

Ver.di-Information zu den Tarifverhandlungen über eine neue Honorarstruktur für Freie beim SWR

August 2015

Die Grundzüge der geplanten neuen Honorarstruktur:

Eckpunkte

1. Alle 12a-Freien im SWR erhalten für jeden Beschäftigungstag ein tarifliches, aber individuelles Tages- oder Monats-Honorar. Dieses entspricht in der Höhe dem, was sie an jeweils einem Tag/Monat verdienen würden, wenn sie festangestellt wären. Diesen Tagessatz erhalten sie auch für Urlaubs- und Krankheitstage.
2. Sämtliche Leistungen, die an einem solchen Arbeitstag für den SWR erbracht werden, wären damit abgegolten. Somit entstehen auch keine Folgevergütungsansprüche.
3. Die Beschäftigten erhalten im Normalfall eine Beschäftigungsgarantie für 250 Arbeitstage (inkl. Urlaub) im Jahr. Außer, sie haben einen Teilzeitgrad vereinbart, der festlegt, wie viele Tage pro Jahr sie beschäftigt sind. Somit haben sie über die Vertragslaufzeit ein sicheres Einkommen.
4. Die 12a-Freien im SWR gehören künftig entweder zu Kreis „A“ oder zu Kreis „B“. Mitarbeiter in Kreis A sind unbefristet (d.h. die heutigen Rahmenvereinbarungen mit Befristung entfallen!), die in Kreis B sind befristet beschäftigt analog den heutigen Rahmenvereinbarungen.
5. Programmgestaltende Mitarbeiter (= Journalisten, Redakteure, Regisseure usw.) gehören nach 6 Jahren zum Kreis A. Alle anderen (Nicht-Programmgestaltende Freie) schon nach 2 Jahren.

Zusammengefasst entspricht 1-5. der Situation von Festangestellten.

Was ist dann noch der Unterschied zur Festanstellung?

- a) Die Möglichkeit, durch freiwillige Mehrarbeit mehr zu verdienen: Der SWR sichert zwar höchstens einen „normalen“ Beschäftigungsumfang von 250 Tagen zu. Wenn über diesen Umfang hinaus Arbeit anfällt, kann der/die Freie auch mehr verdienen. Daraus erwachsen jedoch keine Ansprüche.
- b) Die Freiheit des/der Freien, Beschäftigungsangebote abzulehnen.
- c) Offen ist, wie weit die Angleichung an die Ansprüche der Festangestellten auch in bezug auf soziale Leistungen bzw. Sonderregelungen erfolgt. Stichworte:
 - Familienzuschlag
 - Arbeitsbefreiungen bei bes. Anlässen (Geburt, Tod von Angehörigen, Umzug)
 - Sonderurlaube bei Betriebsjubiläen
 - ZeitwertkontoAuch im „Miteinander“ könnten Unterschiede bleiben:
 - Anhörungsrecht bei der Vertragsverlängerung von Führungskräften
 - Personalräte haben bei programmgestaltenden Freien per Gesetz nur abgeschwächte Mitbestimmungsrechte usw.

Häufige Fragen:

Kann es passieren, dass ich künftig mehr verdiene?

Ja. Dann nämlich, wenn das heutige Einkommen geringer ist als es bei einer vergleichbaren Festanstellung wäre.

Kann es passieren, dass ich künftig weniger verdiene?

Niemand, der heute im SWR ist, soll sich materiell verschlechtern. Das ist bisher die Gesprächsgrundlage. Wer heute in freier Mitarbeit mehr verdient als er/sie in Festanstellung verdienen würde, behält sein Einkommen als Besitzstand. Allerdings nur in der Höhe, die 250 Beschäftigungstagen entspricht.

Resultierte das Einkommen z.B. aus 280 Beschäftigungstagen wird das garantierte Tages-/Monatseinkommen entsprechend auf 250 Tage heruntergerechnet. Über zusätzliche Tage entsprechend mehr zu verdienen, ist immer noch möglich, wird aber nicht zugesichert.

Und: Wenn das bisherige Freie Einkommen höher war als es in der Festanstellung wäre, wird es „eingefroren“ – es macht die tariflichen Steigerungen solange nicht mit, bis sich das entsprechende Einkommen der Festanstellung dem Honorar angeglichen hat.

Was ist, wenn es an einem Tag in meinem Bereich mal nichts zu tun gibt – werde ich dann trotzdem bezahlt?

Grundsätzlich ja. Das ist ja die logische Konsequenz: Künftig wäre es die Aufgabe z.B. der Abteilung, dafür zu sorgen, dass Arbeit da ist. Beschäftigung und Einkommen sind ja für die Vertragsdauer gesichert. Allerdings hätte der Bereich die Möglichkeit, die garantierten Beschäftigungstage in einem gewissen Umfang nach seinen Bedürfnissen über das Jahr zu verteilen oder auch Beschäftigte an andere Bereiche „auszuleihen“.

Was ist mit meinen Freiheiten? Kann ich künftig noch für verschiedene Bereiche arbeiten und/oder unbezahlt Urlaub machen?

Ja. Allerdings könnte die neue Honorarstruktur auch zu neuen Personal-Steuerungsmodellen führen. Bisher ist es so: Hat Redaktion X gerade nichts für mich zu tun, kann ich meine Leistung Redaktion Y anbieten und werde dafür auch von Y bezahlt – ein selbstregulierendes „Markt“-Modell. Wenn ich künftig ein durchgehendes Honorar bekomme, könnte meine „Heimatredaktion“ zunächst erwarten, dass ich meine Leistungen für sie erbringe. Formal könnte ich zwar auch künftig diese Beschäftigungsangebote ablehnen – aber im Alltag wird das u. U. schwieriger und sich der Situation Festangestellter annähern.

Allerdings: Schon heute steht in vielen Bereichen die „Freiheit“ des Freien nur auf dem Papier. Auch wenn sich das formale Verfahren unterscheidet, werden Freie dann genauso „disponiert“ wie Festangestellte. Auch können Freie de facto nicht überall ihre Urlaubszeit frei wählen oder sich aus einem Bereich ausklinken, um andere Beschäftigungsangebote anzunehmen.

Wird es trotzdem weiter Stückhonorare geben?

Ja. Zum einen wird es neben den Kreisen A und B auch künftig einen „Kreis C“ geben: diejenigen externen Freien, die nur gelegentlich für den SWR arbeiten.

Zum anderen kann es sich als schwierig erweisen, bestimmte Berufsgruppen mit zeitbezogenen Honoraren zu vergüten. Dazu können manche Autorinnen und Autoren gehören, die – auch wenn sie 12a-Status haben - sehr freischaffend arbeiten. Auch bestimmte relativ hoch bezahlte Moderationsleistungen könnten von den normalen Tagessätzen ausgenommen bleiben.

Die neue Honorarstruktur soll automatisch für alle gelten. Warum kann man sie nicht als Option anbieten, so dass man sich dagegen entscheiden und weiter nach dem bisherigen Modell arbeiten kann?

Dies hat der SWR von Anfang an abgelehnt. Ein Optionsmodell kommt für ihn nicht infrage. Doch selbst wenn man wählen könnte, wäre ein „opt-out“ ein hohes Risiko. Denn: Jeder, der dann seine honorarpflichtigen Leistungen auf Stückbasis anbietet, konkurriert faktisch mit all denjenigen, die „eh schon bezahlt sind“ – dadurch steigt die Gefahr, Aufträge zu verlieren. Und: Im Fall von Umstrukturierungen und weiteren Einsparungen wäre der SWR zunächst denjenigen gegenüber in der Pflicht, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben. Genau so war es beim ZDF: Dort wurde vor einigen Jahren eine neue Honorarstruktur als Optionsmodell eingeführt. Als sich dann der Sparprozess beim ZDF verschärfte, hat es vor allem diejenigen getroffen, die sich gegen das neue Modell entschieden haben.

Wenn mit dem Tages-/Monatshonorar alles abgegolten ist – was ist dann mit den Urheberrechten – kann der SWR meine Beiträge beliebig oft senden? Und was ist, wenn Beiträge von anderen ARD-Sendern übernommen werden?

Schon heute können die meisten aktuellen Berichte beliebig oft gesendet werden. Der SWR möchte aber, dass mit der neuen Honorarstruktur wirklich alles abgegolten ist – auch Wiederholungen längerer Stücke oder autorielle Bearbeitungen. Das Ziel ist, dass damit bessere Möglichkeiten für crossmediales Arbeiten geschaffen werden sollen. Zugleich würde ein weitgehender Wegfall der Folgevergütungen die SWR-Verwaltung deutlich entlasten.

Für ver.di ist aber auch klar: Das kann nur für Leistungen gelten, die mit Tages-/Monatshonoraren vergütet werden. Und eine weitgehende Abtretung der Nutzungsrechte kommt nur für den Zeitraum in Betracht, in dem der SWR eine gesicherte Beschäftigung anbietet." Wir sagen auch: Übernahmen durch andere ARD-Sender sind extra zu honorieren (zumindest in den Fällen, in denen sie es auch heute sind).

Es heißt immer „Tages- oder Monatshonorar“ – Kann ich mir das aussuchen?

Im Normalfall nicht. Der SWR geht standardmäßig von einer Honorierung über Tagessätze aus. Wir halten Monatshonorare für besser und letztlich auch bürokratiesparend. Im Detail haben wir darüber bisher aber noch nicht verhandelt.

Ich bin als langjähriger Freier Mitarbeiter doch ohnehin schon stark geschützt – was hätte ich eigentlich von all dem?

Ja: Es gibt auch heute einen Bestandsschutz. Das Einkommen darf nicht ohne Ankündigung von einem zum nächsten Jahr um mehr als 20% sinken. Für langjährige Freie – diejenigen, die schon 2010 über die 2 bzw. 6 Jahres-Grenze kamen – gilt sogar die 5%-Zusage des Intendanten. Richtig ist auch: Die Nicht-Programmgestaltenden Freien, die länger als 2 Jahre dabei sind, sind juristisch Arbeitnehmer und hätten im Fall des Falles gute Chancen sich einzuklagen.

Aber: Die tariflichen „20%“ gelten zunächst nur für die Dauer des Vertrages. Mit Ankündigung sind auch höhere Einkommensverluste möglich – bis hin zur Nicht-Verlängerung der Rahmenvereinbarung. Auch die „5%-Zusage“ ist keine Garantie. Es handelt sich im Wesentlichen um eine einseitige Absichtserklärung – sie ist juristisch nicht verbindlich. Und was die Klage betrifft: Sie ist möglich, aber erfahrungsgemäß auch eine große Hürde und mit viel Stress verbunden. Und zumindest bei den Programmgestaltenden Freien ist der Erfolg mitunter fraglich. Bisher hat sich der SWR tatsächlich bemüht, das Einkommen der langjährigen Freien stabil zu halten. Doch eine Betriebskultur kann sich unter äußeren Druck auch mal ändern – und wir haben es die letzten Jahre erlebt: Jeder Bereich kann von Umstrukturierungen oder Kürzungen betroffen sein.