

TARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN IM DEUTSCHLANDFUNK

Vorbemerkung des Herausgebers:

Der vorliegende Tarifvertrag wurde erstmals 1978 für die arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter des Deutschlandfunks (DLF) abgeschlossen und lag bei Gründung des Deutschlandradios in der Fassung vom 18.6.1982 vor.

Er gilt in dieser Fassung aufgrund des *Tarifvertrags zur Harmonisierung bestehender tarifvertraglicher Vorschriften für freie Mitarbeiter an beiden Standorten des DeutschlandRadios* von 1995 für **alle** arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter von **Deutschlandradio**.

2010 wurde der Tarifvertrag in den Abschnitten 6 (Zahlungen im Krankheitsfalle) und 7 (Sozialversicherung, Lohnsteuer und Pensionskasse Rundfunk) durch den *Tarifvertrag vom 1.10./25.11.2010* neu gefasst und an neue gesetzliche Gegebenheiten angepasst. In der vorliegenden Fassung wurde diese Änderung eingearbeitet (weshalb in diesen Abschnitten von Deutschlandradio die Rede ist, statt von DLF).

Weitere Änderungen des Abschnitts 6 erfolgten durch die Bestimmungen des §1 Abs. 3 des VergütungsTV Freie Mitarbeiter v. 16.6./11.7.2011 und die Ziffer 3 des Änderungs-TV vom 10.2./16.3.2021.

TARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN IM DEUTSCHLANDFUNK VOM 9. JUNI 1978

(In der Fassung vom 18. 6. 1982
mit den Änderungen durch die TV v. 1.10./25.11.2010, 16.6./ 11.7.2011 und
10.2./16.3.2021)

1. Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz
 - 1.1.1 für die zwischen ihnen und dem DLF durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse,
 - 1.1.2 für die sich aus der Wiederholung einzelner kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Tarifvertrags für auf Produktionsdauer Beschäftigte im DLF ergebenden besonderen Dauerrechtsbeziehungen.
- 1.2 Er regelt mit seinen Durchführungs-Tarifverträgen Mindestbedingungen, die für diese Mitarbeiter wegen ihrer Dauerrechtsbeziehung zum DLF unter den Voraussetzungen der nachstehenden Abschnitte 2 und 3 gelten.
- 1.3 Er gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die der Manteltarifvertrag des DLF vom 15. Juli 1976 anzuwenden ist, sowie für sonstige Arbeitsverhältnisse, insbesondere Aushilfs- und Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie für Verträge mit Auszubildenden, Praktikanten und Volontären. Ferner gilt er nicht für Personen, die unter eigener Firma oder mit eigenem Personal für den DLF tätig werden und für Vollzeitbeschäftigte bei Dritten.
- 1.4 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags und seiner Durchführungs-Tarifverträge sind auch auf Beschäftigungsverhältnisse, die der DLF im Ausland durchführt, anzuwenden.

2. Wirtschaftliche Abhängigkeit

Die wirtschaftliche Abhängigkeit des Mitarbeiters ist gegeben, wenn er entweder beim DLF oder bei ihm und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte seiner erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Unkostenerstattung) in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungs-Tarifverträgen bezogen hat. Sofern ein Mitarbeiter 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.

3. Soziale Schutzbedürftigkeit

- 3.1 Die soziale Schutzbedürftigkeit des Mitarbeiters ist gegeben, wenn er in dem Erwerbszeitraum von sechs Monaten gemäß Abschnitt 2 mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubs- und Krankheitstage) für den DLF einschließlich Tochtergesellschaften oder auch für andere ARD-Anstalten aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war.
- 3.2 Bei Werkverträgen genügt die glaubhafte Darlegung eines dem Abschnitt 3.1 entsprechenden Zeitraums für die Tätigkeit.

4. Anspruchsschuldner

- 4.1 Unabhängig davon, daß sich die Voraussetzungen der Abschnitte 2 und 3 auf die Gesamttätigkeit des Mitarbeiters bei den ARD-Anstalten beziehen, richten sich seine Ansprüche aus diesem Rahmentarifvertrag und seinen Durchführungs-Tarifverträgen nur gegen den DLF.
- 4.2 Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen den DLF ist nur das bei ihm erzielte Entgelt. Ansprüche des Mitarbeiters gegen andere ARD-Anstalten bleiben unberührt.

5. Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit

- 5.1 Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem DLF beginnt mit dem Eintritt der Voraussetzungen nach den Abschnitten 2 und 3, ohne

daß es im Einzelfall einer ausdrücklichen Erklärung oder Feststellung bedarf.

- 5.2.1 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.

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.

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. Dies wird am Ende eines Beschäftigungsjahres festgestellt. Hierzu ist ein Antrag des Mitarbeiters erforderlich, sofern nicht der DLF die Einschränkung mitgeteilt hat. Die Gesamtvergütung des Vorjahres berechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhöhung.

- 5.2.2 Ist ein Mitarbeiter zusammenhängend mindestens 15 Beschäftigungsjahre für den DLF tätig gewesen oder hat er das 50. Lebensjahr vollendet und ist zusammenhängend mindestens 10 Beschäftigungsjahre für den DLF tätig gewesen, so kann seine Tätigkeit vom DLF nur aus einem wichtigen Grund beendet werden.

- 5.3 Innerhalb der Fristen nach Abschnitt 5.2 hat der Mitarbeiter bis zu Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses Anspruch auf die tariflichen Leistungen, hinsichtlich des Entgelts auf das monatliche Durchschnittsentgelt des Vorjahres, mit der Verpflichtung zur Ausübung entsprechender, ihm zeitlich und fachlich zumutbarer Tätigkeiten.

Das monatliche Durchschnittsentgelt des Vorjahres berechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhöhung.

Auf dieses Entgelt muß sich der Mitarbeiter anrechnen lassen, was er in dieser Zeit durch Verwertung des vom DLF nicht in Anspruch genommenen Teils seiner Arbeitskraft bei ARD-Anstalten zusätzlich verdient. Angerechnet werden auch Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, soweit der Versicherungsfall während des Laufs der Fristen nach Abschnitt 5.2.1 eintritt. Im Krankheitsfall besteht nur ein Anspruch nach Abschnitt 6.

Protokollnotiz:

Der DLF wird Nachforschungen hinsichtlich der anderweitigen Verwertung der Arbeitskraft auf Ausnahmefälle beschränken, in denen der Verdacht des Mißbrauchs besteht.

- 5.4 Wird gemäß Abschnitt 5.2.1, dritter Absatz, eine Minderung der Gesamtvergütung festgestellt, erhält der Mitarbeiter für die Dauer der im zweiten Absatz genannten Fristen einen anteiligen Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen der Gesamtvergütung des letzten Beschäftigungsjahres und der um 25 % bzw. 10 % verminderten Gesamtvergütung beim DLF im vorletzten Beschäftigungsjahr. Die Gesamtvergütung des vorletzten Beschäftigungsjahres berechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer im letzten Beschäftigungsjahr erfolgten tariflichen Honorarerhöhung.
- 5.5 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 Einschränkungsmittelteilung gemäß Abschnitt 5.2.1 vom DLF 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 Durchschnitts-

entgelt 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. Das monatliche Durchschnittsentgelt des Vorjahres errechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhöhung.

Ab Zugang einer Beendigungserklärung laufen die in Abschnitt 5.2.1 Absatz 2 genannten Fristen; im Falle einer Mitteilung einer wesentlichen Einschränkung gilt Abschnitt 5.4.

- 5.6 Ein Zahlungsanspruch besteht nicht, wenn der Mitarbeiter die Beendigung oder Einschränkung der Tätigkeit selbst vorsätzlich verursacht hat.
- 5.7 Der Anspruch eines Mitarbeiters auf Beschäftigung und Fortzahlung von Entgelten endet in jedem Fall mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. Bei Rentnern und Pensionären sowie bei Mitarbeitern, die unbeschadet von Satz 1 über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt werden, beträgt die Mitteilungsfrist zur Beendigung oder Einschränkung der Tätigkeit für den DLF zwei Monate.
- 5.8 Das Recht zur fristlosen Beendigung der arbeitnehmerähnlichen Tätigkeit aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 5.9 Unterbrechung der Beschäftigungszeit

Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung des DLF kann bei Vorliegen wichtiger Gründe ein entstandenes arbeitnehmerähnliches Dauerrechtsverhältnis unterbrochen werden, ohne daß die Zeit der Unterbrechung bei Ansprüchen nach diesem Tarifvertrag in Ansatz gebracht wird. Vorher soll schriftlich festgelegt werden, wie sich die Unterbrechung auf die einzelnen Ansprüche nach diesem Tarifvertrag auswirkt.

6. Zahlungen im Krankheitsfall¹

- 6.1 Weist ein/e Mitarbeiter/in, der im laufenden oder vorangegangenen Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch gegenüber Deutschlandradio nach dem Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen berechtigt geltend gemacht hat, durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine nicht selbst verschuldete, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer nach, so wird ihr/ihm ein Zuschuss zu den Leistungen der

¹ in der Fassung des Änderungs-TV v. 10.2./16.3.2021 (daher ist in diesem Abschnitt immer von Deutschlandradio statt von DLF die Rede, auch sind die Formulierungen zum Teil gendergerecht)

Krankenversicherung nach den folgenden Vorschriften gezahlt, wenn die Dauer der Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Tage beträgt.

Die Zahlung im Krankheitsfalle erfolgt bei

- bis zu 5 aufeinanderfolgenden Beschäftigungsjahren bei Deutschlandradio für eine Dauer bis zu 42 Kalendertagen,
- bis zu 10 aufeinanderfolgenden Beschäftigungsjahren bei Deutschlandradio für eine Dauer bis zu 90 Kalendertagen,
- nach 10 aufeinanderfolgenden Beschäftigungsjahren bei Deutschlandradio für eine Dauer bis zu 182 Kalendertagen.

6.2 Der Mitarbeiter erhält auf Antrag

- ab dem 1. bis zum 42. Krankheitstag (einschließlich) je Krankheitstag ein Krankengeld, welches 92% von 1/365 seiner Vorjahresvergütung bei Deutschlandradio beträgt.

Die Vorjahresvergütung berechnet sich aus den erzielten Bruttohonoraren zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhöhung. War die/der Mitarbeiter/in ein volles Beschäftigungsjahr für Deutschlandradio tätig, ist der Bemessungszeitraum das vorausgehende Beschäftigungsjahr. Andernfalls ist der Bemessungszeitraum die tatsächliche vorausgehende Zeit der Beschäftigung bis zu zwölf Monaten. Auf Antrag wird der Bemessungszeitraum um die Zeit verkürzt, in welcher die/der Mitarbeiter/in an einer Tätigkeit unverschuldet verhindert war (z.B. Erkrankung, Kur, Heilverfahren, Mutterschutzzeiten).

- ab dem 43. Krankheitstag je Krankheitstag ein Krankengeldzuschuss, welcher 92% von 1/365 seiner Vorjahresvergütung bei Deutschlandradio beträgt; als Versicherungsleistungen werden angerechnet
 - a) das tatsächlich gezahlte Tagegeld einer gesetzlichen Krankenversicherung oder eines vergleichbaren Trägers der Sozialversicherung; dies gilt nicht für Leistungen aus Tarifen, die von dem Mitarbeiter zusätzlich abgeschlossen werden und zu deren Finanzierung Deutschlandradio keinen Beitrag leistet.
 - b) der jeweilige Höchstsatz an Tagegeld, den die AOK Rheinland/Hamburg an gesetzlich Versicherte zahlt, bei nicht gesetzlich Versicherten bzw. bei Nichtvorlage der Bescheinigung einer Krankenversicherung oder eines vergleichbaren Trägers der Sozialversicherung.

- 6.3 Der Anspruch auf Zahlungen gemäß Abschnitt 6.1 und 6.2 besteht auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls und im Falle eines von einer Versorgungsbehörde verordneten oder eines vom Betriebsarzt des Deutschlandradio für erforderlich gehaltenen Kur- oder Heilverfahrens.
- 6.4 Der Anspruch auf Zuschussleistung für den Zeitraum ab dem ersten Tag bis zum Ende der ersten sechs Wochen wird auf Antrag nach Vorlage der Bescheinigung nach Abschnitt 6.1 fällig.
Der Anspruch für den Zeitraum ab der siebten Woche wird zusätzlich nach der Vorlage einer Bescheinigung der Krankenkasse über die geleisteten Krankentagegeldzahlungen fällig.
Bei länger dauernder Erkrankung kann auf Antrag eine Abschlagszahlung geleistet werden.
- 6.5 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Mitarbeiter Deutschlandradio unverzüglich die Umstände, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, mitzuteilen. Schadenersatzansprüche gehen insoweit auf Deutschlandradio über, als dieses dem Beschäftigten für die Dauer der Verhinderung entsprechende Leistungen nach diesem Tarifvertrag gewährt. Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtungen ist Deutschlandradio berechtigt, die Leistungen nach Abschnitt 6.1 bis 6.3 zurückzubehalten.
- 6.6 Deutschlandradio kann bei Zweifeln über die Berechtigung der Ansprüche des Mitarbeiters die Zahlung oder Weiterzahlung gemäß Abschnitt 6.1 bis 6.3 vom Ergebnis einer auf Kosten von Deutschlandradio durchzuführenden vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen. Der Mitarbeiter ist auf Verlangen von Deutschlandradio verpflichtet, sich von dem vom Deutschlandradio benannten Vertrauensarzt ärztlich untersuchen zu lassen und den Vertrauensarzt von der beruflichen Schweigepflicht hinsichtlich der Dauer der Krankheit und der sich daraus ergebenden Arbeitsunfähigkeit zu entbinden.
- 6.7 Hat der Mitarbeiter einen Zuschuß gemäß Abschnitt 5.5 des Tarifvertrages für auf Produktionsdauer Beschäftigte Deutschlandradio erhalten oder zu beanspruchen, so ist dieser im Antrag gemäß Abschnitt 6.2 anzugeben. Er wird auf Zahlungen nach Abschnitt 6.1 bis 6.3 dieses Tarifvertrages angerechnet.
- 6.8 Der Anspruch nach Abschnitt 6.1 bis 6.3 endet spätestens mit dem Rechtsverhältnis zu Deutschlandradio.
- 6.9 Die Abschnitte 6.1 bis 6.8 gelten nicht für Rentner und Pensionäre.

7. Sozialversicherung, Lohnsteuer und Pensionskasse Rundfunk¹

- 7.1 Der Lohnsteuerabzug sowie die Einbehaltung von Sozialversicherungsbeiträgen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 7.2 Hat ein sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen und liegen die Voraussetzungen der Rentenversicherungsfreiheit vor, so leistet ihm Deutschlandradio hierzu Zuschüsse in Höhe von 50 % des auf die Beschäftigungstage bei Deutschlandradio zeitanteilig entfallenden eigenen Beitrags, höchstens jedoch bis zur Höhe der sonst zu zahlenden Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung. Die Herabsetzung der Prämien, die Kündigung, der Rückkauf, die Abtretung oder Verpfändung der Versicherung sowie die Aufnahme eines Vorschusses oder Darlehens auf den Versicherungsbetrag sind unzulässig. Verstößt der Mitarbeiter gegen dieses Verbot, so verliert er den Anspruch auf den Zuschuss von Deutschlandradio. Deutschlandradio kann überdies die volle oder teilweise Rückzahlung der bisher geleisteten Zuschüsse verlangen.
- 7.3 Der Erwerb und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse Rundfunk und dem Versorgungswerk der Presse steht dem Mitarbeiter auch als arbeitnehmerähnliche Person im Rahmen der Satzung der Pensionskasse Rundfunk offen. Deutschlandradio leistet den satzungsmäßig vorgeschriebenen Anteil.
- 7.4 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten Arbeitgeberzuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung ggf. anteilig zu den nachgewiesenen Beiträgen im Rahmen und unter den Voraussetzungen der Regelungen des § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI.

8. Geltendmachung von Ansprüchen

- 8.1 Bei der Geltendmachung eines Anspruchs nach diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungs-Tarifverträgen ist der Mitarbeiter verpflichtet, die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen. Neben den von ihm beigebrachten erforderlichen Bescheinigungen und Unterlagen genügt die damit in Verbindung abgegebene schriftliche Versicherung, daß er kein die in Abschnitt 3 genannten Sätze übersteigendes Einkommen aus an-

1 in der Fassung des TV v. 1.10./25.11.2010 (daher ist in diesem Abschnitt immer von Deutschlandradio statt von DLF die Rede)

derweiterer Erwerbstätigkeit in dem für seinen Anspruch maßgeblichen Zeitraum gehabt hat. In begründeten Ausnahmefällen kann der DLF auf seine Kosten weitere Nachweise verlangen.

8.2 Ein Anspruch aus diesem Tarifvertrag und aus seinen Durchführungstarifverträgen muß, soweit im Einzelfall nichts anderes vorgesehen ist, spätestens sechs Monate nachdem er entstanden ist, gegenüber dem DLF (Honorar- und Lizenzabteilung), auch wenn er den DLF nur anteilig betrifft (Abschnitt 4.2), zumindest dem Grunde nach (ohne Bezifferung der Höhe) schriftlich geltend gemacht werden, andernfalls er verfällt. Diese Frist ist für die Dauer einer unverschuldeten Behinderung des Mitarbeiters gehemmt.

8.3 Bargeldlose Zahlung

Alle Vergütungen und etwa zu erstattende Aufwendungen werden grundsätzlich bargeldlos auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto bei einem Geld- oder Kreditinstitut gezahlt.

9. Inkrafttreten und Kündigung

Der Tarifvertrag tritt am 1. 7. 1978 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden.

Die Kündigung des Tarifvertrags bedarf der Schriftform.

Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Bestimmungen weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluß eines neuen Tarifvertrags unverzüglich, spätestens zwei Monate nach der Kündigung aufzunehmen.

Während der Dauer solcher Verhandlungen haben die Tarifpartner dafür zu sorgen, daß die weitergeltenden Bestimmungen des Tarifvertrags nicht durch allgemeine Maßnahmen oder durch Einzelverträge beeinträchtigt werden. Dies gilt nicht gegenüber dem Tarifpartner, der die Verhandlungen ausdrücklich als gescheitert erklärt hat.

Köln, den 9. Juni 1978

gez. Ratajczak gez. Forschbach

(Rundfunk-Fernseh-Film-Union)

gez. Buchwald gez. Fauth
(Deutscher Journalisten Verband e.V.)

gez. R. Becker
(Deutschlandfunk)

Diesem Tarifvertrag hat sich die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft am 16. August 1978 angeschlossen.