tarifvertrag über den Urlaub für arbeitnehmerähnliche Personen des Norddeutschen Rundfunks vom 30. September 1977 (Norddeutscher Rundfunk, RFFU, DAG, Deutscher Journalisten-Verband e. V. — Berufsvereinigung Hamburg)

- (23) Tarifvertrag über die Zahlung von Zuschüssen bei Schwangerschaft arbeitnehmerähnlicher Personen vom 30. Juni 1979 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 30. Juni 1981 (wie unter [21])

- (24) Tarifvertrag über Zahlung im Krankheitsfall für arbeitnehmerähnliche Personen vom 5. März 1980 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 30. Juni 1981 (wie unter [21])

Radio Bremen:

- (25) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 20. April 1978 (Radio Bremen, RFFU)
- (26) Durchführungstarifvertrag zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen (Urlaubsregelungen) vom 20. April 1978 (wie unter [25])

RIAS-Berlin:

- (27) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des RIAS-Berlin vom 12. April 1978 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 4. August 1981 (RIAS-Berlin, RFFU, Journalisten-Verband Berlin e. V.)
- (28) Durchführungstarifvertrag vom 12. April 1978 (Urlaubsregelungen) in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 17. Juli 1979, 23. Juni 1980 und 4. August 1981 (wie unter [27])
- (29) Vergütungstarifvertrag (Honorarraumen) für freie Mitarbeiter vom 4. August 1981 (wie unter [27])

Saarländischer Rundfunk:

- (30) Tarifvertrag für die beim Saarländischen Rundfunk beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen vom 13. April 1978 (Saarländischer Rundfunk, RFFU, Saarländischer Journalistenverband)

Sender Freies Berlin:

- (31) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Senders Freies Berlin vom 30. Dezember 1976 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 22. Juni 1981 (Sender Freies Berlin, RFFU, Journalisten-Verband Berlin e. V.; gleichlautender Tarifvertrag mit der DAG, Landesverband Berlin; Änderungstarifvertrag gemeinsam geschlossen)
- (32) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Urlaubstarifvertrag — vom 30. Dezember 1976 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 16. Juni 1980 und 22. Juni 1981 (wie unter [31])
- (33) Tarifvertragsvereinbarung über Mindesthonorare der freien Mitarbeiter des Senders Freies Berlin vom 7. Juli 1977, zuletzt in der Fassung vom 22. Juni 1981 (wie unter [31])

Süddeutscher Rundfunk:

- (34) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 20. Februar 1978 in der Fassung des 1. Ergänzungstarifvertrags vom 5. März 1979 (Süddeutscher Rundfunk, RFFU, DAG, Landesverband Baden-Württemberg, Südwestdeutscher Journalistenverband)

Südwestfunk Baden-Baden:

- (35) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Südwestfunks vom 20. Juni 1977 (Südwestfunk, RFFU, DJV, DAG)
- (36) Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 20. Juni 1977 (wie unter [35])

Westdeutscher Rundfunk:

- (37) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Westdeutschen Rundfunks vom 1. Dezember 1976 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. Januar 1979 (Westdeutscher Rundfunk, RFFU, Rheinisch-Westfälischer Journalistenverband e. V.; Anschlußtarifvertrag vom 15. März 1977 mit der DAG, Landesverband Nordrhein-Westfalen; Änderungstarifvertrag gleichlautend mit der DAG, Landesverband Nordrhein-Westfalen)
- (38) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Urlaubstarifvertrag — vom 1. Dezember 1976 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 19. Juni 1979 (wie unter [37])
- (39) Durchführungstarifvertrag Nr. 2 — Tarifvertrag über Zahlungen bei Schwangerschaft — vom 1. Januar 1979 (Westdeutscher Rundfunk, RFFU, Rheinisch-Westfälischer Journalistenverband e. V.; gleichlautender Tarifvertrag mit der DAG, Landesverband Nordrhein-Westfalen)
- (40) Durchführungstarifvertrag Nr. 3 — Tarifvertrag über Altersunterstützungen — vom 1. Januar 1979 (wie unter [39])

Zweites Deutsches Fernsehen:

- (41) Rahmentarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim Zweiten Deutschen Fernsehen vom 29. April 1977 (Zweites Deutsches Fernsehen, RFFU, DAG, DJV, VRFF)
- (42) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Urlaubstarifvertrag — vom 29. April 1977 (wie unter [41])
- (43) Durchführungstarifvertrag Nr. 2 — Zahlungen im Krankheitsfall — vom 29. April 1977 (wie unter [41])

b) Verlagsgewerbe (Tageszeitungen)

- (44) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche freie Journalisten an Tageszeitungen vom 25. Juni 1981 (BDZV als Vertreter der ihm angeschlossenen Mitgliedsverbände, nicht jedoch für den Verband Hessischer Zeitungsverleger e. V., DJV, DAG)

c) Sonstige Bereiche**Design-Studios:**

- (45) Rahmentarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Grafik-Designer vom 20. Dezember 1978 (SDSt, AGD)
- (46) Vergütungstarifvertrag für Grafik-Design-Leistungen arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter vom 10. Juni 1981 mit Anlagen (wie unter [45])

Westdeutsche Werbefernsehen GmbH (WWF):

- (47) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der WWF vom 28. Juni 1978 (Westdeutsche Werbefernsehen GmbH, RFFU)
- (48) Durchführungstarifvertrag Nr. 1 — Urlaubstarifvertrag — vom 28. Juni 1978 (wie unter [47])

Bayerische Rundfunkwerbung GmbH:

- (49) Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen bei der Bayerischen Rundfunkwerbung GmbH vom 16. Oktober 1979 (Bayerische Rundfunkwerbung GmbH, RFFU)

2. Schwebende Verhandlungen und Zwischenergebnisse

Es ergibt sich folgendes Bild:

a) Rundfunk- und Fernsehanstalten

Beim Westdeutschen Rundfunk steht der Abschluß eines Tarifvertrages über die Urheberrechte arbeitnehmerähnlicher Personen unmittelbar bevor. Verhandlungsparteien sind auf Arbeitnehmerseite die Rundfunk-Fernseh-Film-Union, die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und der Rheinisch-Westfälische Journalistenverband. Dieser Vertrag hat Modellcharakter; es ist damit zu rechnen, daß für die anderen Rundfunkanstalten entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden.

Im übrigen wird zur Zeit verhandelt über einen Tarifvertrag über die Honorarfortzahlung bei Schwangerschaft beim Deutschlandfunk, über tarifliche Regelungen über die Zahlung von Altersunterstützungen und für den Fall der Berufsunfähigkeit beim Hessischen Rundfunk, über einen Honorarrahmentarifvertrag Hörfunk und Fernsehen beim Norddeutschen Rundfunk, beim Südwestfunk, beim Westdeutschen Rundfunk und bei Radio Bremen und über einen Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz beim Sender RIAS-Berlin.

Die beim Zweiten Deutschen Fernsehen bestehenden Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen wurden gekündigt; ein Termin für die Verhandlungen steht nach Angaben der Rundfunkkommission der Ministerpräsidenten noch nicht fest.

b) Buchverlagsgewerbe

Im Bereich der Buchverlage, in dem bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts Verhandlungen noch nicht zu verzeichnen waren, ist es am 19. Oktober 1978 zum Abschluß eines Rahmenvertrags zwischen dem Verband Deutscher Schriftsteller in der Druck- und Papierindustrie und dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels gekommen. Dieser Rahmenvertrag ist kein Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Die Parteien haben sich vielmehr auf einen Normvertrag für den Abschluß von Verlagsverträgen (geltend für das Rechtsverhältnis zwischen Verlag und Autor) geeinigt und sich verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, daß sie nicht ohne triftigen Grund zu Lasten des Autors von diesem Musterverlagsvertrag abwei-

chen. Zudem wurde eine Einigung erzielt, daß eine Vereinbarung über Regelhonorare abgeschlossen werden soll; außerdem soll eine Schieds- und Schlichtungsstelle eingerichtet werden, deren Befugnisse, Satzung und Zusammensetzung Gegenstand eines noch zu schließenden Vertrags sind.

c) Zeitungsverlage

Im Bereich der Tageszeitungen konnten tarifliche Regelungen für arbeitnehmerähnliche Journalisten über soziale Leistungen wie Urlaub und Honorarfortzahlung im Krankheitsfall bisher nicht vereinbart werden, obwohl sich die Gewerkschaften hierum bemüht haben. Der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V. vertritt zu diesem Punkt die Auffassung, die Gewährung von Urlaub, Urlaubsgeld oder Honorarfortzahlung im Krankheitsfall werde als Indiz für das tatsächliche Vorliegen einer Festanstellung gewertet; die tarifliche Regelung derartiger sozialer Leistungen diene daher nicht der Erhaltung des Standes der freien Mitarbeiter.

Vom Deutschen Journalisten-Verband e. V. wird kritisch angemerkt, daß der Verband Hessischer Zeitungsverleger e. V. nicht dem bestehenden Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche freie Journalisten an Tageszeitungen beigetreten sei, weswegen Zeitungsverlage in Hessen ihren freien Journalisten geringere als die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Honorarsätze zahlten.

3. Bereiche ohne Verhandlungen

a) Musiklehrer an Musikschulen und Lehrbeauftragte für Musik an Hochschulen

Für arbeitnehmerähnliche Musiklehrer und Lehrbeauftragte für Musik, für die schon bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts keine Verhandlungen geführt wurden, ist es auch in der Zwischenzeit nicht zu Tarifverhandlungen gekommen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat versucht, die in Betracht kommenden Verbände gemäß dem Beschluß des Deutschen Bundestages vom 23. Februar 1978 über die Möglichkeiten des § 12 a TVG zu informieren. Er hatte zu diesem Zweck auf Anregung der Gewerkschaft Deutscher Musikerzieher und konzertierender Künstler Vertreter der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und der Gewerkschaft Deutscher Musikerzieher und konzertierender Künstler zu einem Informationsgespräch am 8. November 1979 eingeladen. Das Gespräch kam nicht zustande, weil die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder ihre Teilnahme mit der Begründung absagten, in ihrem Organisationsbereich würden Musiklehrer nur als Arbeitnehmer beschäftigt; dabei ließ die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Bereitschaft zur Teil-

nahme an dem Gespräch erkennen, wenn ihr im einzelnen dargelegt werde, daß im kommunalen Bereich tatsächlich Musikschullehrer auf Werkvertragsbasis beschäftigt würden. Nach jetzt vorliegenden Angaben der Gewerkschaft deutscher Musikerzieher und konzertierender Künstler könnten für etwa 800 arbeitnehmerähnliche Musikschullehrer im Land Berlin und für etwa 700 bis 1 000 arbeitnehmerähnliche Lehrbeauftragte für Musik an Musikhochschulen, wissenschaftlichen Hochschulen, kommunalen Fachakademien für Musik und kommunalen Musikhochschulen Tarifverträge auf Grund des § 12 a TVG abgeschlossen werden. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat nun mitgeteilt, es gebe in ihrem Organisationsbereich — mit Ausnahme des Landes Berlin, wo die Beschäftigung arbeitnehmerähnlicher Musikschullehrer nicht ausgeschlossen werden könne — keine freien Mitarbeiter im Sinne des § 12 a TVG. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben bestätigt, daß in ihrem Bereich Tarifverträge auf Grund des § 12 a TVG nicht abgeschlossen worden seien und Abschlüsse auch nicht bevorstünden.

b) Sonstige Bereiche

Im Bereich der Zeitschriftenverlage ist es bislang nicht zu Tarifvertragsverhandlungen gekommen. Wie der Deutsche Journalisten-Verband e. V. mitteilt, hat er die Verhandlungen über einen bereits intern beratenen Entwurf zurückgestellt,

Für folgende Bereiche wurde, wie schon bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts, über Tarifvertragsverhandlungen nichts bekannt:

Rundfunksender Radio Freies Europa und Radio Liberty, Nachrichtenagenturen und Pressedienste. Gleiches gilt für die außerhalb der Rundfunk- und Fernsehanstalten tätigen arbeitnehmerähnlichen Komponisten, ausübenden Musiker und darstellenden Künstler.

Wie die Tarifvertragsparteien des Grafik-Designs mitteilen, könnte der Abschluß von Tarifverträgen auf Grund des § 12 a TVG für den Bereich der Werbung, des Industrie-Designs und des Foto-Designs in Betracht kommen.

II. Wesentlicher Inhalt der Tarifverträge und der Verhandlungen

In diesem weiteren Erfahrungsbericht wird vor allem auf die Frage eingegangen, inwieweit die Tarifvertragsparteien über die Ausgestaltung der Tarifverträge bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts (deren wesentlicher Inhalt nachfolgend unter 1. zusammengefaßt wird) hinaus in den neueren Tarifverträgen weitere Verbesserungen zugunsten der sozialen Lage der arbeitnehmerähnlichen Personen erreichen konnten (unter 2.) oder in laufenden Tarifverhandlungen anstreben (unter 3.).

1. Inhalt der Tarifverträge bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts

a) Rahmenbestimmungen

Die im Bereich des Westdeutschen Rundfunks, des Sender Freies Berlin und des Bayerischen Rundfunks bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts bestehenden Tarifverträge haben, was die Merkmale der Arbeitnehmerähnlichkeit der von den Tarifverträgen erfaßten Personen anbetrifft, den Rahmen des § 12 a TVG ausgeschöpft, während der persönliche Geltungsbereich der beim Hessischen Rundfunk abgeschlossenen Tarifverträge auf Personen beschränkt blieb, die dem Hessischen Rundfunk überwiegend ihre Arbeitskraft widmen und (§ 12 a Abs. 1 Nr. 1 TVG: „oder“) vom Hessischen Rundfunk mehr als die Hälfte des Entgelts erhielten, das sie für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt erzielten (§ 12 a Abs. 3 TVG: Drittel-Verdienstrelation für Künstler, Journalisten u. a.)

b) Sozialleistungen

Bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts bestanden Tarifverträge beim Bayerischen Rundfunk über die Gewährung von steuerfreien Zuschüssen zu einer befreienden Lebensversicherung, beim Hessischen Rundfunk über die Gewährung von Honorarzuschüssen zu verschiedenen Versicherungen (z. B. Lebens-, Renten- und Unfallversicherungen) sowie über die Gewährung einer Sondervergütung für Erholungszeiten und beim Bayerischen Rundfunk über den Erwerb und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse der Deutschen Rundfunkanstalten und bei dem Versorgungswerk der Presse.

c) Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit; Urlaub

Tarifverträge über Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit (infolge Krankheit oder Unfall sowie bei Kuren oder Heilverfahren) bestanden bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts (jeweils mit unterschiedlicher Ausgestaltung) bereits beim Westdeutschen Rundfunk, beim Sender Freies Berlin und beim Hessischen Rundfunk, Tarifverträge mit Urlaubsregelungen (Urlaubsdauer, Urlaubsvergütung, Urlaubszeitpunkt, Anrechnung und Abgeltung) beim Westdeutschen Rundfunk und beim Sender Freies Berlin.

e) Bestandsschutz

Regelungen über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der arbeitnehmerähnlichen Person enthielten Rahmentarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen des Westdeutschen Rundfunks, des Senders Freies Berlin und des Bayerischen Rundfunks: Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Sender nur unter Einhaltung bestimmter Fristen, beim Bayerischen Rundfunk unter Umständen nur aus wichtigem Grund. Entsprechende Regelungen waren für den Fall, daß die bisherige Tätigkeit der arbeitnehmerähnlichen Person eingeschränkt werden sollte, vorgesehen.

2. Inhaltliche Neugestaltung in bestehenden Tarifverträgen seit dem ersten Erfahrungsbericht

Im folgenden wird lediglich auf tarifvertragliche Regelungen eingegangen, die — im Vergleich zu den Regelungen in Tarifverträgen bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts — inhaltliche Neuerungen aufweisen; die zahlreichen Weiterentwicklungen von tarifvertraglichen Ansprüchen und die Übernahme von bestehenden Regelungen durch andere Tarifvertragsparteien bleiben außer Betracht.

a) Rahmenbestimmungen

Die Tarifverträge des Hessischen Rundfunks über die Gewährung einer Sondervergütung, von Sozialleistungen und von Mindesthonoraren vom 1. Dezember 1980 haben nach den Änderungsstarifverträgen vom 1. April 1981 Geltung nur für Personen, die — im Verhältnis zu § 12 a TVG einengend — dem Hessischen Rundfunk überwiegend ihre Arbeitskraft widmen und vom Hessischen Rundfunk mehr als die Hälfte des Entgelts erhalten, das sie für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt erzielen, zudem aber auch zum Hessischen Rundfunk in einem sogenannten Dauerrechtsverhältnis stehen. Unter welchen Voraussetzungen ein solches Dauerrechtsverhältnis zustande kommt, bestimmt sich nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz vom 1. April 1981. Das Dauerrechtsverhältnis wird durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet, der auf Antrag zwischen dem Hessischen Rundfunk und dem freien Mitarbeiter abgeschlossen werden kann. Über den Antrag des freien Mitarbeiters, der u. a. nur zulässig ist, wenn der freie Mitarbeiter mindestens zwölf Monate für den Hessischen Rundfunk tätig war und dem Hessischen Rundfunk während dieser Zeit auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrages überwiegend seine Arbeitskraft gewidmet und vom Hessischen Rundfunk mehr als die Hälfte des von ihm insgesamt verdienten Entgelts erhalten hat, entscheidet der Intendant des Hessischen Rundfunks unter Beteiligung des Personalrats. Nach dem erwähnten Tarifvertrag hat der freie Mitarbeiter bei Bestehen eines Dauerrechtsverhältnisses andererseits einen Beschäftigungsanspruch in näher bestimmten Umfang, einen Honoraranspruch in Höhe des Beschäftigungsanspruchs und Schutz vor sachlich ungerechtfertigter Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Im übrigen sind die bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts in den Tarifverträgen des Westdeutschen Rundfunks, des Bayerischen Rundfunks und des Senders Freies Berlin enthaltenen Rahmenbestimmungen über die wirtschaftliche Abhängigkeit und die soziale Schutzbedürftigkeit weitgehend von allen anderen Rundfunkanstalten übernommen worden. Vergleichbare Regelungen finden sich auch in den Tarifverträgen für Journalisten an Tageszeitungen, für arbeitnehmerähnliche Grafik-Designer und des Westdeutschen Werbefernsehens.

b) Honorartarifverträge

Seit Abschluß des ersten Erfahrungsberichts sind in zunehmendem Maße Honorartarifverträge für ar-

beitnehmerähnliche Personen geschlossen worden, so z. B. beim Bayerischen Rundfunk, bei der Bundesrundfunkanstalt Deutsche Welle, beim Deutschlandfunk, beim Hessischen Rundfunk, bei RIAS-Berlin und beim Sender Freies Berlin.

Außerhalb des Bereichs der Rundfunkanstalten finden sich Honorarregelungen im Tarifvertrag für freie Journalisten an Tageszeitungen und in den Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Grafik-Designer.

c) Sozialleistungen

Ein auch dem ersten Erfahrungsbericht in Aussicht stehender Tarifvertrag des Bayerischen Rundfunks über die Zahlung von Zuschüssen bei Schwangerschaft ist inzwischen nicht nur dort, sondern auch beim Norddeutschen Rundfunk und beim Westdeutschen Rundfunk abgeschlossen worden; die Tarifverträge gewähren einen finanziellen Zuschuß, der für einen Zeitraum von sechs Wochen vor bis acht Wochen nach der Niederkunft (beim Westdeutschen Rundfunk für den Fall einer Frühgeburt zwölf Wochen nach der Niederkunft) zu zahlen ist und zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung je Tag ein Dreihundertfünfundsechzigstel der Vergütung beträgt, den die Mitarbeiterin in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Sechs-Wochen-Frist erzielt hat; ferner wird ein Beschäftigungsverbot für die Dauer der Zahlung des Zuschusses und beim Norddeutschen Rundfunk auch ein Verbot der Beendigung oder Reduzierung der Beschäftigung während der in § 9 Abs. 1 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes genannten Fristen festgelegt. Auch beim Süddeutschen Rundfunk ist eine Zuschußzahlung bei Schwangerschaft tariflich geregelt.

Neu in den Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen sind Regelungen über die Zahlung eines Familienzuschlags. Ein entsprechender Tarifvertrag besteht bislang nur beim Bayerischen Rundfunk; danach kann unter bestimmten Voraussetzungen für Kinder ein monatlicher Zuschlag in Höhe von DM 100,— gewährt werden.

Tarifverträge über Altersunterstützungen wurden abgeschlossen beim Westdeutschen Rundfunk und bei der Bundesrundfunkanstalt Deutsche Welle. Die Tarifverträge sehen vor, daß ein freier Mitarbeiter bei Vorliegen bestimmter, bei dem jeweiligen Sender erbrachter Mindestbeschäftigungszeiten ab dem 65. Lebensjahr eine Altersunterstützung in einer Höhe erhält, so daß seine Jahreseinkünfte einschließlich seiner Renten- und Unterstützungseinkünfte auf Grund von Rechtsansprüchen sowie etwaiger Zahlungen aus der Altershilfe für freie Mitarbeiter der Deutschen Rundfunkanstalten 16 800 DM (bei Verheirateten 19 200 DM, sofern nicht auch der Ehepartner nach diesem Tarifvertrag anspruchsberechtigt ist) erreichen.

d) Urheberrechtliche Bestimmungen

Ein Tarifvertrag für Journalisten an Tageszeitungen befand sich bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts noch im Verhandlungsstadium. Inzwischen ist

es zu Tarifvertragsabschlüssen gekommen, die auch urheberrechtliche Bestimmungen enthalten; geregelt wird das Nutzungsrecht des Verlags an dem Beitrag des Journalisten. Urheberrechtliche Regelungen enthält auch der Rahmentarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Grafik-Designer.

3. Inhaltliche Neugestaltungen bei noch laufenden Tarifvertragsverhandlungen

Die Verhandlungen beim Westdeutschen Rundfunk über einen Tarifvertrag zur Regelung von Urheberrechten betreten tarifpolitisches Neuland. Es sind Regelungen vorgesehen, wonach die Rundfunkanstalt befugt ist, unter bestimmten Voraussetzungen das Werk zu Rundfunkzwecken und zu anderen Zwecken zu nutzen; sie darf die Weiterübertragung von Rechten und die Änderung, Bearbeitung, Umgestaltung und Übersetzung des Werks vornehmen. Demgegenüber soll der Mitarbeiter eine im Sendevertrag zu vereinbarenden Vergütung als Entgelt für die Nutzung eines vorbestehenden Werks oder für die Herstellung und Nutzung eines Auftragswerks erhalten, jeweils unter Einräumung bestimmter Nutzungsrechte für die Rundfunkanstalt.

Es ist nicht auszuschließen, daß der Tarifvertrag nach Zustandekommen so oder ähnlich von anderen Rundfunkanstalten übernommen wird.

III. Auswertungen

1. Größe des betroffenen Personenkreises

- a) Personenkreis, auf den nach § 12a TVG geschlossene Tarifverträge Anwendung finden können

Die folgenden Ausführungen über die Zahl der arbeitnehmerähnlichen Personen, auf die die Tarifverträge nach § 12a TVG Anwendung finden können, beruhen überwiegend auf Schätzungen der Auftraggeber bzw. ihrer Verbände und der Gewerkschaften.

Die Rundfunk-Fernseh-Film-Union schätzt die Zahl der potentiell unter § 12a-Tarifverträge fallenden freien Mitarbeiter bei Rundfunkanstalten auf 20 000. Nach Mitteilung der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) werden im Bereich dieser Anstalten die tariflichen Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen auf insgesamt rd. 2 500 Personen angewendet. Hierbei muß es sich um die Anwendung kraft Tarifgebundenheit handeln, da zugleich erwähnt wird, daß bestehende tarifliche Vergütungsregelungen im Interesse der Einheitlichkeit und der Gleichbehandlung auch auf die nicht tarifgebundenen freien Mitarbeiter angewendet würden; deren Zahl wird von der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland auf 15 000 bis 20 000 geschätzt. Beim Zweiten Deutschen Fernsehen werden ca. 400 Mitarbeiter von den Tarifverträgen erfaßt. Der Deutsche Journalisten-Verband e. V.

schätzt, daß über 3 500 arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter bei den Rundfunk- und Fernsehanstalten unter die Tarifverträge fallen.

Im Bereich der Tageszeitungen haben nach dem Ergebnis einer Umfrage des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger e. V. 1 622 Journalisten angezeigt, daß sie in den Geltungsbereich des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche freie Journalisten an Tageszeitungen fallen.

Nach einer Schätzung der Allianz Deutscher Grafik-Designer e. V. finden die dort geschlossenen Tarifverträge bei einem Personenkreis von insgesamt rd. 4 000 arbeitnehmerähnlichen Grafik-Designern auf etwa 2 000 Personen entweder kraft unmittelbarer Tarifbindung oder im Wege einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung.

b) Personenkreis in Bereichen, für welche Tarifverträge nach § 12a TVG abgeschlossen werden könnten

Bei den Zeitungsverlagen sind nach Angaben des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger e. V. neben den arbeitnehmerähnlichen Journalisten freie Mitarbeiter beispielsweise im Vertriebsbereich oder bei der Abonnentenwerbung tätig; Zahlenangaben liegen nicht vor.

Nach Angaben des Deutschen Journalisten-Verbandes e. V. gibt es im Zeitschriftenbereich eine Anzahl von arbeitnehmerähnlichen freien Journalisten, die von Tarifregelungen erfaßt werden könnten, vor allem bei kleinen Fachzeitschriften; die Anzahl sei jedoch nur schwer zu ermitteln.

Wegen der Zahl arbeitnehmerähnlicher Musiklehrer und Lehrbeauftragter wird auf Abschnitt B I. 3. verwiesen.

2. Tarifvertragliche Regelungen, die besondere Hervorhebung verdienen

Wie schon im ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zu § 12a TVG zum Ausdruck gekommen ist (vgl. dort Abschnitt B. IV. 2.), gehen die in den Tarifverträgen zugunsten arbeitnehmerähnlicher Personen vereinbarten Beschäftigungsbedingungen zum Teil erheblich über die für diesen Personenkreis geltenden Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und des gesetzlichen Urlaubsrechts (das Bundesurlaubsgesetz gilt nach § 2 Satz 2 auch für arbeitnehmerähnliche Personen) hinaus oder begründen Ansprüche, für die bislang eine Grundlage kraft Rechtsvorschrift nicht vorhanden war.

Nach Abschluß des ersten Erfahrungsberichts neu hinzugekommen und daher besonders zu erwähnen sind die bereits erwähnten Sozialleistungen (Zuschüsse bei Schwangerschaft, Familienzuschläge und Altersunterstützungen). Diese Leistungen werden allein auf Grund der nach § 12a TVG geschaffenen tarifvertraglichen Regelungen gewährt; eine gesetzliche Grundlage für diese Sozialleistungen existiert nicht.

Hervorzuheben sind auch tarifvertragliche Neuregelungen über die Urlaubsdauer. Die Tarifverträge

des Deutschlandfunks, des Senders Freies Berlin, des Westdeutschen Rundfunks und von RIAS-Berlin gewähren nunmehr einen Mindesturlaub von 23 (ab dem 40. Lebensjahr von 26) Arbeitstagen (beim Bayerischen Rundfunk von 22 bzw. ab dem 30. Lebensjahr 26 Arbeitstagen; beim Zweiten Deutschen Fernsehen von allgemein 24 Arbeitstagen). Nach Ansicht des Deutschen Journalisten-Verbandes e. V. sind die tarifvertraglichen Bestimmungen über die Urlaubsdauer für arbeitnehmerähnliche Personen weiter verbesserungsbedürftig.

Nach Abschluß des ersten Erfahrungsberichts sind in zunehmendem Maße Honorartarifverträge geschlossen worden, die dem tarifgebundenen freien Mitarbeiter gegenüber dem ebenfalls tarifgebundenen Auftraggeber einen unabdingbaren Anspruch auf ein tarifliches Honorar geben, während der freie Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 305) darauf verwiesen wäre, das Honorar mit dem Auftraggeber „frei“ auszuhandeln. Insbesondere die Allianz Deutscher Grafik-Designer e. V. hat den von ihr mit dem Selbständige Design-Studios e. V. abgeschlossenen Vergütungstarifvertrag vom 10. Juni 1981 als sehr positiv hervorgehoben.

IV. Sonderfragen

1. Arbeitsgerichtliche Verfahren zur Feststellung der Arbeitnehmerzugehörigkeit (sogenannte Feststellungsklagen)

Von verschiedener Seite ist auf einen inneren Zusammenhang zwischen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Kriterien des Arbeitnehmerbegriffs und der Weiterentwicklung und Praktizierung der Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen bei den Rundfunkanstalten hingewiesen worden. Bei dieser — allgemein als „Feststellungsrechtsprechung“ bezeichneten — Entscheidungspraxis des Bundesarbeitsgerichts geht es um folgendes:

Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung Kriterien entwickelt, anhand derer im Einzelfall zu beurteilen ist, ob das Beschäftigungsverhältnis einer Person zu einer anderen als Arbeitsverhältnis oder als Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters anzusehen ist. Grundlegende Bedeutung gewinnt hierbei die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Februar 1974¹⁾, nach der ein Arbeitsverhältnis auch durch die praktische Durchführung und Gestaltung der Vertragsbeziehungen begründet werden kann, und zwar selbst dann, wenn die Vertragsparteien ausdrücklich vereinbart hatten, daß kein Arbeitsverhältnis eingegangen werden solle. In weiteren Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht darauf abgestellt, ob der „freie“ Mitarbeiter in gleicher Weise wie ein („fest“) angestellter Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt tätig werde (Urteile vom 3. Oktober 1975²⁾ und 2. Juni

¹⁾ 5 AZR 298/73 in AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit

²⁾ 5 AZR 427/74 und 5 AZR 445/74 in AP Nrn. 16 und 17 a. a. O.

1976³⁾), ob der Auftraggeber über die Abwicklung des einzelnen Auftrags hinaus über Arbeitszeit und Arbeitskraft des „freien“ Mitarbeiters verfüge (Urteil vom 8. Oktober 1975⁴⁾) bzw. ob der Auftraggeber planmäßig auf eine ständige Dienstbereitschaft des „freien“ Mitarbeiters zurückgreife (Urteile vom 9. März 1977⁵⁾ und vom 22. Juni 1977⁶⁾). In den Urteilen vom 15. März 1978⁷⁾ hat das Bundesarbeitsgericht als für die Arbeitnehmereigenschaft entscheidend angesehen, daß der Mitarbeiter in seiner Arbeit auf den Apparat der Rundfunkanstalt und auf ein Mitarbeiter-Team angewiesen war; wie ausgeführt wird, konnte der Mitarbeiter seine Dienste nur mit Hilfe des technischen Apparats, der ihm vom Sender jeweils zur Verfügung gestellt wurde, und in einem Mitarbeiter-Team leisten. Das Bundesarbeitsgericht spricht in einer anderen Entscheidung auch von der „Eingliederung in die Arbeitsorganisation“ der Rundfunkanstalten; es erblickt ein Kennzeichen der Arbeitnehmereigenschaft ferner darin, daß der Mitarbeiter seine Arbeitskraft nicht nach selbstgesetzten Zielen und den Bedürfnissen des Marktes in eigener Verantwortung verwerten kann (Urteil vom 23. April 1980⁸⁾).

Auf Grund dieser Rechtsprechung haben bei den Rundfunkanstalten zahlreiche Personen, die zuvor als „freie Mitarbeiter“ behandelt worden waren, geltend gemacht, daß ihr Beschäftigungsverhältnis in Wirklichkeit als Arbeitsverhältnis zu werten sei. Die Rundfunkanstalten haben daraufhin einerseits — auf Grund gerichtlicher Klärung des Einzelfalles oder auch ohne eine solche — eine große Anzahl von freien Mitarbeitern in ein Festanstellungsverhältnis als Arbeitnehmer übernommen. Andererseits hat der Westdeutsche Rundfunk gegen insgesamt neun Urteile des Bundesarbeitsgerichts und drei Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aus den Jahren 1977 und später, mit welchen den Klagen der Status als Arbeitnehmer zuerkannt worden war, das Bundesverfassungsgericht mit der Verfassungsbeschwerde angerufen. Der Westdeutsche Rundfunk vertritt die Auffassung, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegen die Grundrechte der Rundfunkfreiheit, der Koalitionsfreiheit und auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Vertragsfreiheit) sowie gegen die Prinzipien des Vertrauensschutzes und der Gewaltenteilung verstoße. Nach Meinung des Westdeutschen Rundfunks bedeutet eine Rechtsprechung, die nahezu jede freie Mitarbeit als festes Dienstverhältnis definiert, eine erhebliche Behinderung der eigenverantwortlichen Programmgestaltung der Rundfunkanstalten und damit eine Verletzung der Programmfreiheit sowie eine starke Belastung der Haushalte der Rundfunkanstalten. — Das Bundesverfassungsgericht hat noch nicht entschieden.

Die Rundfunk-Fernseh-Film-Union und der Deutsche Journalisten-Verband e. V. haben mitgeteilt,

³⁾ 5 AZR 131/75 in AP Nr. 20 a. a. O.

⁴⁾ 5 AZR 430/74 in AP Nr. 18 a. a. O.

⁵⁾ 5 AZR 110/76 in AP Nr. 21 a. a. O.

⁶⁾ 5 AZR 753/75 in AP Nr. 22 a. a. O.

⁷⁾ 5 AZR 818/76 und 5 AZR 819/76 in AP Nrn. 25 und 26 a. a. O.

⁸⁾ 5 AZR 426/79

daß auf Grund der geschilderten Entwicklung die Bereitschaft der Rundfunkanstalten zum Abschluß weiterer Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen nachgelassen habe. Die Rundfunkanstalten sähen sich in ihrer Erwartung getäuscht, daß als Folge des Abschlusses und der Anwendung von Tarifverträgen auf Grund des § 12 a TVG die Zahl der sog. Festanstellungsklagen zurückgehen oder die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung dem verbesserten sozialen Schutz der freien Mitarbeiter Rechnung tragen werde. Die Rundfunkanstalten hofften nunmehr auf einen Erfolg der vom Westdeutschen Rundfunk stellvertretend für alle Anstalten eingelegten Verfassungsbeschwerde.

Der Deutsche Journalisten-Verband e. V. hat ferner auf eine restriktive Beschäftigungspolitik der Rundfunkanstalten gegenüber den freien Mitarbeitern hingewiesen: Die Anstalten beschränkten auf Grund besonderer administrativer Maßnahmen — auch als „Prognoseverfahren“ bezeichnet — den Umfang an den einzelnen freien Mitarbeiter vergebenen Aufträge. Auf diese Weise solle das „Nachwachsen“ weiterer Ansprüche, die zur Übernahme in ein (festes) Arbeitsverhältnis führen könnten, verhindert werden. Zum Teil würden anstelle freier Mitarbeiter zunehmend Arbeitnehmer aus anderen Medien in Nebentätigkeit zur Aufgabenerledigung herangezogen.

2. Sonstige Punkte

a) Inanspruchnahme von Rechten aus Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen

Der Deutsche Journalisten-Verband e. V. teilt mit, es gäbe Hinweise, daß einzelne Zeitungsverlage freie Journalisten möglichst nur noch in geringem Umfang beschäftigten, so daß die tariflichen Voraussetzungen für die Anwendung des maßgebenden Tarifvertrags nicht erfüllt werden könnten. Darüber hinaus wage es eine Anzahl von freien Journalisten bei Tageszeitungen nicht, sich auf den Tarifvertrag zu berufen; die Journalisten hätten Grund zu der Befürchtung, daß daraufhin früher oder später ihre Beschäftigung eingestellt oder eingeschränkt werde. Der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V. hat in diesem Zusammenhang mitgeteilt, es lasse sich nicht ausschließen, daß ein freier Journalist in der Befürchtung, weniger Aufträge zu bekommen, Tatsachen für seine Tarifgebundenheit verschweige. Der Verband ist der Ansicht, die Marktkräfte ließen sich durch einen Tarifvertrag für freie Mitarbeiter nur in Grenzen außer Kraft setzen.

b) Anwendung des Begriffs der arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne des § 12 a TVG

Nach Meinung des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger e. V. kommt es bei der Anwendung des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche freie Journalisten an Tageszeitungen zu Schwierigkeiten. Weil die Journalistenorganisationen darauf bestanden hätten, sei in den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags die Definition der arbeitnehmerähnlichen Person des § 12 a TVG übernommen worden; diese sei jedoch sehr unpräzise und kaum praktikabel.

C. Zusammenfassung

Die seit dem ersten Bericht der Bundesregierung gewonnenen weiteren Erfahrungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Während auf der Grundlage des § 12a TVG bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts (1. Juni 1977) acht Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen geschlossen worden waren, beläuft sich die Gesamtzahl der Tarifvertragsschlüsse nunmehr auf 89. Nach Abzug der Änderungs- und Paralleltarifverträge sind damit in insgesamt 49 Tarifverträgen Beschäftigungsbedingungen von arbeitnehmerähnlichen Personen
 - bei sämtlichen Rundfunkanstalten im Bereich der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
 - beim Zweiten Deutschen Fernsehen
 - bei der Westdeutsche Werbefernsehen GmbH
 - bei der Bayerische Rundfunkwerbung GmbH
 - bei Tageszeitungen
 - bei Unternehmen des Grafik-Designs
 tarifvertraglich geregelt worden.
2. Die bei Abschluß des ersten Erfahrungsberichts im Rundfunkbereich bestehenden tarifvertraglichen Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen über Sozialleistungen, Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und über den Schutz bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wurden ergänzt um Honorarregelungen und weitere Sozialleistungen in der Form von Zahlungen von Zuschüssen bei Schwangerschaft, Zahlungen eines Familienzuschlags und Zahlungen von Altersunterstützungen. Für arbeitnehmerähnliche freie Journalisten an Tageszeitungen wurden tarifvertragliche Regelungen über Vergütungen (Honorare) und die Honorarberechnung, über Urheberrechte und über die Beendigung der Zusammenarbeit geschaffen, für arbeitnehmerähnliche Grafik-Designer Bestimmungen über die Vertragsgestaltung und Vertragsabwicklung, über die Vergütung und über urheberrechtliche Fragen.
3. Die in den Tarifverträgen zugunsten arbeitnehmerähnlicher Personen vereinbarten Beschäftigungsbedingungen gehen zum Teil erheblich über die für diesen Personenkreis geltenden gesetzlichen Mindestbedingungen hinaus. Sie stellen eine Annäherung an die für Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Regelungen dar.
4. Diese Tatsachen rechtfertigen die Feststellung, daß das von dem Gesetzgeber mit der Schaffung des § 12a TVG verfolgte Ziel auf wesentlichen

Gebieten erreicht worden ist: Die Tarifvertragsparteien haben von der ihnen eröffneten Möglichkeit, Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen abzuschließen, in bedeutendem Umfang Gebrauch gemacht und auf diese Weise die rechtliche, soziale und wirtschaftliche Lage der arbeitnehmerähnlichen Personen im Wege der kollektiven Selbsthilfe verbessert.

5. Es besteht Grund zu der Annahme, daß die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen auch künftig weiterentwickelt und Tarifverhandlungen, die bisher nur zu Teilergebnissen geführt haben, mit dem ernsthaften Ziel der Einigung weitergeführt werden.
6. Die Bundesregierung würde es begrüßen, wenn in Bereichen, in denen es bislang noch nicht zu Tarifvertragsverhandlungen gekommen ist, die durch § 12a TVG geschaffene Möglichkeit zum Abschluß von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen genutzt würde; dies gilt insbesondere für die Beschäftigungsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Musiklehrer und arbeitnehmerähnlicher Journalisten bei Zeitschriftenverlagen.
7. Soweit Tarifvertragsparteien auf Schwierigkeiten hingewiesen haben, die der Geltendmachung von tariflichen Ansprüchen durch die einzelne arbeitnehmerähnliche Person entgegenwirken mögen, handelt es sich um Erscheinungen, die im Arbeitsleben in dieser oder ähnlicher Form häufig zu beobachten sind. Es ist zu hoffen, daß auch im Bereich der arbeitnehmerähnlichen Mitarbeit die Geltendmachung tariflicher Ansprüche zunehmend den Charakter des Selbstverständlichen gewinnen wird.
8. Zu der nur in einem Fall erneuerten Kritik an der Fassung des § 12a TVG — die Konkretisierung des Begriffs der arbeitnehmerähnlichen Person sei nicht hinreichend präzise — wird auf die Tatsache verwiesen, daß mittlerweile über 80 Tarifverträge auf Grund dieser Gesetzesvorschrift geschlossen worden sind. Gerichtsentscheidungen zur Auslegung des § 12a TVG sind, soweit erkennbar, noch nicht ergangen. Hierin dürfte ein Indiz dafür zu erblicken sein, daß insgesamt keine nennenswerten Schwierigkeiten in der Praxis bei der Anwendung und Auslegung der gesetzlichen Kriterien des § 12a TVG aufgetaucht sind.
9. Für den Bereich der Rundfunk- und Fernsehanstalten ergibt sich zur Zeit eine besondere Situation. Hier besteht mittlerweile zwar ein weitgehend umfassendes Netz tariflicher Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen. Der Abschluß weiterer Tarifverträge scheint jedoch seit

einigen Jahren zu stagnieren, weil die Rundfunkanstalten die in den Abschluß der Tarifverträge gesetzten Erwartungen als nicht erfüllt ansehen: Abschluß und Anwendung der Tarifverträge hat nicht, wie von den Anstalten erwartet, Einfluß auf die Zahl der sog. Festanstellungsklagen vor den Arbeitsgerichten und auf den Inhalt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehabt. Die von den Rundfunkanstalten getroffenen Maßnahmen, durch die das Entstehen weiterer Ansprüche auf Festanstellung verhindert

werden soll, wirken sich darüber hinaus zum Nachteil von freien Mitarbeitern aus.

Die Bundesregierung kann zu diesen Schwierigkeiten nur erklären, daß deren Ursachen nicht in der Regelung des § 12 a TVG als solcher zu erblickten sind. Angesichts der schwebenden Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht sieht die Bundesregierung von einer weitergehenden Stellungnahme ab; sie erhofft sich jedoch von den ausstehenden Entscheidungen eine Klärung der streitigen Grundfragen.