

## Bericht der Freienvertretung zur Evaluation des Freienstatuts

**November 2016**

### Inhalt

|   |    |
|---|----|
| 1. Vorbemerkung .....   | 3  |
| 2. Zusammenfassung der Ergebnisse.....                                      | 5  |
| 3. Prüfkatalog .....  | 12 |
| 3.1. Strukturierung und Organisation der Freienvertretung .....             | 12 |
| 3.1.1. Größe und Zusammensetzung .....                                      | 12 |
| 3.1.2. Benachteiligungsverbot .....   | 13 |
| 3.1.3. Räumliche und personelle Infrastruktur .....                         | 15 |
| 3.1.4. Schulungen.....  | 17 |
| 3.1.5. Sprechstunden und Beratung.....                                      | 17 |
| 3.1.6. Zusammenarbeit mit der Dienststelle .....                            | 20 |
| 3.1.7. Bilanz: Strukturierung und Organisation der Freienvertretung .....   | 22 |
| 3.2. Beteiligungsformen - allgemeine Aufgaben (§ 34).....                   | 26 |
| 3.2.1. Maßnahmen beantragen.....  | 26 |
| 3.2.2. Wächterfunktion der Freienvertretung.....                            | 29 |
| 3.2.3. Anregungen und Beschwerden entgegennehmen .....                      | 31 |
| 3.2.4. Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitervertretungen .....             | 33 |
| 3.2.5. Schwerbehinderte, Gleichberechtigung, Ausländer .....                | 38 |
| 3.2.6. Bilanz: Beteiligungsformen der Freienvertretung.....                 | 40 |
| 3.3. Informationsrechte der Freienvertretung .....                          | 42 |
| 3.3.1. Zahlen zur Beschäftigung arbeitnehmerähnlicher Personen.....         | 43 |
| 3.3.2. Einsatzpläne.....  | 45 |
| 3.3.3. Umstrukturierungen einzelner Bereiche und Redaktionen.....           | 45 |
| 3.3.4. Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Hebung der Arbeitsleistung ..... | 46 |
| 3.3.5. Bilanz: Informationsrechte .....                                     | 47 |
| 3.4. Mitwirkungsrechte (§ 40) .....   | 48 |
| 3.4.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz .....                                 | 48 |

**FREIENVERTRETUNG**

MASURENALLEE 8 - 14  
 14057 BERLIN  
 TEL (030) 97 99 3 - 80503  
 freienvertretung@rbb-online.de

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.4.2. | Allgemeine Fragen der Fortbildung .....  | 50 |
| 3.4.3. | Beendigung oder wesentliche Einschränkungen von Tätigkeiten.....                   | 51 |
| 3.4.4. | Neue Arbeitsmethoden .....   | 53 |
| 3.4.5. | Ersatzansprüche gegen arbeitnehmerähnlich Beschäftigte.....                        | 54 |
| 3.4.6. | Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Honorare .....                                | 54 |
| 3.4.7. | Beurteilungsrichtlinien.....   | 55 |
| 3.4.8. | Ordnung im Betrieb und Verhalten.....  | 55 |
| 3.4.9. | Bilanz: Mitwirkungsrechte .....  | 56 |
| 3.5.   | Mitbestimmungsrechte (§ 38 und § 41).....  | 58 |
| 3.5.1. | Fragebögen zur Honorarabrechnung .....   | 58 |
| 3.5.2. | Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an<br>Fortbildungsveranstaltungen ..... | 59 |
| 3.5.3. | Vertrauens- oder Betriebsärzte.....  | 62 |
| 3.5.4. | Sozialeinrichtungen .....  | 63 |
| 3.5.5. | Vorschlagswesen .....  | 64 |
| 3.5.6. | Bilanz: Mitbestimmungsrechte .....   | 64 |
| 4.     | Stellungnahme der Freienvertretung .....   | 66 |

## **1. Vorbemerkung**

Die Berliner Senatskanzlei hat in Abstimmung mit der Staatskanzlei des Landes Brandenburg mit Schreiben vom 29. August die Freienvertretung gebeten, einen Bericht zur Umsetzung und Entwicklung des Freienstatuts sowie eine Stellungnahme zu erstellen. Anhand des Berichts und der Stellungnahme wollen die Länder evaluieren, ob das Ziel des zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Staatsvertrages erreicht wurde, die Interessenvertretung der Freien beim rbb unter Berücksichtigung der Programmautonomie ausreichend zu stärken.

Im ersten Abschnitt fassen wir zunächst die Ergebung des Status quo zusammen und gehen auf die übergeordneten Leitfragen ein. Es wird dabei zum einen darzulegen sein,

- an welchen Stellen sich das Freienstatut als praktikabel und wirksam erwiesen hat,
- welche unbeabsichtigten Nebenwirkungen aufgetreten sind,
- an welchen Stellen Möglichkeiten zur Nachbesserung bestehen,
- welche Be- und Entlastungen entstanden sind,

und zum anderen, wie weit die Einzelziele für eine erfolgreiche Interessenvertretung erreicht wurden, insbesondere ob

- eine effektive Organisationsstruktur etabliert werden konnte,
- Rechts- und Handlungssicherheit der Beteiligten besteht,
- die Freienvertretung an personellen Entscheidungen beteiligt wird,
- strukturelle Verbesserungen für Freie vereinbart werden konnten.

In einem weiteren Abschnitt werden wir den vorgelegten Prüfkatalog im Einzelnen abarbeiten und dabei den Status quo seit der Konstituierung der Freienvertretung im Oktober 2014 darlegen.

Am Schluss nimmt die Freienvertretung Stellung zur bisherigen Entwicklung des Freienstatuts und zu den Perspektiven für eine wirkungsvolle Interessenvertretung für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des rbb.

## 2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Freienstatut hat zahlreiche Mängel, die unsere Arbeit erschweren und an entscheidenden Stellen eine wirksame Interessenvertretung verhindern.

### I.

Anders als erhofft hat das Statut gerade **keine Rechts- und Handlungssicherheit** gebracht. Statt die erhofften klaren Regeln für eine Interessenvertretung für Freie zu schaffen, ist das rechtlich einmalige Freienstatut in Konkurrenz zu zahlreichen bestehenden, teils gesetzlichen Regelungen getreten und hat zu einer ganzen Reihe von Abgrenzungsproblemen geführt, die bisher nicht gelöst werden konnten und zum Teil vermutlich überhaupt nicht lösbar sind.

- Besonders hinderlich für die Arbeit der Freienvertretung ist die fehlende Abstimmung mit den Datenschutzgesetzen. Da das Freienstatut keine gesetzliche Grundlage im deren Sinn ist, sieht sich der rbb gezwungen, der Freienvertretung praktisch keinerlei personenbezogene Daten zur Verfügung zu stellen<sup>1</sup>.
- Viele Verfahrensprobleme entstehen durch die Parallelstruktur zum Personalvertretungsgesetz, dessen Beteiligungsverfahren das Freienstatut zwar nachbildet, aber an vielen Stellen verändert hat. Dies führt regelmäßig zu Verunsicherung, welche Beteiligungsrechte jeweils die Freienvertretung bzw. der Personalrat haben und welche praktischen Folgen dies für die jeweiligen Verfahren hat<sup>2</sup>.
- Ungeklärte Überschneidungen gibt es zudem mit den Regelungen der Landesgleichstellungsgesetze bzw. des SGB IX für Schwerbehinderte.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. S. 43 f.

<sup>2</sup> Vgl. S. 34 f.

<sup>3</sup> Vgl. S. 38 f.

- In Konflikt getreten ist das Freienstatut auch mit dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen, insbesondere was das Verfahren bei Beendigung bzw. wesentlicher Einschränkungen der Beschäftigung angeht - dem arbeitnehmerähnlichen Äquivalent zur (Änderungs-)Kündigung<sup>4</sup>.

In allen genannten Bereichen konnten Freienvertretung und Dienststelle die entstandenen Probleme nicht aus eigener Kraft lösen. Neben der Einschaltung der Berliner Gleichstellungsbeauftragten, des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, der Beauftragten für den Datenschutz und der Gewerkschaften musste die Freienvertretung in bisher drei Fällen (Datenschutz, Beendigung, Fortbildungen) gerichtliche Schritte einleiten. Bis vor kurzen war unklar, ob die Freienvertretung überhaupt ein Klagerecht haben soll. Auch der Rechtsweg selbst ist Gegenstand eines anhängigen Verfahrens (Arbeits- oder Verwaltungsgerichtsbarkeit.) Was wir von den Richtern in den mündlichen Verhandlungen zu hören bekamen über das unklare Verfahren im Streitfall, ungeeignete Begrifflichkeiten bei Beendigung oder das generell fehlende Klagerecht war wenig schmeichelhaft für das Freienstatut und deutet darauf hin, dass der bestehende Text auch in Zukunft regelmäßig Streitigkeiten produzieren würde.

## II.

Die inzwischen etablierte **Organisationsstruktur** mag relativ zum unregelmäßigen Zustand vor der Institutionalisierung leistungsfähig sein, kann aber mit den vorhandenen Ressourcen nur einen Teil der anfallenden Aufgaben erfüllen.

- Wesentlich verbessert hat sich die Leistungsfähigkeit der Freienvertretung im Bereich Beratung und als ständiger Ansprechpartner für Freie.<sup>5</sup> Dieser Erfolg ist vor allem symbolisch kaum hoch genug zu bewerten, auch weil er

---

<sup>4</sup> Vgl. S. 51 f.

<sup>5</sup> Vgl. S. 17

zu einem stärkeren Selbstbewusstsein der Freien und der besseren Wahrnehmung ihrer Lage beiträgt.

- Allerdings kann die gute Akzeptanz der Freienvertretung bei ihrer Klientel nicht darüber hinwegtäuschen, dass die personelle Ausstattung bei weitem nicht ausreicht, um die Vielzahl von Aufgaben sachgerecht zu erfüllen. Zum Vergleich: Die Freienvertretung (mit einer Freistellung) muss für 1500 Arbeitnehmerähnliche in etwa die Aufgabenfelder abdecken, die der Personalrat (drei Freistellungen) für 1900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Frauenvertreterin (eine Freistellung) und die Schwerbehindertenvertretung (Teilfreistellungen) erbringen.<sup>6</sup>
- Die Präsenz der Freienvertretung ist nur in Berlin zufriedenstellend. An den kleinen Standorten in Brandenburg tritt die Freienvertretung nur sporadisch in Erscheinung, am Hauptstandort in Potsdam ist sie aufgrund fehlender Räume ebenfalls nur unregelmäßig präsent. Durch die geringe Zahl der wählbaren Mitglieder in Kombination mit dem Wahlverfahren (Personenwahl) ist lediglich ein Mitarbeiter aus Brandenburg in der Freienvertretung vertreten, die anderen sechs sind in Berlin tätig.<sup>7</sup>
- Die knapp 600 nicht Programm gestaltenden arbeitnehmerähnlichen Freien aus Produktion und Betrieb werden durch nur einen ihrer Kollegen vertreten, alle anderen Freienvertreterinnen und Freienvertreter sind im redaktionellen Bereich tätig.

---

<sup>6</sup> Vgl. S. 12

<sup>7</sup> Vgl. S. 15

### III.

Eine über Beratung und das Sammeln von Beschwerden hinausgehende wirkungsvolle Beteiligung ist mit dem vorliegenden Statut nicht möglich, weil es der Freienvertretung die dazu erforderlichen Rechte nicht einräumt.

- Besonders kritisch ist vor allem der äußerst geringe Umfang an Mitbestimmungstatbeständen, die im Konfliktfall mit der Dienststelle eine Beilegung des Streits durch Anrufung einer Schiedsstelle ermöglichen würden. Warum der rbb die 37 Tatbestände des Bundespersonalvertretungsgesetzes für Angestellte im Freienstatut auf fünf besonders wenig alltagsrelevante Bereiche eingeschränkt hat (Kantinen, Betriebsarzt, Fragebögen zur Honorarabrechnung, Vorschlagswesen, Fortbildungsauswahl), lässt sich mit dem Verweis auf die Programmautonomie nicht nachvollziehen.<sup>8</sup> Bisher hat die Schiedsstelle ein einziges Verfahren entschieden (Fortbildungen).<sup>9</sup>
- Eine Beteiligung der Freienvertretung an **personellen Entscheidungen** schließt das Statut weitgehend aus. Zwar hatten die Verlängerungen der Dienstleistungsverträge mit dem Betriebsarzt und den Brandschutzbeauftragten mittelbar auch personelle Auswirkungen, die Betroffenen sind allerdings keine Freien. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fortbildungsmaßnahmen darf die Freienvertretung zwar regelmäßig mitbestimmen, das aber de facto nur auf dem Papier - durch Mängel im Verfahren kann die Freienvertretung Zustimmungsverweigerungsgründe nur in Ausnahmefällen erkennen. In der Praxis bleibt das Mitwirkungsverfahren selbst bei der schwerwiegenden

---

<sup>8</sup> Vgl. S. 56 f.

<sup>9</sup> Vgl. S. 59 ff.



Beendigung bzw. wesentlichen Einschränkung der Tätigkeit ein folgenloser Austausch von Stellungnahmen.<sup>10</sup>

- Ein großer Bedarf von strukturellen Verbesserungen für Freie entsteht, weil die arbeits- oder sozialrechtlichen Regelungen für die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entwickelt wurden, die kleine Gruppe der Arbeitnehmerähnlichen aber meist nicht ausdrücklich berücksichtigt wird. Die dadurch entstehenden zahlreichen Regelungslücken bzw. Rechtsunsicherheiten ließen sich hervorragend mit dem Mittel der Dienstvereinbarung beseitigen. Die Freienvertretung hat dem rbb so u.a. Vorschläge für die Förderung von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Zuständigkeit für Schwerbehinderte und zur betrieblichen Regelung von Konflikten gemacht.<sup>11</sup> Der rbb hat alle zurückgewiesen u.a. mit dem Hinweis, dass das Freienstatut **keine Dienstvereinbarungen** vorsehe.

Die Freienvertretung sieht im Wesentlichen zwei gangbare Wege, um die bestehenden Mängel zu beheben:

### **A) Schaffung einer einheitlichen Personalvertretung für Feste und Freie im Rahmen des Personalvertretungsrechts**

Insofern klargelegt werden könnte, dass arbeitnehmerähnliche Freie des rbb Beschäftigte im Sinne des geltenden Personalvertretungsgesetzes sind, würde die Notwendigkeit des rechtlich problematischen Freienstatuts entfallen. Stattdessen würden die vielfach bewährten Regeln des Personalvertretungsrechts zum Tragen kommen. Die aufwändige und ineffiziente Doppelstruktur könnte entfallen. Der wesentliche Vorteil im Hinblick auf die erwünschte Stärkung der Interessenvertretung für Freie bestünde in der Möglichkeit, die bestehende

---

<sup>10</sup> Vgl. S. 51

<sup>11</sup> Vgl. S. 26

Spaltung des Senders in Feste und Freie im Rahmen einer gemeinsamen Interessenvertretung eher überwinden zu können als durch zwei getrennt arbeitende Gremien.

Dem gegenüber steht, dass das Personalvertretungsrecht bisher nicht von freier Beschäftigung ausgeht, sondern für die Beschäftigung von Angestellten und Beamten konzipiert ist. Sollte es nicht möglich sein, einzelne spezielle Regelungen für Arbeitnehmerähnliche ausdrücklich im Gesetz zu verankern, bedürfte es der (möglichweise konflikthaften) Auslegung. Zwar könnten entsprechende staatsvertragliche Vorgaben die Rechtssicherheit verbessern, aus den Erfahrungen anderer öffentlich-rechtlicher Sender, bei denen der Personalrat die Arbeitnehmerähnlichen vertritt, ist aber zu erwarten, dass - neben erfolgreicher Verständigung z.B. über Dienstvereinbarungen - auch Klagen geführt werden.

## **B) Grundlegende Überarbeitung des Freienstatuts**

Denkbar wäre auch, zumindest Teile der bestehenden Mängel durch eine entsprechende Überarbeitung des Freienstatuts zu beheben. Im folgenden Abschnitt wird der Änderungsbedarf im Einzelnen dargestellt. Dabei zeigt sich allerdings, dass auch eine umfangreiche Überarbeitung nicht alle Probleme lösen kann.

- Es müsste eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um die bestehenden datenschutzrechtlichen Probleme zu überwinden.<sup>12</sup> Die Alternative dazu wäre nach Ansicht der rbb-Datenschutzbeauftragten eine vollumfängliche Darstellung der erforderlichen Daten. Wie nachhaltig so ein Katalog wäre, müsste sich zeigen.
- Das BPersVG setzt dem Personalrat enge Grenzen. Gemeinsame Beratungen der beiden Gremien sind generell ausgeschlossen. Die gebotene

---

<sup>12</sup> Vgl. S. 43

Vertraulichkeit schränkt auch den informellen Austausch erheblich ein. Diese gesetzlichen Grenzen können durch das Freienstatut nicht einseitig erweitert werden.<sup>13</sup> Um Zusammenarbeit und Austausch zu ermöglichen, müssten rechtliche Alternativen geschaffen werden.

- In der Praxis hat sich gezeigt, dass das „gemeinsame Beteiligungserfahren“ (§ 35) nicht funktioniert. Selbst im Falle einer weitgehenden Angleichung der Beteiligungsrechte würden getrennte Gremien im Konfliktfall mit der Dienststelle jeweils unterschiedliche Einigungs-/Schiedsstellen anrufen müssen. Ein tragfähiger Mechanismus für Kompromissbildungen zwischen drei Parteien müsste geschaffen werden, das die Grenzen der getrennten Verfahren auf andere Art überwindet und dabei die Vorgaben des BPersVG berücksichtigt.

Bedenkenswert ist zudem die Frage, welche Stelle das Freienstatut sinnvoll überarbeiten könnte. Dass die Intendantin für die Freien eine Interessenvertretung schafft, wie es der rbb-Staatsvertrag vorsieht, hat sich jedenfalls nicht bewährt. Es dürfte für jede Dienststelle eine Überforderung sein, die Regeln für die ihr gegenüberstehende Personalvertretung selbst festzulegen, ohne in zahlreiche Interessenskonflikte zu geraten. Denkbar ist zwar, dass andere Akteure (wie z.B. der Rundfunkrat oder die Staatsvertragsgeber selbst) diese Aufgabe übernehmen, dies gehört aber nicht zu ihren gesetzlichen Aufgaben. Zu diesem Zweck müsste wohl ein unabhängiges Gremium geschaffen werden. Insofern es primär um Arbeitnehmerähnliche geht, wäre alternativ auch eine tarifrechtliche Grundlage des Freienstatuts denkbar, dazu müssten Arbeitgeber und Gewerkschaften allerdings von sich aus einen Vertrag schließen.

---

<sup>13</sup> Vgl. S. 33

### **3. Prüfkatalog**

#### **3.1. Strukturierung und Organisation der Freienvertretung**

##### **3.1.1. Größe und Zusammensetzung**

Gemäß Freienstatut besteht die Freienvertretung aus sieben gewählten Mitgliedern, welche die Interessen von ca. 1500 arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten beim rbb vertreten sollen. Zum Vergleich: Der Personalrat, der ca. 1900 Festangestellte vertritt, hat mit 13 Mitgliedern fast doppelt so viele und kann bei Verhinderung einzelner Mitglieder auf Ersatzmitglieder zurückgreifen. Das Arbeitsaufkommen der Freienvertretung dürfte jedoch dem des Personalrats ähnlich sein, da die Aufgabenbereiche sehr ähnlich zugeschnitten sind. Durch die Besonderheiten freier bzw. fester Beschäftigung hat die Freienvertretung sich zwar nie mit dem Thema „Höhergruppierung“ zu befassen, dafür allerdings regelmäßig mit Änderungskündigungen freier Mitarbeit (Beendigungen bzw. wesentliche Einschränkungen). Dazu kommen die Aufgaben, die für Festangestellte die Frauenvertreterin bzw. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten erfüllen<sup>14</sup>.

Während der rbb-Personalrat seine Aufgaben mit Hilfe von drei freigestellten Mitgliedern erfüllen kann, sieht das Freienstatut trotz vergleichbarer Aufgabenfülle lediglich eine Freistellung vor. Laut Statut kann diese auf zwei Personen aufgeteilt werden. Faktisch haben wir diese Freistellung in Abweichung vom Statut auf drei Mitglieder aufgeteilt. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass wir nach dem Ende unserer Tätigkeit in der Freienvertretung nur ein stark eingeschränktes Rückkehrrecht an unsere vormaligen Arbeitsplätze haben und deshalb in unseren angestammten Bereichen „im Geschäft“ bleiben müssen.

---

<sup>14</sup> Vgl. S. 38

Die geringe Anzahl von Mitgliedern in Kombination mit dem vorgegebenen Wahlverfahren (Personenwahl) verhindert, dass alle wesentlichen Bereiche und Standorte angemessen personell vertreten sind, so wie es laut § 5 Freienstatut eigentlich vorgegeben ist. Deutlich unterrepräsentiert ist dadurch z.B. der Bereich Produktion (ein Freienvertreter aus dem Bereich EB-Kamera, sonst ausschließlich redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Die rbb-Studios in Frankfurt und Cottbus sind gar nicht vertreten, lediglich ein Freienvertreter arbeitet am Standort Potsdam, alle anderen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Berlin.

*Zusammenfassung:*

*Die Freienvertretung ist gemessen an ihren Aufgaben personell zu schwach aufgestellt. Relevante Beschäftigtengruppen werden nicht angemessen repräsentiert. Um dies abzustellen, wäre eine größere Zahl wählbarer Mitglieder erforderlich, es müsste die Möglichkeit zur Listenwahl bestehen, ggf. in Kombination mit der Möglichkeit, Ersatzmitglieder einzubeziehen. Die Zahl der freigestellten Mitglieder reicht nicht aus.*

### **3.1.2. Benachteiligungsverbot**

Mitglieder der Freienvertretung dürfen laut Freienstatut § 22 „wegen ihrer Tätigkeit sowie in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden.“ Eine offene Benachteiligung von einzelnen Freienvertreterinnen oder Freienvertreter hat es bisher nicht gegeben. Allerdings steht die Regelung zu den Ersatzhonoraren (§ 24) und Sitzungsgeldern (§ 25) in deutlichem Widerspruch zu dem Benachteiligungsverbot. So sieht das Statut - als Entsprechung zu den Freistellungen im Personalrat - für eine Freienvertreterin bzw. einen Freienvertreter ein individuell berechnetes „Ersatzhonorar“ an 220 Beschäftigungstagen im Jahr vor.

Die drei teilweise „freigestellten“ Mitglieder erledigen auf dieser Grundlage jeweils im wöchentlichen Wechsel die täglichen Geschäfte der Freienvertretung, während die anderen Mitglieder für ihren Aufwand eine monatliche sogenannte Sitzungspauschale von 500 € erhalten. Während Mitglieder des Personalrates den aus ihrem Amt erwachsenden Aufgaben während ihrer Arbeitszeit nachgehen können und dadurch keine finanziellen Nachteile erleiden, führen Tätigkeiten der nicht „freigestellten“ Freienvertreterinnen und Freienvertreter in der Regel dazu, dass diese an diesem Tag keine Aufträge annehmen können und folglich auch kein Einkommen erzielen. Die Sitzungspauschale genügt gerade, um den durchschnittlichen Einkommensverlust durch die zwei monatlichen, in der Regel ganztägigen Sitzungen der Freienvertretung auszugleichen. Darüber hinaus ist es jedoch unumgänglich, dass auch nicht freigestellte Freienvertreterinnen und Freienvertreter regelmäßig Aufgaben übernehmen, da nur sie entsprechendes Fachwissen mitbringen und eine gewisse Kontinuität in der Arbeit gewährleisten können.

- So ist es z.B. sachlich geboten, dass der einzige Produktionsmitarbeiter und EB-Kameramann in der Freienvertretung die Aufgaben und Termine wahrnimmt, die den Einsatz der knapp 600 arbeitnehmerähnlichen Freien in der Produktionsdirektion betreffen. Dafür musste er bislang immer wieder Dienste und Aufträge absagen. Der dadurch bedingte Verdienstausschlag ist ein offenkundiger Verstoß gegen § 22 Freienstatut.
- Ähnlich geht es den „Nicht-freigestellten“, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von *Inforadio*, *kulturradio* oder *Funkhaus Europa* die Kompetenz und Autorität zur Bearbeitung von Aufgaben und Problemen in ihren Bereichen mitbringen.
- Insgesamt haben Mitglieder der Freienvertretung in den zwei Jahren seit der Konstituierung an rund 600 Tagen Aufgaben nach dem Freienstatut wahrgenommen, ohne dafür einen Honorarersatz zu erhalten.

Bereits im Frühjahr 2015 haben wir ein Konzept erarbeitet, um diesen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch bedarfsorientierte Ersatzhonorare für alle Mitglieder der Freienvertretung aufzulösen. Dadurch wäre gewährleistet, dass sie ihren Aufgaben gemäß Statut ohne Einkommenseinbußen nachkommen könnten. Dieser Vorschlag wurde jedoch von der Geschäftsleitung unter Verweis auf die einschlägigen Vorgaben des Freienstatuts zurückgewiesen.

*Zusammenfassung:*

*Individuelle Benachteiligungen von Freienvertreterinnen und Freienvertretern hat es bisher nicht gegeben. Allerdings werden die nicht „freigestellten“ Mitglieder strukturell benachteiligt, weil das Freienstatut keine angemessene Honorierung ihrer Aufgaben neben der Teilnahme an Sitzungen vorsieht.*

### **3.1.3. Räumliche und personelle Infrastruktur**

Nachdem der Freienvertretung zunächst ungeeignete, da beengte und entlegene Büroräume im Keller des Fernsehsendezentrums Berlin zur Verfügung gestellt wurden, nutzen wir nach mehrmaligen Umzügen in Provisorien seit Januar 2016 nun ausreichende große und günstig gelegene Räume in Berlin neben denen des Personalrates.

Am zweiten Hauptstandort des rbb in Potsdam stehen der Freienvertretung nach wie vor keine eigenen Räume zur Verfügung. Sprechstunden oder vertrauliche Gespräche können dort nur nach vorheriger Absprache in dem Raum des Personalrates stattfinden, den dieser aber oft selber nutzt. Alternativ müssen Freie am Standort Potsdam nach Berlin reisen, wenn sie ein persönliches Gespräch mit Freienvertreterinnen oder Freienvertretern führen möchten. Dies ist eine spürbare

Benachteiligung der in Potsdam tätigen Freien. Trotz unseres inzwischen mehrjährigen Drängens stellt uns der rbb keinen Raum zur Verfügung. Die Möglichkeit, diese Benachteiligung z.B. im Rahmen eines Schiedsstellenverfahrens abzustellen, bietet das Freienstatut leider nicht.

Dass die Freienvertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch personeller Unterstützung bedarf, erkennt das Freienstatut lediglich in einer Fußnote an, ein Anspruch soll aber ausdrücklich nicht bestehen (§ 28). Dies hat dazu geführt, dass der Freienvertretung in den ersten anderthalb Jahren ihres Bestehens überhaupt keine Büroassistenz zur Verfügung stand. Seit Mitte des Jahres 2015 wurden wir bei unserer Büroarbeit zunächst stundenweise durch eine studentische Hilfskraft unterstützt. Seit Anfang 2016 wird die Büroarbeit von einer qualifizierten Vollzeitkraft erledigt, die mit ihren Aufgaben für die Freienvertretung voll ausgelastet ist. Leider gibt es immer wieder Diskussionen, die Kollegin künftig - ganz oder teilweise - in anderen Bereichen einzusetzen, da der rbb sich nicht in der Lage sieht, für diese Daueraufgabe eine unbefristete Stelle zur Verfügung zu stellen.

*Zusammenfassung:*

*Die räumliche Ausstattung ist nur am Standort Berlin zufriedenstellend. Am Standort Potsdam kann die Freienvertretung wegen fehlender Räume nur sporadisch tätig werden. Die personelle Unterstützung ist nach langer Anlaufzeit inzwischen zufriedenstellend, bleibt aber ohne feste Stelle bzw. wegen der fehlenden Absicherung durch das Freienstatut prekär.*



### **3.1.4. Schulungen**

Laut Freienstatut trägt der rbb die Kosten für solche Fortbildungen der Freienvertreterinnen und Freienvertreter, welche diesen die notwendigen Kenntnisse für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben vermitteln. Dabei erhalten die Mitglieder der Freienvertretung ein Ausfallhonorar (§ 27), das an ihren sonst üblichen Honoraren pro Einsatztag orientiert ist. Abgesehen von einem offensichtlichen Fehler in den Ausführungen zur Berechnung des Ausfallhonorars, der dazu führt, dass die tatsächliche Honorierung anders als im Statut vorgesehen erfolgen muss, funktioniert die Umsetzung dieser Regelungen bislang sehr gut: Es gibt weder Probleme mit der Bewilligung, Finanzierung und Durchführung der Schulungen noch mit der Berechnung und Auszahlung der Ausfallhonorare. Allerdings wurde dieses Mittel selten genutzt. Mitglieder der Freienvertretung haben in den zwei Jahren seit Bestehen neun Fortbildungen mit insgesamt zwölf Schulungstagen absolviert.<sup>15</sup>

### **3.1.5. Sprechstunden und Beratung**

Die Beratung der ca. 1500 arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten und sonstigen Freien ist das Herzstück unserer täglichen Arbeit. Hier hat sich die Leistungsfähigkeit der Freienvertretung im Vergleich zum unregelmäßigen Zustand

---

<sup>15</sup> Dabei ging es um die Einführung in das Freienstatut (zwei Schulungstage für die komplette Freienvertretung), die Grundlagen der Sozialberatung (ein Tag für alle), Konfliktmanagement und -lösung (Seminar gemeinsam mit dem Personalrat organisiert, zwei Tage nur für den Vorsitzenden der Freienvertretung), die Evaluierung des Freienstatuts (zwei Tage für alle), den Austausch mit anderen Interessenvertretungen von Freien in der ARD (ein Tag für alle), Änderungsbedarf am Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen (ein Tag für alle), Einführung in die Vorgangsverwaltungssoftware „Helpmatics“ (ein Tag für die drei geschäftsführenden Freienvertreterinnen und Freienvertreter), Optimierung der Büroorganisation (ein Tag für die Geschäftsführenden) und „interne Organisation und Ziele der Freienvertretung“ (ein Tag für alle). Die meisten Schulungen wurden von Referentinnen und Referenten der Gewerkschaften djv und ver.di bzw. des rbb durchgeführt, nur in einem Fall (Evaluation) fielen Kosten für einen externen Referenten an.

vor der Institutionalisierung deutlich verbessert. In unserem von Montag bis Freitag besetztem Büro am Standort Berlin ist die bzw. der jeweils honorierte „Freienvertreterin bzw. Freienvertreter vom Dienst“ für ratsuchende Freie gut erreichbar. Darüber hinaus bietet die Freienvertretung einmal in der Woche eine Sprechstunde an, die im Wechsel an den Standorten Berlin und Potsdam stattfindet.

Uns erreichen monatlich im Schnitt ca. 150 Anfragen. Wichtigste Themen:

- tarifvertragliche Leistungen z.B. bei Urlaub, Krankheit oder Schwangerschaft
- Fragen zur Sozialversicherung
- Anfragen zu den Rechten bei Beendigung oder wesentlicher Einschränkung der Beschäftigung
- Konflikte mit rbb-Führungskräften oder mit (festen und freien) Kolleginnen und Kollegen

Nach unserer Einschätzung hat die Einrichtung einer freigestellten Freienvertreterin bzw. eines freigestellten Freienvertreeters einen deutlichen Fortschritt bei der zuverlässigen und fachlich korrekten Beratung gebracht. Wir gehen davon aus, dass sich dadurch mittelbar auch die Qualität der Bearbeitung von Anträgen in der Personalabteilung verbessert, da offensichtliche Bearbeitungsfehler frühzeitig auffallen und schnell korrigiert werden können.

Eine über die Beratung hinausgehende wirkungsvolle Beteiligung in Einzelfällen ist mit dem vorliegenden Statut allerdings praktisch unmöglich. So kommt es regelmäßig zu unlösbaren Konflikten, wenn die Freienvertretung (z.B. im Rahmen einer Beratung zum Thema „Urlaubsgeld“) zu einer anderen Auslegung des Tarifvertrags kommt als die Personalabteilung. Die Freienvertretung kann lediglich die Intendantin anrufen, niederschwellige Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Auffassung wie eine Schiedsstelle hat die Freienvertretung in diesen Fällen

ausdrücklich nicht. Kommt es nicht im Rahmen von Gesprächen zur Einigung, bleibt den Betroffenen nur der individuelle Weg zum Arbeitsgericht.<sup>16</sup> Beide Wege widersprechen regelmäßig dem Bedürfnis der Betroffenen, ihre Ansprüche ohne hoch eskaliertes Verfahren durchzusetzen, schon um die Fortsetzung der freien Beschäftigung nicht zu gefährden.

Um arbeitnehmerähnliche Beschäftigte jenseits der Einzelberatung über ihre tariflichen und gesetzlichen Ansprüche zu informieren sowie immer wieder auftretende Routinefragen zu beantworten, haben wir ein umfangreiches Beratungsangebot im Intranet und Internet geschaffen. Das „Freien-Lexikon“ gibt dort von A wie „Abrechnung“ bis Z wie „Zuschläge“ einen Überblick über die wichtigsten Freien-Themen.

Außerdem hat die Freienvertretung in drei Veranstaltungen und mehreren Besuchen in Redaktionen und Außenstudios über Sozialleistungen für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte informiert.

- Bei der Veranstaltung „Ab in den Urlaub“ konnten diese sich über die Leistungen für Urlaub, bei „Herbst des Lebens“ zur Altersversorgung für Freie kundig machen.
- Bei Besuchen in den Studios Frankfurt (Oder) und Cottbus sowie bei Fritz, Antenne Brandenburg, radioeins und zibb informierte die Freienvertretung über diese und andere Fragen.
- Workshops und Vorträge zu sozialen Leistungen sowie arbeitsrechtlichen Ansprüchen für Freie gab es zudem auf dem zweitägigen, von der rbb-Freienvertretung federführend organisierten „ARD-Freienkongress“ im April 2016 in Berlin.

---

<sup>16</sup> Vgl. S. 29

An unsere fachlichen Grenzen stoßen wir regelmäßig, wenn es um Schwerbehinderte und Gleichstellungsfragen geht. Hier wäre es wünschenswert, die Kompetenzen der Frauenvertreterin bzw. der Schwerbehindertenvertretung auch für Freie nutzen zu können. Das Statut sieht allerdings eine eigene Zuständigkeit der Freienvertretung vor, unsere Regelungsvorschläge dazu hat die Dienststelle leider nicht aufgegriffen.<sup>17</sup>

*Zusammenfassung:*

*Die Freistellung eines Mitglieds der Freienvertretung hat das Beratungsangebot für Freie wesentlich verbessert. Allerdings reicht die Kapazität nicht aus, um spezifische Fragen z.B. von Schwerbehinderten oder bei Gleichstellungsproblemen sinnvoll bearbeiten zu können. Eine über Beratung hinausgehende Interessenvertretung im Einzelfall findet de facto nicht statt. Hierfür sind die Hürden des Freienstatuts viel zu hoch.*

### **3.1.6. Zusammenarbeit mit der Dienststelle**

Laut Freienstatut § 2 wird der rbb durch die Intendantin vertreten. Diese darf sich aber ausdrücklich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben vertreten lassen, als vorrangige Ansprechpersonen nennt das Statut „die Leiterinnen und Leiter jener Bereiche, die freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, sowie die Personalabteilung“ (§ 32).

Faktisch haben wir bislang die Erfahrung gemacht, dass fast alle Anliegen an die Personalabteilung delegiert werden und dort in der Regel von der für Freie zuständigen Referentin (bzw. durch deren Elternzeit-Vertreterinnen bzw. -Vertreter) bearbeitet werden. In der Folge führt das zur Überlastung der

---

<sup>17</sup> Vgl. S. 33

Personalabteilung und entsprechend langen Wartezeiten bei fast allen Anfragen - oftmals mehrere Monate<sup>18</sup>. Hier wären eine klare Benennung der Zuständigkeit durch die Intendantin sowie Fristen für die Bearbeitung der Anliegen und Anfragen der Freienvertretung erforderlich.

Neben den zahlreichen Einzelanfragen und Anliegen der Freienvertretung per E-Mail oder Telefon haben sich institutionalisierte, regelmäßige Gesprächstermine etabliert:

- Quartalsgespräche mit der Intendantin und der Geschäftsleitung, auf der übergeordnete Themen besprochen werden,
- Quartals-, bzw. inzwischen Monatsgespräche mit der Personalabteilung, die der Abstimmung im „operativen Geschäft“ dienen sollen.

Allerdings werden in diesen Runden selten konkrete Antworten gegeben oder Lösungen vereinbart. „Wir nehmen das mal mit“, ist dort oft das letzte Wort zum Thema, und dann heißt es für uns erneut: Warten, oft monatelang. Der Quartalsturnus für Gespräche mit der Intendantin ist viel zu lang, um dort die Entwicklung von Themen sachgerecht besprechen zu können. Folgerichtig haben diese Gespräche eher den Charakter, Themen der Freienvertretung in Gegenwart der Intendantin kurz aufzurufen und die inhaltliche Befassung an andere Gesprächsrunden zu delegieren. Auch die ca. 1-1,5stündigen Monatsgespräche mit der Personalabteilung reichen bei weitem nicht aus, um alle Fragen angemessen besprechen zu können. Dies ist umso bedauerlicher, weil es keine andere regelmäßige Form gibt, um inhaltliche Fragen schnell zu klären. Wegen der Überlastung der Personalabteilung werden spontane Anfragen durch Anrufe/ E-Mails nur in Ausnahmefällen umgehend bearbeitet.

---

<sup>18</sup> Dies ist umso bemerkenswerter, als der rbb zur Bearbeitung der Anliegen der Freienvertretung durch die Personalabteilung in seinem Wirtschaftsplan vier befristete Stellen ausgewiesen hatte.

### *Zusammenfassung:*

*Die Zusammenarbeit mit der Dienststelle beschränkt sich im Wesentlichen auf den regelmäßigen Austausch mit der Personalabteilung. Deren personelle Kapazitäten reichen allerdings nicht aus, um die Vorgänge der Freienvertretung in angemessener Zeit zu bearbeiten. Dies behindert wiederum die Freienvertretung bei der zeitnahen Erfüllung ihrer Aufgaben. Es ist für uns nicht spürbar, dass zusätzlich zu den ohnehin für Freie zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier befristete Vollzeitstellen zu diesem Zweck eingesetzt werden.*

### **3.1.7. Bilanz: Strukturierung und Organisation der Freienvertretung**

Prinzipiell ist es gelungen, auf der Basis des Freienstatuts eine funktionierende Organisationsstruktur zu etablieren. Vor allem durch die Existenz einer entsprechenden Infrastruktur (Freistellung, Büro, Telefon, Sekretariat) hat sich die Handlungsfähigkeit der Freienvertretung seit ihrer Konstituierung sukzessive verbessert. Ihre erhöhte Erreichbarkeit und zunehmend professionelle Beratungstätigkeit bietet einen deutlichen Mehrwert für die rund 1500 arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten im rbb.

Allerdings genügt die Ausstattung der Freienvertretung nicht, um alle Aufgaben nach dem Statut wahrnehmen zu können, ohne dass es dadurch zu Benachteiligungen ihrer Mitglieder kommt. Zu bemängeln sind hier v.a. die im Vergleich zum Personalrat geringen Freistellungen bzw. die eingeschränkte Möglichkeit ihrer Mitglieder, Aufgaben während der bezahlten Arbeitszeit wahrzunehmen.

Um die Mängel abzustellen, müsste das Statut wie folgt geändert werden:

#### *§ 5 (Anzahl der Mitglieder):*

- Bei bis zu 1000 Arbeitnehmerähnlichen besteht die Freienvertretung aus 11 Mitgliedern.
- Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je 2 für je weitere angefangene 1000 arbeitnehmerähnliche Beschäftigte.

#### *§ 6 (Listenwahl)*

- Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet eine Personenwahl statt.

#### *§ 13 (Ersatzmitglieder)*

- Scheidet ein Mitglied aus der Freienvertretung aus, so tritt als Ersatzmitglied die oder der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied der Freienvertretung zeitweilig verhindert ist.

#### *§ 23 (Schutz vor Beendigung und Einschränkung)*

- Sollte der rbb die Tätigkeit eines Mitgliedes der Freienvertretung einschränken oder beenden, so muss der rbb zuvor belegen, dass dies nicht auf die Tätigkeit in der Freienvertretung zurückzuführen ist.

#### *§ 24 (Freistellung / Ersatzhonorar)*

- Ersatzhonorare für 250 Arbeitstage erhalten bei:  
300 bis 600 Arbeitnehmerähnlichen ein Mitglied  
601 bis 1000 Arbeitnehmerähnlichen zwei Mitglieder  
1001 bis 2000 drei Mitglieder  
Die Zahl der freigestellten Mitglieder erhöht sich um je 1 für je weitere angefangene 1000 Arbeitnehmerähnliche.

- Die Höhe des täglichen Ersatzhonorars bemisst sich an der Höhe der Honorare des Kalendervorjahres für Tätigkeiten (d.h. ohne Berücksichtigung von Leistungen nach 12a-TV bzw. Freienstatut) geteilt durch die Zahl der dafür verwendeten Einsatztage. Tarifsteigerungen werden entsprechend berücksichtigt.
- Soll die Tätigkeit nicht im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden, kann sie auf mehrere Personen aufgeteilt werden.

#### *§ 25 (Ehrenamt während der Arbeitszeit)*

- Die bisherige Regelung zum Sitzungsgeld wird ersetzt durch die Klarstellung, dass die Mitgliedschaft in der Freienvertretung ein unentgeltliches Ehrenamt ist und dass die versäumte Arbeitszeit keine Minderung der Honorare zur Folge haben darf. Kann ein Mitglied wegen der ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Freienvertretung an einem Tag keine Aufträge annehmen, hat es Anspruch auf ein Ersatzhonorar nach § 24.

#### *§ 27 (Schulungen)*

- Die Mitglieder erhalten für den Zeitraum der erforderlichen Schulung ein Ersatzhonorar nach § 24.

#### *§ 28 (Infrastruktur)*

- Der rbb stellt in erforderlichem Umfang Büropersonal zur Verfügung.

#### *§ 29 (Beschäftigungsgarantie)*

- Der rbb garantiert den Mitgliedern der Freienvertretung, die Ersatzhonorare erhalten haben, nach dem Ausscheiden aus der Freienvertretung eine Beschäftigung in Art und Umfang ihrer vorausgegangenen Tätigkeit. Die Dauer entspricht der Dauer der mit Ersatzhonoraren vergüteten Tätigkeiten



für die Freienvertretung, mindestens aber ein Jahr, höchstens drei Jahre.

Dabei zählen je 220 Ersatzhonorare als ein Jahr Beschäftigung.

Alternativ zu den Änderungen am Freienstatut regen wir an, die Interessenvertretung für Festangestellte und Arbeitnehmerähnliche einheitlich im Rahmen des Personalvertretungsrechts zu ermöglichen. Die Beratungskompetenz für die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte auch durch die dann im Personalrat vertretenen Freien gewährleistet bleiben. Denkbar wäre die Schaffung einer Gruppe der Arbeitnehmerähnlichen, die neben die bestehenden Gruppen der Beamten und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer treten würde und entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl im Personalrat vertreten wäre.

## **3.2. Beteiligungsformen - allgemeine Aufgaben (§ 34)**

### **3.2.1. Maßnahmen beantragen**

Laut Freienstatut § 34 Absatz 1 ist es Aufgabe der Freienvertretung, „Maßnahmen, die dem rbb und seinen arbeitnehmerähnlich Beschäftigten dienen, zu beantragen.“ Die Freienvertretung hat in diesem Rahmen bisher fünf Anträge gestellt, von denen allerdings keiner umgesetzt wurde. Lediglich einzelne Anregungen aus diesen Anträgen hat der rbb aufgegriffen und in einem Fall eine eigene, ähnlich ausgerichtete Maßnahme auf den Weg gebracht.

- „Leitlinien zur Fortbildung“ (Juni 2015). Ziel des Antrags war ein Verfahren der transparenten und bedarfsgerechten Planung von Fortbildungen für Freie unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte der Freienvertretung. Der Antrag wurde als angeblich zu bürokratisch und nicht praktikabel zurückgewiesen. Lediglich ein quartalsweise stattfindendes Jour fixe zwischen Fortbildungsabteilung und Freienvertretung, auf dem sich beide Seiten über aktuelle Fortbildungspläne und -bedarfe austauschen, wurde eingeführt.
- „Förderung arbeitnehmerähnlicher Schwerbehinderter“ (August 2015). Ziel des Antrags war es, Regelungen für Arbeitnehmerähnliche zu bestätigen, die der Gesetzgeber für die Integration von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffen hat. Der rbb sagte eine Prüfung zu, welche der beantragten Maßnahmen unter „Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben realisierbar“ wäre. Diese Prüfung ist bisher nicht erfolgt.
- „Förderung arbeitnehmerähnlicher Frauen“ (November 2015). Nachdem wir anhand der durch die Personalabteilung zur Verfügung gestellten Honorardaten festgestellt hatten, dass arbeitnehmerähnliche Frauen im rbb

pro Beschäftigungstag durchschnittlich 10 % weniger Honorar erhalten als arbeitnehmerähnliche Männer, war das Ziel des Antrags, die Ursachen systematisch zu erheben und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Auch dieser Antrag, der sich am Landesgleichstellungsgesetz Berlin orientierte, wurde von der Geschäftsleitung als „zu bürokratisch“ zurückgewiesen. Stattdessen stellte der rbb eine Absichtserklärung zur besseren Vereinbarung von Familien in Aussicht und kündigte an, ein entsprechendes Konzept vorzulegen. Ein Entwurf dazu liegt seit Ende September 2016 vor, ein Gespräch auf der Arbeitsebene darüber soll wegen Terminmangels der Personalabteilung frühestens im November stattfinden.

- „Förderung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für arbeitnehmerähnlich Beschäftigte“ (Februar 2016). Ziel war es, zu gewährleisten, dass Freie im Anschluss an Eltern-, Pflege- bzw. Erziehungszeiten keine Nachteile für ihre Beschäftigung beim rbb befürchten müssen. Immer wieder hatten sich Freie an uns gewandt, weil sie nach Eltern- oder Erziehungszeiten Schwierigkeiten hatten, beim rbb wieder Fuß zu fassen oder infolge ihrer eingeschränkten Verfügbarkeit von Beendigung oder Einschränkung bedroht waren. Auch diesen Antrag lehnte die Geschäftsleitung ab, da die darin vorgeschlagenen, verbindlichen Fördermaßnahmen die unternehmerische und programmliche Flexibilität einschränken würden. Ende September überreichte der rbb den Entwurf einer Absichtserklärung, in dem der rbb die Grundsätze seines Umgangs mit arbeitnehmerähnlichen Frauen und Familien ausführlich darlegt. Konkrete Maßnahmen, die über den Status quo hinausgehen, lassen sich daraus allerdings nicht ableiten, so dass die Freienvertretung befürchtet, dass die Veröffentlichung folgenlos bleiben wird. Ein Gespräch auf der Arbeitsebene über den Entwurf soll wegen Terminmangels in der Personalabteilung frühestens im November stattfinden.

- „Perspektivgespräche für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte“ (Februar 2016). Ziel war die Einführung von jährlichen Mitarbeitergesprächen analog zu den tariflich vorgeschriebenen Mitarbeitergesprächen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der rbb legte uns kurze Zeit später einen eigenen, ähnlichen Antrag zur Zustimmung im Rahmen unseres Mitwirkungsrechtes vor, der Freien alle drei Jahre ein Perspektivgespräch mit der verantwortlichen Führungskraft ihres Bereichs einräumt. Wir bemängelten daraufhin v.a. die Schlechterstellung der Freien gegenüber den Festen, die alle zwei Jahre Anspruch auf ein solches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten haben, und forderten mindestens einen Zwei-Jahres-Turnus auch für die Freien, da diese aufgrund ihrer ungesicherten arbeitsrechtlichen Situation eher häufiger als seltener das Feedback ihrer Vorgesetzten benötigten. Diese Forderung wurde allerdings vom rbb mit Verweis auf eine drohende Überlastung der Führungskräfte zurückgewiesen. Die Perspektivgespräche wurden ungeachtet unserer Einwände in dem vom rbb gewünschten Drei-Jahres-Turnus zum 1. September 2016 eingeführt.

*Zusammenfassung:*

*In der bisherigen Praxis der Freienvertretung hat sich das Antragsrecht nach § 34 Absatz 1 Freienstatut als weitgehend wirkungsloses Petitionsrecht erwiesen. Die Freienvertretung ist hier immer auf das Wohlwollen des rbb angewiesen. Die Möglichkeiten, ihren Anträgen auch bei ablehnender Haltung des rbb Geltung zu verschaffen, besteht nur, wenn der Antrag einem der wenigen Mitbestimmungstatbestände zuzuordnen ist<sup>19</sup>. Diese müssten qualitativ und quantitativ stark ausgeweitet werden, damit in strittigen Fällen nicht nur die rbb-Geschäftsleitung das letzte, meist abschlägige Wort hat, sondern die neutrale Schiedsstelle über eine für beide Seiten akzeptable Lösung entscheiden kann.*

---

<sup>19</sup> Vgl. S. 58 ff

*Darüber hinaus erweist es sich als grundlegendes Problem, dass das Statut der Freienvertretung keine Möglichkeit einräumt, Dienstvereinbarungen zu schließen. Letztlich sind daher nur mehr oder weniger unverbindliche Selbstverpflichtungen möglich.*

### **3.2.2. Wächterfunktion der Freienvertretung**

Das Freienstatut weist der Freienvertretung in § 34 Absatz 2 die Aufgabe zu, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Vereinbarungen und Regelungen [...] eingehalten werden.“ Diese Aufgabe nimmt in unserer alltäglichen Arbeit großen Raum ein, da wir im Umgang des rbb mit arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten immer wieder auf Unregelmäßigkeiten stoßen, v.a.

- bei der Honorierung von bestimmten Tätigkeiten,
- bei der Anerkennung tariflicher Leistungen bei Urlaub und Krankheit,
- Ankündigungsfristen bei Beendigungen bzw. wesentlichen Einschränkungen.

Probleme bei der Wahrnehmung der „Wächterfunktion“ haben wir regelmäßig, wenn der rbb Tarifverträge, Vereinbarungen bzw. Gesetze anders auslegt als wir. Das Freienstatut gibt der Freienvertretung keine abgestuften Mittel, um ihrer Sichtweise Geltung zu verschaffen. Vorgesehen sind ausschließlich auf Konsens zielende Gespräche, letzte Instanz ist immer die Intendantin, die eine abschließende Entscheidung im Sinne des rbb treffen kann. Wir können den Betroffenen im Konfliktfall dann nur raten, gerichtlich gegen diese Entscheidungen vorzugehen - ein Schritt, vor dem viele Freie aus nachvollziehbaren Gründen zurückschrecken.

Einige Beispiele für die Wahrnehmung der „Wächterfunktion“ durch die Freienvertretung - und ihre Grenzen:

- Beim *kulturradio* wurde von freien Planungsredakteuren jahrelang erwartet, dass sie ihre unfreiwillig verkürzte Arbeitszeit an den Werktagen dadurch ausgleichen, dass sie am Sonntag arbeiten, unentgeltlich und dadurch auch nicht versichert gegen Arbeitsunfälle usw. Dieser Verstoß gegen Gesetze und Tarifverträge wurde erst nach Intervention der Freienvertretung neu geregelt. Eine rückwirkende Honorierung der erbrachten Leistungen und die damit verbundene Sozialversicherungspflicht hat der rbb allerdings abgelehnt.
- Bei dem personalwirtschaftlich zum rbb gehörenden ARD-Hauptstadtstudio wurden die tariflich vereinbarten Honoraranhebungen nicht allen Freien gezahlt. Das wurde im gesamten rbb auch bei der Bezahlung von studentischen Beschäftigten so praktiziert. In beiden Fällen bedurfte es des Eingreifens der Freienvertretung, woraufhin die Anhebungen nachgeholt und die fehlenden Summen nachgezahlt worden sind.
- Bei *Antenne Brandenburg* sowie in der rbb-Service-Redaktion werden Aufgaben von freien Redakteurinnen und Redakteuren aus Einsparungsgründen an studentische Hilfskräfte übertragen, die dafür weniger als die Hälfte des tariflichen Honorars erhalten. Diesen Verstoß gegen geltende Honorartarifverträge kritisiert die Freienvertretung im Einvernehmen mit den Gewerkschaften seit über einem Jahr und fordert gleiches Honorar für gleiche Arbeit. Der rbb hält trotzdem an dieser Praxis fest und verweist auf die Möglichkeit der betroffenen Studierenden, vor einem Arbeitsgericht zu klagen.
- Der rbb gewährt arbeitsnehmerähnlichen Schwerbehinderten nur fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, obwohl er bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes von einer Sieben-Tage-Woche ausgeht. Die Forderung der Freienvertretung nach sieben Kalender-Urlaubstagen mit Verweis auf die Tatsache, dass der Gesetzgeber dies ausdrücklich vorsieht, „wenn die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr [...] als

fünf Tage in der Kalenderwoche [...] verteilt“ ist, lehnt der rbb ab mit der Begründung, er lege das Gesetz anders aus.

- Der rbb meldet viele hundert z.T. langjährige arbeitnehmerähnliche Beschäftigte tageweise bei den Sozialversicherungsträgern an und ab. Der Forderung der Freienvertretung, diese entsprechend der Gesetzeslage und gängiger Praxis anderer ARD-Anstalten durchgängig zu melden, um ihnen dadurch wesentliche Einbußen bei den Rentenansprüchen und den Leistungen der Pflegeversicherung zu ersparen, verweigert der rbb unter Verweis auf die dann höheren Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen.

#### *Zusammenfassung:*

*Die Wächterfunktion gehört in der Praxis zu den wesentlichen Tätigkeitsfeldern der Freienvertretung. Erfolge gibt es zumeist dann, wenn z.B. in Einzelfällen Fehler in der Sachbearbeitung korrigiert werden können bzw. Regelverstöße für die meist federführende Personalabteilung offensichtlich sind. Lässt sich mit der Personalabteilung kein Einvernehmen über die Auslegung der Regelungen erzielen, gibt es für die Freienvertretung de facto kein weiteres Mittel, um ihre Sichtweise durchzusetzen, auch weil die Intendantin die Zuständigkeit für die Freienvertretung der Personalabteilung zugewiesen hat.*

### **3.2.3. Anregungen und Beschwerden entgegennehmen**

Diese Aufgabe nach § 34 Absatz 2 des Freienstatuts übernimmt die Freienvertretung v.a. im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit. Häufig geht es bei den Beschwerden und Anregungen um individuelle Konflikte mit Führungskräften oder (vermeintliche) Fehler der Honorarabteilung, etwa bei der Berechnung von Leistungen im Urlaubs- oder Krankheitsfall. Meistens kann die Freienvertretung

hier schon helfen, indem sie auf Berechnungsfehler aufmerksam macht oder ein klärendes Gespräch anregt bzw. begleitet.

Soweit Anregungen und Beschwerden Ansprüche aus Gesetzen und Tarifverträgen betreffen, bearbeitet sie diese im Rahmen ihrer „Wächterfunktion“<sup>20</sup>. Falls die Freienvertretung in den betreffenden Bereichen Beteiligungsrechte hat, werden dadurch ggf. Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsverfahren angestoßen. So sind zum Beispiel Mitwirkungsverfahren bei Beendigung oder wesentlicher Einschränkung freier Mitarbeit nur auf Anregung der Betroffenen möglich<sup>21</sup>. Ohne Beteiligungsgerechte der Freienvertretung ist es oftmals sehr schwierig, den Anregungen und Beschwerden freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geltung zu verschaffen. Hier können wir dann nur hoffen, bei den verantwortlichen Führungskräften Verständnis zu wecken - mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg.  
Beispiele:

- Im Februar 2016 führte der rbb neue Vergütungsmittelungen für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die diese vielfach als unübersichtlich und schwer verständlich ansahen, zumal sie in der neuen Form kaum noch geeignet waren, um sie als Einkommensbescheinigung z.B. Behörden oder Vermietern vorzulegen. Das führte zu einer Beschwerdeflut bei der Freienvertretung, welche daraufhin Änderungsbedarf bei der Personalabteilung anmahnte. In der Folge zahlreicher Gespräche konnten zwar nicht alle Wünsche umgesetzt, aber die neuen Vergütungsmittelungen durch einige Änderungen im Sinne der Freien verbessert werden.
- Im Winter 2015/16 wandten sich freie Cutterinnen und Cutter an die Freienvertretung und beklagten eine ungerechte Verteilung der Dienste. Vor allem die aufgrund von Zuschlägen sehr viel besser bezahlten Sonn- und Feiertagsdienste gingen demnach überproportional häufig an festangestellte

---

<sup>20</sup> Vgl. S. 29 ff.

<sup>21</sup> Vgl. S. 51 ff.



Kolleginnen und Kollegen zum Nachteil der Freien. In Gesprächen versuchten wir, Führungskräfte und Disposition zu einer gerechteren Verteilung der begehrten Dienste anzuhalten. Das gelang nur zum Teil, da diese darauf beharrten, die Wünsche der Festangestellten seien bei der Disponierung generell bevorzugt zu berücksichtigen. Allerdings hat die Sensibilisierung Früchte getragen - obwohl die Benachteiligung Freier fortbesteht, ist eine gewisse Umverteilung inzwischen erkennbar.

### **3.2.4. Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitervertretungen**

Die Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitervertretungen - namentlich dem Personalrat, der Frauenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie dem Redakteursausschuss - läuft mangels festgelegter Verfahren und gemeinsamer Zuständigkeiten fast ausschließlich auf informeller Ebene, in Form von Abstimmungsrunden und Gesprächen auf Vorstandsebene.

- *Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung.* In Fällen, in denen spezifische Belange arbeitnehmerähnlicher Frauen bzw. Schwerbehinderter berührt sind, versuchen wir, die Kompetenzen der Frauen- bzw. der Schwerbehindertenvertretung zu nutzen. Da diese jedoch ausschließlich für Festangestellte zuständig sind, sind die Möglichkeiten der Zusammenarbeit hier sehr begrenzt. Eine gemeinsam initiierte Klärung, inwieweit Frauen- und Schwerbehindertenvertretung abweichend von der bisherigen Praxis auch die Belange von Freien vertreten können, hat bisher keinen Erfolg gebracht. Die Freienvertretung hat sich bemüht, das erforderliche Wissen in diesen beiden speziellen Gebieten nebenher zu erwerben, allerdings muss

konstatiert werden, dass eine sachlich angemessene Beratung und Vertretung bisher nicht erfolgt.

- *Redakteursausschuss.* Zur Zusammenarbeit mit dem Redakteursausschuss kommt es zumeist in Einzelfällen, wenn Belange Arbeitnehmerähnlicher im Programm betroffen sind, etwa bei Konflikten freier Autorinnen und Autoren mit festen Redakteurinnen und Redakteuren oder bei Programmänderungen mit einhergehenden Beendigungen freier Mitarbeit. In diesen Fällen kümmert sich der Redakteursausschuss eher um die programmlichen, die Freienvertretung um die sozialen Aspekte des Falles. Die Zusammenarbeit nimmt dann meistens die Form gemeinsamer Vermittlungsgespräche oder rbb-öffentlicher Stellungnahmen an. Allerdings ist eine gemeinsame Bearbeitung von Fällen eher die Ausnahme, in der Regel übernimmt eine der beiden Vertretungen die Federführung und stimmt sich mit der anderen ab. Eine gemeinsame Abstimmungsrunde von Redakteursausschuss, Freienvertretung und Personalrat gibt es quartalsweise.
- *Jugend- und Auszubildendenvertretung.* Da die von dieser vertretenen Beschäftigten ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, gab es bisher keine Zusammenarbeit.
- *Personalrat.* Die meisten Berührungspunkte gibt es zweifellos mit dem Personalrat, schon weil die Aufgaben der Freienvertretung denen der Personalvertretung nachgebildet sind, vor allem aber, weil die vom Personalrat vertretenen Festangestellten in Programm und Produktion in der Regel an denselben Arbeitsplätzen und mit vergleichbaren Aufgaben arbeiten wie die Freien. Umso problematischer ist vor diesem Hintergrund, dass die meisten Maßnahmen jeweils getrennt für jede Beschäftigtengruppe sowohl im Personalrat als auch in der Freienvertretung bearbeitet werden müssen. Eine gemeinsame Beratung beider Gremien ist schon durch das BPersVG ausgeschlossen, daher ist der Austausch zwangsläufig auf informelle Gespräche und Abstimmungsrunden beschränkt, meist auf

Vorstandsebene - wegen der gebotenen Vertraulichkeit ist ein offener Austausch über Personalangelegenheiten ohnehin nicht möglich. Zudem weichen bis auf wenige Ausnahmen die Beteiligungsrechte von Personalrat und Freienvertretung voneinander ab.

Das im Freienstatut § 35 vorgesehene „gemeinsame Beteiligungsverfahren“ mit dem Personalrat besteht de facto nicht. Dies führt regelmäßig zu allseits unerwünschten Effekten. Drei Beispiele:

- *Konfliktmanagement.* Schon weil an den allermeisten innerbetrieblichen Konflikten im rbb sowohl Feste als auch Freie beteiligt sein dürften, hatten Personalrat und Freienvertretung im Mai 2015 gemeinsam eine Initiative gestartet, um ein einheitliches Konfliktmanagement einzuführen. Ziel war, dass Feste und Freie sich an dieselben Ansprechpartner wenden können, um eskalierte Konflikte mit einem einheitlichen Instrumentarium schlichten zu können.

Nachdem der Personalrat die gemeinsame Forderung im Rahmen seines Initiativrechts eingebracht hatte, lehnte der rbb sie als zu weitgehend ab. Gegenüber der Freienvertretung stellte der rbb zudem klar, dass er (mit Bezug auf das Freienstatut) weder eine Dienstvereinbarung mit der Freienvertretung schließen, noch (mit Bezug auf das BPersVG) eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat schließen werde, die auch Regelungen für Freie betreffe. Nachdem der Personalrat die Einigungsstelle angerufen hatte, war die Freienvertretung von dem folgenden rund einjährigem Einigungsverfahren ausgeschlossen. Es endete im September 2016 mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung, die das künftige rbb-Konfliktmanagement ohne Einbeziehung von Freien vorsieht. Dies ist nicht nur sachlich kontraproduktiv, weil Freie wie Feste von denselben Konflikten betroffen sind und an deren Lösung beteiligt sein sollten. Es widerspricht im

Ergebnis auch dem erklärten ursprünglichen Willen des Personalrats, der Freienvertretung und des rbb, ein einheitliches Konfliktmanagement zu schaffen - das nun allein aus rechtlichen Gründen nicht zustande kommt.

- *Einführung der MuPRO-App.* Gegen die Einführung einer Software zur Audioübertragung für Radiozwecke auf Smartphones und PCs hatten in der Sache weder Personalrat noch Freienvertretung Einwände. Während den Bedenken des Personalrats im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens in Bezug auf „die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“, entsprochen wurde, wurde die Freienvertretung in dieser Phase statutkonform lediglich über die geplante Einführung informiert. Mitwirkungspflichtig für die Freienvertretung wurde die Einführung erst im zweiten Schritt, bei dem die App auch für Privatgeräte zur Verfügung gestellt wurde, weil damit geänderte Nutzungsbedingungen („Ordnung des Betriebes“) einhergingen. Da diese Nutzungsbedingungen allerdings nur mangelhaft an die Nutzung auf privaten Geräten angepasst worden waren, wollte die Freienvertretung diese Mängel im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts abgestellt wissen. Weil aber der Personalrat in seinem getrennten Mitbestimmungsverfahren schon Monate zuvor bereits zugestimmt hatte (Festangestellte nutzen die App in der Regel auf Dienstgeräten, Freie in der Regel auf Privatgeräten), setzte der rbb die Nutzungsbedingungen unverändert in Kraft, obwohl sie in einigen Fallkonstellationen faktisch nicht einzuhalten sind.
- *Honorarfragebögen.* Eines der wenigen Mitbestimmungsrechte der Freienvertretung bezieht sich auf die Inhalte von Fragebögen zur Honorarabrechnung. Den Fragebogen zur Sozialversicherungspflicht müssen in jedem Kalenderjahr tausende Freie neu ausfüllen. Bei Freien ist er seit vielen Jahren berüchtigt als teilweise unverständlich, sodass die Freienvertretung gleich nach ihrer Konstituierung Ende 2014 eine

Überarbeitung anregte. Für Festangestellte in der Honorarabteilung ist der Fragebogen insofern relevant, als die damit erhobenen Daten in SAP-Software verarbeitet werden, die wiederum der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Die betroffene Dienstvereinbarung ist seit vielen Jahren Streitpunkt zwischen rbb und Personalrat und nur unter Einschaltung der Einigungsstelle zustande gekommen. Nach einigen Gesetzesänderungen hatte der Personalrat zwischenzeitlich einer unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten geänderten Fassung des Honorarfragebogens zugestimmt - die Freienvertretung aber nicht, die auf eine verständliche Formulierung des Fragebogens drängte. Da der rbb es mit Verweis auf das mühsame Einigungsverfahren ablehnte, weitere Änderungen an dem Formular vorzunehmen, stand die Freienvertretung vor einem Dilemma. Sie müsste entweder einem teilweise unverständlichen Formular zustimmen oder könnte ein allerdings langwieriges Schiedsstellenverfahren einleiten, das im Erfolgsfall möglicherweise ein neues Einigungsverfahren des Personalrats nach sich gezogen hätte. Dies hätte allerdings das paradoxe Ergebnis gehabt, das zumindest für den Jahreswechsel 2016/17 ein sowohl unverständliches als auch datenschutzrechtlich problematisches Formular weiterverwendet würde. Darum hat die Freienvertretung auf diesen Schritt verzichtet und wird für die Überarbeitung einen neuen Anlauf im kommenden Jahr unternehmen.

*Zusammenfassung:*

*Besonders relevant ist für die Freienvertretung die Zusammenarbeit mit dem Personalrat, da die Aufgaben beider Gremien große Schnittmengen aufweisen und die gemeinsame Arbeit von Festen und Freien an denselben Arbeitsplätzen oft zu identischen Problemlagen führt. Allerdings lässt sich die Trennung in zwei Interessenvertretungen in der Praxis nicht überwinden. Der Versuch des*

*Freienstatuts, ein „gemeinsames Beteiligungsverfahren“ (§ 35) einzuführen, wird durch die Bestimmungen des BPersVG, die Vertraulichkeit beider Gremien und nicht zuletzt die großen Unterschiede bei den Beteiligungstatbeständen unmöglich gemacht.*

### **3.2.5. Schwerbehinderte, Gleichberechtigung, Ausländer**

§ 34 Absatz 5 Freienstatut weist der Freienvertretung in einer an das BPersVG angelehnten Formulierung die Aufgabe zu, „darauf hinzuwirken, dass die Interessen schwerbehinderter und sonst schutzbedürftiger arbeitnehmerähnlich Beschäftigter gewahrt werden, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter den arbeitnehmerähnlich Beschäftigten sowie die Eingliederung ausländischer arbeitnehmerähnlich Beschäftigter im rbb gefördert wird.“ Während der Personalrat diese Aufgaben gemäß BPersVG ergänzend zu und gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenvertretung leistet, sind letztere für die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten nicht zuständig und dürfen auch nicht von diesen gewählt werden. Da die Freienvertretung weder die Kompetenzen noch die Ressourcen besitzt, diese Aufgaben mit zu übernehmen, hat sie zwei Initiativen gestartet:

- Gemeinsam mit der Frauenbeauftragten haben wir prüfen lassen, ob das Berliner Landesgleichstellungsgesetz auch für arbeitnehmerähnliche Freie anwendbar ist. Ergebnis: Es ist nicht anwendbar, solange die Ausführungsvorschriften zum Berliner LGG lediglich Beamtinnen und Beamte sowie Dienstkräfte mit Arbeitsverträgen abheben. Ähnlich verhält es sich mit dem LGG Brandenburg.
- Gleichzeitig haben wir versucht, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertreterin klären zu lassen, ob diese nicht auch für die arbeitnehmer-

ähnlichen Beschäftigten zuständig ist bzw. ob Arbeitnehmerähnlichen das aktive und passive Wahlrecht zusteht. Diese Klärung ist auch nach fast zwei Jahren nicht abgeschlossen, auch weil der rbb seine Positionierung von der Praxis an anderen ARD-Sendern abhängig macht. Diese ist allerdings nicht eindeutig, in mehreren Sendern (SWR, HR, SR, BR) haben Freie aktives und passives Wahlrecht, in anderen sind nur Festangestellte wahlberechtigt (NDR, MDR, WDR, DW), bei Radio Bremen gibt es zwar kein Wahlrecht der Freien, aber die SBV ist auch für Arbeitnehmerähnliche zuständig.

Mit ihrer jetzigen Ausstattung kann die Freienvertretung den Auftrag des Freienstatuts § 34 Absatz 5 nur unzureichend erfüllen. Nichtsdestotrotz berät und unterstützt sie arbeitnehmerähnliche Schwerbehinderte und fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen nach Kräften in enger Abstimmung mit den anderen Vertretungen. Zu diesem Zweck haben wir u.a. Anträge zur „Förderung arbeitnehmerähnlicher Schwerbehinderter“ sowie zur „Förderung arbeitnehmerähnlicher Frauen“ gestellt<sup>22</sup>.

Der Aufgabe, die „Eingliederung ausländischer arbeitnehmerähnlich Beschäftigter im rbb“ zu fördern, kam die Freienvertretung nicht nach. Weder der Freienvertretung noch dem rbb sind die Staatsangehörigkeiten der arbeitnehmerähnlichen Freien bekannt. Defizite in diesem Bereich konnten wir nicht feststellen.

*Zusammenfassung:*

*Das Freienstatut weist der Freienvertretung neben dem Aufgabenfeld des Personalrats auch noch die der Frauenvertreterin und der Schwerbehinderten-*

---

<sup>22</sup> Vgl. S. 26 ff.

*vertretung zu. Diese Aufgaben kann die Freienvertretung nicht angemessen erfüllen.*

### **3.2.6. Bilanz: Beteiligungsformen der Freienvertretung**

Mit dem bisherigen Set an Beteiligungsformen ist keine wirksame Beteiligung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten möglich. Schon um die bestehende Spaltung des Betriebs in Feste und Freie überwinden zu können, liegt eine Interessenvertretung im Rahmen des Personalvertretungsrechts nahe. Diese würde auch die ansonsten unüberwindbaren Probleme in der Zusammenarbeit mit dem Personalrat auflösen.

Alternativ müssten Änderungen des Freienstatuts gewährleisten, dass die Freienvertretung künftig wesentlich mehr Mitbestimmungsrechte hat, in deren Bereich eine Schiedsstelle Konflikte mit der Dienststelle vermitteln kann. Wesentlich wäre auch die Möglichkeit, in diesen Feldern Dienstvereinbarungen schließen zu können.

Folgende Änderungen wären erforderlich:

#### *§ 34 (Aufgaben der Freienvertretung)*

- Die Freienvertretung übernimmt für arbeitnehmerähnliche Freie die Aufgaben, die die Landesgleichstellungsgesetze der Frauenvertreterin zuweisen. Die dafür erforderlichen Ressourcen sind zu schaffen.
- Die Freienvertretung übernimmt für arbeitnehmerähnliche Freie die Aufgaben, die das SGB IX der Schwerbehindertenvertretung zuweist. Die dafür erforderlichen Ressourcen sind zu schaffen.
- Die Freienvertretung wirkt hin auf die Gleichstellung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerähnlichen.



*§ 35 (gemeinsames Beteiligungsverfahren)*

- (ersatzlose Streichung)

*§ 41 (Einzelfälle der Mitbestimmung)*

- Arbeitszeit, soweit eine tarifliche oder gesetzliche Regelungen nicht besteht
- Honorargestaltung, soweit eine tarifliche oder gesetzliche Regelungen nicht besteht
- Dienst- und Urlaubspläne
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Aufstellung von Sozialplänen
- Allgemeine Fragen der Fortbildung
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
- Beurteilungsrichtlinien für arbeitnehmerähnlich Beschäftigte
- Regelung der Ordnung im rbb und des Verhaltens der arbeitnehmerähnlich Beschäftigten
- Beginn und Ende der Arbeitnehmerähnlichkeit. Bei programmgestaltenden Freien ist eine Zustimmungsverweigerung nur möglich, wenn die Voraussetzungen nach BPersVG § 77 Absatz 2 vorliegen.
- Beendigung bzw. wesentliche Einschränkung. Bei programmgestaltenden Freien ist eine Zustimmungsverweigerung nur möglich, wenn die Voraussetzungen nach BPersVG § 77 Absatz 2 vorliegen.
- Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus
- Versagen einer Tätigkeit außerhalb des rbb

### **3.3. Informationsrechte der Freienvertretung**

Laut § 36 informieren der rbb bzw. die jeweils verantwortlichen Bereiche die Freienvertretung „rechtzeitig und umfassend“ über „wesentliche Entwicklungen mit Auswirkungen auf freie Mitarbeit im rbb“ und stellen ihr „die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung“. Tatsächlich war es in der Praxis bislang immer wieder umstritten, was als „wesentliche Entwicklung“ einzuschätzen war und welche Unterlagen die Freienvertretung für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigte. Letztlich entscheiden die Personalabteilung oder die zuständigen Bereiche nach ihrem Gutdünken. Die Freienvertretung hat dann nur noch die Möglichkeit, im Rahmen eines „Eilverfahrens“ die Intendantin anzurufen und dort auf ein Einsehen zu hoffen. Das Informationsrecht der Freienvertretung hat sich in der Praxis als sehr schwach erwiesen.

Beispiele:

- Die Freienvertretung hatte 2015 angefragt, wie sich in den letzten Jahren die Einsatztage von Videojournalisten im rbb entwickelt hatten. Damit sollten die Ursachen für einen massiven Rückgang der Einsätze freier EB-Kameraleute, -assistentinnen und assistenten festgestellt werden. Von der Anfrage bis zur Antwort vergingen 12 Wochen mit insgesamt acht Nachfragen. Zunächst wurde uns die Auskunft von dem zuständigen Bereich schlichtweg verweigert. Erst nachdem wir die Intendantin mittels „Eilverfahren“ eingeschaltet hatten, gab es ein Ergebnis.
- Da die Freienvertretung Grund zu der Annahme hat, dass arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten der Abteilung Dokumentation und Zeitgeschehen bei der Honorierung die vereinbarten Tarifsteigerungen vorenthalten werden, forderte die Freienvertretung entsprechende Honorarunterlagen des Bereichs an. Diese Anfrage wurde von der

Personalabteilung mit der Begründung zurückgewiesen, die Freienvertretung benötige diese Informationen nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

### **3.3.1. Zahlen zur Beschäftigung arbeitnehmerähnlicher Personen**

Mindestens halbjährlich soll der rbb laut Statut diese Zahlen liefern - inklusive „Informationen über das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten, Beschäftigungen über die Altersgrenze hinaus, Erbringung tarifvertraglicher Leistungen sowie freiwilliger sozialer Leistungen.“ Diese Basisinformationen sind für uns unabdingbar, um unsere Aufgaben erfüllen zu können - etwa, um über die Einhaltung von Gesetzen oder Tarifverträgen zu wachen oder auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hinzuwirken.

In der Praxis ist der rbb uns jedoch die meisten dieser konkreten Informationen schuldig geblieben. Der Grund: Nach Auffassung der rbb-Datenschutzbeauftragten biete das Freienstatut - anders als das BPersVG für den Personalrat - keine ausreichende gesetzliche Grundlage, damit der rbb personenbezogene Daten für Zwecke der Freienvertretung verarbeiten dürfe. Dies führt dazu, dass wir die oben genannten Basisinformationen nicht nur in anonymisierter, sondern zudem noch nur in stark kumulierter Form bekommen, damit jede Möglichkeit einer Deanonymisierung ausgeschlossen ist. Dadurch wird das Material allerdings unbrauchbar für weitere Analysen. Wie viele arbeitnehmerähnliche Freie z.B. im Bereich *radioeins* arbeiten, wie hoch die Honorare der dort tätigen freien Redakteurinnen und Redakteure sind, wie sich Tätigkeiten und Honorare auf Männer und Frauen verteilen - alles Informationen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Stellenplan bzw. Gleichstellungsplan hervorgehen -, all das können wir aus diesen kumulierten Daten nicht mehr extrahieren.

Mehrere Informations-Anfragen für spezielle Fragestellungen (z.B. Honorarunterschiede Männer - Frauen, soziale Situation von Freien im *kulturradio* bzw. in den Studios Frankfurt und Cottbus, Arbeitsplatzsicherheit von Schwerbehinderten) hat der rbb mit Verweis auf den Datenschutz bzw. fehlende Ansprüche gemäß Freienstatut nicht beantwortet. Selbst Informationen, über die der rbb bereits öffentlich berichtet hatte (wie die Zahl der nicht arbeitnehmerähnlichen Freien), wurden der Freienvertretung mit Verweis auf fehlende Ansprüche zwischenzeitlich verweigert, da nach Ansicht der rbb-Datenschutzbeauftragten das Freienstatut wegen der fehlenden Gesetzesqualität sehr eng auszulegen sei.

Ob ein derart restriktiver Umgang tatsächlich datenschutzrechtlich geboten ist, ist allerdings umstritten. Die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit teilt diese Auffassung der rbb-Datenschutzbeauftragten ausdrücklich nicht. Auch hat es innerhalb der Dienststelle in dieser Frage mehrere, teils widersprüchliche Entwicklungen gegeben. So haben wir zum ersten Mal im Juni 2016 eine namentliche Liste der von uns zu vertretenden arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten bekommen. Belastbares Datenmaterial, mit dem wir zumindest die Größenordnungen der Beschäftigung in den einzelnen Bereichen abschätzen können, steht aber bis heute aus. Vor allem die Zuordnung der „tariflichvertraglichen Leistungen“ - sprich: des Honorars und der sozialen Leistungen - zu den jeweiligen arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten sowie zu Attributen wie Geschlecht, Alter, Tätigkeit, Bereich oder einer eventuellen Schwerbehinderung und damit die Feststellung entsprechender Benachteiligungen sind auf dieser Grundlage nicht möglich. Eine Klage ist in Vorbereitung.

### **3.3.2. Einsatzpläne**

Die Freienvertretung hat bislang auf die Ausübung ihres Rechts verzichtet, sämtliche Einsatzpläne, die arbeitnehmerähnliche Beschäftigte betreffen, einzusehen. Eine umfassende Kontrolle auf mögliche Verstöße gegen Gesetze und Tarifverträge bzw. auf Benachteiligungen würde die personellen Kapazitäten der Freienvertretung weit übersteigen. Stattdessen fordert die Freienvertretung gezielt Dienst- und Einsatzpläne an, wenn es Hinweise auf Unregelmäßigkeiten oder Benachteiligungen gibt. Diese werden ihr in der Regel umgehend zur Verfügung gestellt. Probleme gibt es gelegentlich, weil die vorhandenen Einsatzpläne generell Feste und Freie gemeinsam erfassen, die Freienvertretung aber nach Ansicht der Datenschutzbeauftragten lediglich Anspruch auf die Daten der arbeitnehmerähnlichen Freien hat. Allerdings wäre die Analyse von Dienstplänen wenig sinnvoll, in denen die Hälfte der Einsätze geschwärzt ist. Um solche Irritationen künftig zu vermeiden, wäre eine rechtliche Klarstellung hilfreich.

### **3.3.3. Umstrukturierungen einzelner Bereiche und Redaktionen**

Der rbb muss die Freienvertretung „frühzeitig“ darüber informieren, wenn „wesentliche Auswirkungen auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigte“ zu erwarten sind. Zu Problemen kam es hier gleich zu Beginn unserer ersten Amtszeit, als wir mit bereits beschlossenen und öffentlich verkündeten Sparplänen für die Hörfunkwellen *Inforadio*, *kulturradio* und *Fritz* sowie der damit verbundenen Beendigung bzw. wesentlichen Einschränkung freier Mitarbeit in ca. 50 Fällen konfrontiert wurden. Dieser Fall wurde auch von der Geschäftsleitung kritisch reflektiert, das Verfahren wurde danach geändert. Strittig bleibt allerdings die Frage, ob die Mitwirkung der Freienvertretung vor der Mitteilung der Kündigung

erfolgen muss oder auch nachträglich stattfinden kann. Unsere Feststellungsklage ist wegen der grundsätzlichen Bedeutung mittlerweile beim BVerwG anhängig.<sup>23</sup>

Seitdem ist die Freienvertretung über bevorstehende Umstrukturierungen in der Regel rechtzeitig informiert worden - z.B. bei der Änderung des Programmschemas bei Funkhaus Europa im Frühjahr 2016, die zu Beendigungen bzw. Einschränkungen der Einsätze für ca. 20 Arbeitnehmerähnliche führte, oder der Umstrukturierung des rbb-Fernsehprogramms, die eine ersatzlose Einstellung mehrerer Sendungen und einen entsprechenden Abbau freier Mitarbeit beinhaltet.

### **3.3.4. Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Hebung der Arbeitsleistung**

Diese Themenfelder erwiesen sich in der bisherigen Arbeit der Freienvertretung zwar als eher marginal. Bemerkenswert ist allerdings, dass wir in den wenigen dokumentierten Fällen ausdrücklich nicht vom rbb bzw. den zuständigen Bereichen über die geplante Einführung solcher technischer Einrichtung oder Maßnahmen informiert wurden, sondern erst durch Mitteilungen des Personalrates (der in diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht hat) oder durch Hinweise freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das geschah z.B. bei der testweisen Verwendung von GPS-gestützten elektronischen Fahrtenbüchern in EB-Fahrzeugen oder der Einführung neuer Computerprogramme wie der Vorgangsverwaltung *JIRA*, *Excel-Arbeitsplan* oder des *Multimedialen Redaktions- und Planungssystems (MRPS)*.

Eine umfassende und frühzeitige Information der Freienvertretung durch den rbb, wie sie das Freienstatut vorsieht, wäre selbstverständlich auch in diesen Fällen erstrebenswert. Die Vermutung liegt nahe, dass das im Vergleich zum Mitbestimmungsrecht des Personalrats schwache Informationsrecht der Freienvertretung wegen Geringfügigkeit von den zuständigen Abteilungen

---

<sup>23</sup> Vgl. Fußnote 25

„vergessen“ wird. Da die Nicht-Einbeziehung der Freienvertretung ohnehin keine Folgen hat, dürfte der mit einem zweiten Beteiligungsverfahren verbundene Aufwand als zu hoch eingeschätzt werden.

### **3.3.5. Bilanz: Informationsrechte**

Verfahren und Umfang der Informationsrechte sind seit Bestehen der Freienvertretung unklar bzw. strittig. Dies ist vor allem der fehlenden Rechtsqualität des Freienstatuts in Bezug auf den Datenschutz geschuldet, die den rbb zu einer besonders restriktiven Auslegung veranlasst hat. Zudem werden reine Informationsrechte im Tagesgeschäft immer wieder „vergessen“, zumindest von den Bereichen, die seltener mit der Freienvertretung zu tun haben. Rechtlich problematisch ist die Trennung der Zuständigkeiten für Festangestellte und Arbeitnehmerähnliche bei der Weitergabe von Einsatzplänen, in der in der Regel beide Personengruppen gemeinsam disponiert werden.

Gerade mit Bezug auf personenbezogene Daten erscheinen sichere Verbesserungen der Informationsrechte durch Änderungen des Freienstatuts als unwahrscheinlich. Wir regen an, die erforderliche gesetzliche Grundlage zu schaffen, indem die Interessenvertretung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten auf Grundlage des Personalvertretungsrechts geregelt wird.

### **3.4. Mitwirkungsrechte (§ 40)**

In acht Bereichen gibt uns das Statut Mitwirkungsrechte, d.h. der rbb erörtert eine Maßnahme vor der Durchführung mündlich oder schriftlich mit uns und gibt uns die Gelegenheit zur Stellungnahme. Entspricht der rbb möglichen Einwendungen der Freienvertretung nicht, kann er die Maßnahme trotzdem umsetzen, muss diese Entscheidung aber schriftlich begründen. In folgenden Einzelfällen sieht das Statut eine Mitwirkung vor.

#### **3.4.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich als wichtiges Tätigkeitsfeld der Freienvertretung erwiesen. Neben den Fällen individueller Beschwerden oder Anregungen vertritt die Freienvertretung dabei die Interessen der Arbeitnehmerähnlichen im quartalsweise tagenden Arbeitsschutzausschuss oder durch die Teilnahme an Begehungen von Arbeitsstätten gemäß Arbeitsschutzgesetz.

Ein besonders wichtiges Mittel, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Freien im rbb zu verbessern, ist für uns die gesetzlich vorgeschriebene „Gefährdungsbeurteilung“ (GBU) der einzelnen Arbeitsplätze und die daraus resultierenden Maßnahmen. Während die vor Amtsantritt der Freienvertretung begonnene GBUs die Situation arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter weitgehend außer Acht gelassen hatten, achten wir seitdem bei der Auswahl der zu untersuchenden Bereiche, zu begutachtenden Tätigkeiten und zu befragenden Personen auf die angemessene Berücksichtigung freier Mitarbeit. So begleitete die Freienvertretung von Beginn an die GBUs für das *Studio Cottbus*, die *Abendschau* und *rbb um vier*. Auf unseren Vorschlag hin wurden außerdem GBUs für



Kabelhilfen sowie für Videojournalistinnen und -journalisten - fast ausschließlich Freie - geplant, bisher allerdings noch nicht abgeschlossen. Außerdem beteiligt(e) sich die Freienvertretung an der Umsetzung der Maßnahmenpläne infolge von GBUen, die vor ihrem Amtsantritt begonnen wurden: Die GBU für EB-Kamerateams („Heben und Tragen“), fürs *kulturradio* oder die *zibb*-Regie in Potsdam.

Da die Freienvertretung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz lediglich mitwirken darf (im Unterschied zum Personalrat mit Mitbestimmungsrecht), stößt sie regelmäßig an Grenzen, wenn der rbb die in der GBU empfohlenen Maßnahmen nicht umsetzen will. So wurde in den von der Freienvertretung begleiteten GBUen regelmäßig die höchste normierte Gefährdungsstufe (Stufe 7) für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt, weil diese aufgrund ihrer sozial ungesicherte Position besonders starken psychischen Belastungen ausgesetzt seien. Als Maßnahme gegen diese psychische Gefährdung werden zum Beispiel verbindliche Untergrenzen für die Einsatztage der Freien sowie der Verzicht auf den Einsatz neuer Freier genannt, wenn dieser für die anderen zu einem Rückgang der Einsatztage führend würde. Die Umsetzung dieser Maßnahmen verweigert der rbb allerdings, da sie angeblich seine Flexibilität einschränken sowie Mehrkosten verursachen könnten. Ein Mittel, den rbb z.B. über eine Schiedsstelle zu geeigneten Maßnahmen zu verpflichten, sieht das Freienstatut nicht vor. Der Personalrat, der mit Mitbestimmungsrechten an derselben GBU teilnimmt, darf die Einigungsstelle zwar anrufen, allerdings nur dann, wenn von einer Maßnahme auch Festangestellte betroffen sind. Von dieser Möglichkeit des Personalrats konnten bisher auch regelmäßig Freie profitieren, die an denselben Arbeitsplätzen wie Festangestellte arbeiten. Dies gilt aber ausdrücklich nicht für freien-spezifische Gefährdungen wie die ungesicherte soziale Situation.

Im November 2015 wurden wir zudem an der Ausschreibung für eine externe Brandschutzbeauftragte beteiligt. Aufgrund unserer begrenzten personellen

Kapazitäten und da hier keine spezifischen Interessen arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter tangiert waren, haben wir auf die Ausübung unseres Mitwirkungsrechts verzichtet.

*Zusammenfassung:*

*Die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben für den Alltag der Betroffenen eine hohe Relevanz. Kommt es bei der Umsetzung zu Meinungsverschiedenheiten mit der Dienststelle, sind die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings darauf angewiesen, dass der Personalrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Umsetzung von Maßnahmen durchsetzt, die für Feste und Freie gleichermaßen Verbesserungen bewirken. Dies ist aber für freispezifische Gefährdungen nicht möglich.*

### **3.4.2. Allgemeine Fragen der Fortbildung**

Fortbildungen sind gerade für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein extrem wichtiges Thema, da sie um den Preis ihrer beruflichen Existenz darauf angewiesen sind, sich auf ständig wechselnde Anforderungen und Rahmenbedingungen optimal einzustellen. Aus diesem Grund hat die Freienvertretung von Beginn an versucht, Inhalte und Ausgestaltung von Schulungen im Interesse der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigter mitzugestalten. In den von ihr beantragten „Leitlinien für Fortbildungen“<sup>24</sup> hat sie versucht, Grundlagen für eine abgestimmte, an den Bedürfnissen der Freien und dem Bedarf des rbb orientierte Fortbildungsplanung zu etablieren. Dieser Antrag wurde jedoch vom rbb abgelehnt, mangels weiterer Beteiligungsrechte musste sich die Freienvertretung damit abfinden. Nun übt sie ihr Mitwirkungsrecht in der Regel im Rahmen der quartalsweise stattfindenden Gesprächsrunden mit der Fortbildungsabteilung aus, in denen sie Hinweise und

---

<sup>24</sup> Vgl. S. 26

Anregungen für von den arbeitnehmerähnlich Beschäftigten benötigte Fortbildungen gibt.

Ein wichtiger Aspekt bei der Ausgestaltung von Fortbildungen für Freie ist die Frage der Honorierung. Da sie während der Tage ihrer Fortbildungen in der Regel keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen können, ist damit für sie - anders als für die Festangestellten - fast immer ein Einkommensverlust verbunden. Dadurch hängt die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen von der finanziellen Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ab. Um hier Chancengleichheit zu schaffen und die Benachteiligung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten gegenüber den Festen abzubauen, haben wir vorgeschlagen, den Verdienstaufschlag durch Schulungen, die auch oder in erster Linie im Interesse des rbb liegen, durch ein individuell berechnetes Ausfallhonorar zu kompensieren. Dieser Vorschlag wurde jedoch durch den rbb zurückgewiesen. Stattdessen hat er im Juli 2015 ein einheitliches „Ersatzhonorar“ von 75 € brutto pro Schulungstag eingeführt, wenn die jeweilige Schulung im überwiegenden Interesse des rbb liegt (bei halbtägigen Schulungen 37,50 €). Diese Summe halten wir für zu gering und daher für ungeeignet, bestehende Benachteiligungen zu mindern und Chancengleichheit beim Zugang zur „Ressource Fortbildung“ zu schaffen.

### **3.4.3. Beendigung oder wesentliche Einschränkungen von Tätigkeiten**

Die Beendigung bzw. wesentliche Einschränkung freier Mitarbeit - vergleichbar der (Änderungs-)Kündigung bei Festangestellten - hat sich als wichtige und zugleich durch das Statut völlig unzureichend geregelte Aufgabe der Freienvertretung erwiesen. Die Mitwirkung ist nur auf Antrag des von Beendigung oder Einschränkung der freien Mitarbeit Betroffenen möglich. In diesem Fall begründet der rbb seine Entscheidung gegenüber der Freienvertretung. Diese kann daraufhin

innerhalb einer Frist von 10 Tagen Einwände geltend machen, zu denen der rbb wiederum Stellung nehmen muss.

Wir haben seit Dezember 2014 an rund 25 Beendigungsverfahren mitgewirkt. In keinem Fall hat sich die Dienststelle zu Änderungen bewegen lassen (abgesehen von einzelnen Korrekturen bei sachlichen Fehlern oder Missverständnissen). Einen möglichen, aber kaum quantifizierbaren Effekt hatte die Mitwirkung allenfalls dadurch, dass sie den rbb im Einzelfall dazu anregte, verstärkt nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu suchen.

Höchst problematisch an der praktischen Ausgestaltung dieses Mitwirkungsrechts ist, dass der rbb uns regelmäßig erst mitwirken lässt, nachdem die Entscheidung, sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu trennen bzw. ihre Beschäftigung wesentlich einzuschränken, bereits getroffen und die entsprechenden Ankündigungsschreiben verschickt sind. Der rbb begründet das damit, dass die „Maßnahme“, an der die Freienvertretung mitwirken dürfe, nicht die durch das Versenden eines Ankündigungsschreibens dokumentierte Entscheidung sei, die Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter zu beenden oder einzuschränken, sondern erst das faktische Ende der Beschäftigung und des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses bzw. die Einschränkung. Eine Mitwirkung an einem ergebnisoffenen Entscheidungsprozess ist nach dieser Auslegung jedoch nicht möglich. Außerdem stellt sich die Frage, wie die Mitwirkungsrechte der Freienvertretung gewahrt werden, wenn die Zusammenarbeit mit arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten, wie häufig der Fall, ohne Ankündigung beendet oder eingeschränkt wird. Hier erfährt die Freienvertretung dann regelmäßig erst nach Umsetzung der „Maßnahme“ davon.

Gegen diese Beschränkung unseres Mitwirkungsrechts reichten wir Klage vor dem Verwaltungsgericht ein, sie ist derzeit beim Bundesverwaltungsgericht anhängig.<sup>25</sup>

#### **3.4.4. Neue Arbeitsmethoden**

Da in der bisherigen Amtszeit der Freienvertretung kaum „grundlegend neue Arbeitsmethoden“ beim rbb eingeführt wurden, war dieser Mitwirkungstatbestand für ihre Tätigkeit eher marginal. Ein grundsätzliches Problem zeigte sich jedoch im Mitwirkungsverfahren um den Probetrieb des sogenannten „Kamerarucksacks“, der Live-Übertragungen im Fernsehen mit Hilfe von Mobilfunknetzen möglich macht. Der Personalrat, der durch Einführung dieser Technik zusätzliche physische und psychische Belastungen für die damit arbeitenden Beschäftigten befürchtete, konnte im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts nach Anrufung der Einigungsstelle mit dem rbb eine Dienstvereinbarung schließen, in der die Bedingungen für den Probetrieb geregelt sind. Es ging dabei vor allem um Kriterien für den Einsatz einer „dritten Person“, die Mehrbelastungen durch die neue Übertragungstechnik kompensieren soll. Die Freienvertretung dagegen

---

<sup>25</sup> Unsere Anträge wurden in erster und zweiter Instanz abgewiesen, wenn auch aus völlig unterschiedlichen Gründen. Das Berliner Verwaltungsgericht bezweifelte zwar, ob es sich beim Ausbleiben von Aufträgen überhaupt um eine mitwirkungsfähige Maßnahme handelt, wies den Antrag aber ab, weil das Statut ausdrücklich auf die Beendigung bzw. Einschränkung abhebe, nicht auf deren Ankündigung. Das Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg stellte überraschend fest, dass das Freienstatut bis auf wenige, ausdrücklich genannte Ausnahmen kein generelles Klagerecht der Freienvertretung vorsieht, so dass die im Statut genannten Rechte also überwiegend nicht gerichtlich überprüfbar seien. Ein Statut „von Intendantinnen Gnaden“, wie der Vorsitzende des OVG-Senats konstatierte, wollte aber auch die neue rbb-Intendantin nicht so stehen lassen, deshalb wurde das Statut kurzfristig im August 2016 um ein allgemeines Klagerecht der Freienvertretung erweitert. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung wurde die Rechtsbeschwerde beim Bundesverwaltungsgericht zugelassen.

konnte nur an die Parteien appellieren, die getroffene Vereinbarung analog auch auf Freie anzuwenden. Der rbb hat diesem Wunsch in diesem Fall aus Kulanzgründen entsprochen. Möglichkeiten, dies durchzusetzen, hätten wir aufgrund unserer geringeren Beteiligungsrechte nicht gehabt. Die Möglichkeit, eine eigene Dienstvereinbarung zu schließen, sieht das Statut nicht vor.

Möglich wäre daher auch das Szenario gewesen, dass eine „dritte Person“ nur eingesetzt wird, wenn Festangestellte mit dem Kamerarucksack arbeiten, Freie die neue Technik aber mit weniger Personal bedienen müssen. Eine ähnliche Spaltung der Belegschaft gibt es bei der Tätigkeit von Videojournalistinnen und Videojournalisten (VJ), die heute ausschließlich durch Freie ausgeübt wird, weil sich Personalrat und die Dienststelle bei der Einführung der seinerzeit neuen Technik nicht auf angemessene Standards (für Festangestellte) einigen konnten.

### **3.4.5. Ersatzansprüche gegen arbeitnehmerähnlich Beschäftigte**

Da der Freienvertretung in ihrer Amtszeit keine Ersatzansprüche gegen arbeitnehmerähnlich Beschäftigte bekannt wurden, übte sie dieses Mitwirkungsrecht bislang nicht aus.

### **3.4.6. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Honorare**

Während der Amtszeit der Freienvertretung gab es einen Anwendungsfall, als der rbb den Rhythmus der Abschlagszahlungen auf die monatliche Honorarabrechnung veränderte. Davon erfuhr die Freienvertretung allerdings erst im Nachhinein, der rbb hatte nach eigenen Angaben „vergessen“, das vorgesehene Mitwirkungsverfahren durchzuführen.

### **3.4.7. Beurteilungsrichtlinien**

Während die Beurteilung arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter bis vor kurzem dezentral, ohne einheitliche Standards durch die zuständigen Bereiche erfolgte, legte die Personalabteilung der Freienvertretung im Juli 2016 einen „Leitfaden für Beurteilungen freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor“. Wir stimmten der Maßnahme zu und begrüßten ausdrücklich, dass mit dem Leitfaden einheitliche Standards für die Beurteilung freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen wurden, vergleichbar den Arbeitszeugnissen für die Festangestellten. Weiteren Handlungsbedarf bei diesem Mitwirkungstatbestand sehen wir vorerst nicht.

### **3.4.8. Ordnung im Betrieb und Verhalten**

Mitwirkungsverfahren zur „Regelung der Ordnung im rbb und des Verhaltens arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter“ waren in der bisherigen Amtszeit der Freienvertretung eher selten.

- *Compliance-Struktur.* Ende 2015 wurden wir an der Einsetzung einer bzw. eines Compliance-Beauftragten beteiligt, unsere Forderung nach einer bzw. einem externen Beauftragten für den besseren Schutz freier Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber wurde aber übergangen.
- *Konfliktlösungs-Management.* Im Frühjahr 2015 startete die Freienvertretung gemeinsam mit dem Personalrat eine Initiative für ein Konfliktlösungsverfahren. Als das Verfahren in die Einigungsstelle ging, konnten wir uns daran nicht mehr beteiligen. Das künftige Konfliktlösungs-Management sieht keine Teilnahme von Freien vor.

- *Nutzung von Dienstfahrzeugen.* Gegenwärtig ist eine erneuerte Dienstanweisung zur Nutzung von rbb-Fahrzeugen in Vorbereitung. Die Freienvertretung hat hier darauf hingewiesen, dass der vorab übersandte Entwurf zusätzliche Belastungen und Haftungsrisiken für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte bringen kann und hat entsprechende Verbesserungsvorschläge unterbreitet.
- *MuPRO-App.* Bei der Veröffentlichung neuer Nutzungsbedingungen für die „MuPRO-App“ - eine Smartphone-Anwendung für Hörfunk-Aufnahmen und Live-Schaltungen - auf privaten Geräten, wurde die Freienvertretung übergeben. Der zuständige Bereich hat auf die Beschwerde der Freienvertretung hin ein Mitwirkungsrecht bestritten.<sup>26</sup>

### **3.4.9. Bilanz: Mitwirkungsrechte**

Ein generelles Problem bei der bisherigen Arbeit der Freienvertretung ist der Umstand, dass sie in vielen, für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte wichtigen Bereichen nur ein Mitwirkungsrecht besitzt, während der Personalrat hier mitbestimmen darf. Die Freienvertretung hat dadurch keine Möglichkeit, ihren Standpunkten Geltung zu verschaffen oder zumindest über ein Schiedsstellenverfahren mit dem rbb einen Kompromiss zu erzielen. Die unterschiedlichen Beteiligungsrechte von Freienvertretung und Personalrat führen außerdem zu praktischen Problemen bei der Umsetzung von Maßnahmen, die Feste und Freie gleichermaßen betreffen, und erhöhen damit die Gefahr einer Spaltung der Belegschaft.

Sollte es nicht möglich sein, eine gemeinsame Interessenvertretung auf Grundlage des Personalvertretungsrechts zu schaffen, müsste als zweitbeste Lösung die

---

<sup>26</sup> Vgl. S. 36



Beteiligungsrechte von Personalrat und Freienvertretung angeglichen werden. Zu den Änderungsvorschlägen vgl. S. 40 ff.

### **3.5. Mitbestimmungsrechte (§ 38 und § 41)**

Von den 34 Mitbestimmungstatbeständen des BPersVG für Angestellte hat der rbb fünf ins Freienstatut übernommen. Ihnen gemeinsam ist, dass die jeweiligen Regelungsbereiche für den Arbeitsalltag der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten marginal sind. Sie umfassen

- die Inhalte von Fragebögen zur Honorarabrechnung,
- die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungen,
- die Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten,
- die Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen,
- „Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens“.

Die Freienvertretung kann hier ihre Zustimmung verweigern, wenn geplante Maßnahmen des rbb die „spezifischen Belange arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeit“ nicht ausreichend berücksichtigen. In diesem Fall darf der rbb die Maßnahme nicht umsetzen. Kommt keine Einigung zustande, können der rbb oder die Freienvertretung die Schiedsstelle anrufen. Diese ist mit je drei Beisitzenden beider Parteien sowie mit einem neutralen Vorsitzenden besetzt und soll abschließend feststellen, ob ein Grund zu Zustimmungsverweigerung vorliegt.

#### **3.5.1. Fragebögen zur Honorarabrechnung**

Seit Beginn ihrer Amtszeit fordert die Freienvertretung eine Überarbeitung des weitgehend unverständlichen Fragenbogens zur Ermittlung der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht ein, den jede und jeder Freie einmal im Jahr ausgefüllt an die Personalabteilung schicken muss. Diese Forderung wurde jedoch mehr als zwei Jahre lang übergangen, u.a. weil der rbb sich zu diesem Thema bereits in

einem Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat befand, das erst 2016 in der Einigungsstelle entschieden wurde. In diesem Fall kollidierten die Beteiligungsrechte von Freienvertretung und Personalrat bzw. die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Personalrates verhinderte, dass auch die Freienvertretung hier ihr Mitbestimmungsrecht ausüben konnte.<sup>27</sup>

Erst im Juni 2016, nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens mit dem Personalrat, legte der rbb uns einen Entwurf für überarbeitete Fragebögen vor. Wir unterbreiteten Verbesserungsvorschläge, welche die Verständlichkeit der Fragebögen weiter erhöhen sollten. Die Personalabteilung berücksichtigte diese Vorschläge jedoch nicht. Auf Nachfrage teilte sie uns mit, dass man aufgrund des zu großen Aufwandes nun auf die Überarbeitung der Honorarfragebögen verzichten werde und diese in der alten Form weiterverwenden werde. Wir behalten uns nun vor, einen eigenen Antrag zu stellen und bei einer Zustimmungsverweigerung ggf. die Schiedsstelle anzurufen. Das Ziel einer Vereinfachung der Fragebögen konnten wir bislang trotz unseres Mitbestimmungsrechtes nicht erreichen.

### **3.5.2. Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen**

Die Auswahl freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fortbildungen hat sich in unserer bisherigen Amtszeit als wichtiges und überaus kontroverses Thema erwiesen. Im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechtes werden uns in der Regel wöchentlich Zustimmungsanträge der Fortbildungsabteilung vorgelegt. Diese umfassen Listen mit Namen von Freien, die an bestimmten Schulungen teilnehmen sollen. Dabei prüfen wir jeweils, ob bei der Auswahl die spezifischen Belange

---

<sup>27</sup> Vgl. S. 34 ff.

arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter berücksichtigt wurden und Chancengleichheit zur wichtigen Ressource „Fortbildung“ gewährleistet ist. Dazu kontaktieren wir in der Regel die ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmer und fragen sie, ob es Hinweise auf Benachteiligungen gibt. Das grundlegende Manko: Ausgerechnet die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten eines Bereichs, die nicht für die Schulungen ausgewählt wurden, möglicherweise aber daran interessiert gewesen wären, kennen wir nicht und können sie auch nicht befragen. Unser Vorschlag im Rahmen der von uns beantragten „Leitlinien für Fortbildungen“, die Zielgruppe für Fortbildungen jeweils klar zu benennen und diesen Personenkreis in einem offenen, transparenten Ausschreibungsprozess über die Fortbildungsangebote zu informieren, könnte dieses Problem lösen, wurde aber vom rbb abgelehnt. Aufgrund des hohen Prüfungsaufwandes ist es der Freienvertretung nur in wenigen Fällen gelungen, Gründe für eine Zustimmungsverweigerung darlegen zu können.

Problematisch war in diesem Zusammenhang, dass immer wieder Anträge ohne Beachtung der Zustimmungsfrist von zehn Werktagen vorgelegt werden, in drei Fällen wurde die Zustimmung sogar erst beantragt, nachdem die Maßnahmen bereits stattgefunden hatten. In diesen Fällen kann die Freienvertretung ihr Mitwirkungsrecht nicht ordnungsgemäß ausüben. Eine weitere Schwierigkeit war, dass Freie häufig erst von der Freienvertretung erfuhren, dass sie an einer Fortbildung teilnehmen sollten, das Angebot aber aufgrund terminlicher oder anderer Gründe nicht wahrnehmen konnten. In diesen Fällen wurde der Freienvertretung also lediglich ein Vorschlag für eine Auswahl vorgelegt, was die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes ebenfalls erschwerte.

Als wichtiger Aspekt bei dem Thema „Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Fortbildungen“ erwies sich die Frage der Honorierung. Da Freie ihre Schulungen im Unterschied zu ihren festangestellten Kolleginnen und Kollegen nicht im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit absolvieren können, ist damit für diese

fast immer ein Einkommensverlust verbunden. Diese finanzielle Benachteiligung gegenüber den Festen ist in einem ausschließlich auf Freie ausgerichteten Schiedsverfahren nicht darstellbar. Schwer wiegt die Benachteiligung in Bezug auf die berufliche Entwicklung für Freie, die sich nicht leisten können, wegen einer unbezahlten Fortbildung auf einen Auftrag oder einen Redaktionsdienst und das damit verbundene Honorar zu verzichten. Sie sind zwar nicht finanziell, aber in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber ihren finanzstärkeren freien Kolleginnen und Kollegen benachteiligt. Das ist besonders schwerwiegend, wenn Seminare de facto die Voraussetzung für die weitere Beschäftigung durch den rbb darstellen - etwa weil dort rbb-spezifische Standards geschult werden oder in eine speziell beim rbb verwendete Technik eingeführt wird.

Aus diesem Grund verweigerte die Freienvertretung im einigen Fällen die Zustimmung. Der rbb sah diese Zustimmungsverweigerungen als unzulässig an und führte die Schulungen regelmäßig trotzdem durch.

Auch die Einführung eines Ersatzhonorars von 75 € bzw. 37,50 € pro Schultag für bestimmte Fortbildungen im Juli 2015 kann die Benachteiligung in den meisten Fällen nicht ausgleichen. Da diese Summe unabhängig vom tatsächlichen Honorarausfall der für eine Fortbildung ausgewählten Freien gezahlt wird, kam es nach unserer Einschätzung weiterhin zu Benachteiligungen. Wir verweigerten daher unsere Zustimmung in drei Fällen, in denen Freie nicht an Fortbildungen teilnehmen konnten, weil sie sich den damit verbundenen Honorarausfall nicht leisten konnten. Weil keine Einigung erzielt werden konnte, rief der rbb die Schiedsstelle an, die in diesen Fällen über die Zustimmungsverweigerung der Freienvertretung entscheiden sollte. In zwei Fällen lehnte die Schiedsstelle eine Entscheidung aus formalen Gründen ab<sup>28</sup>. Im dritten Fall schließlich entschied die

---

<sup>28</sup> Im ersten Fall konnte die Freienvertretung nicht glaubhaft machen, dass tatsächlich eine Benachteiligung stattgefunden hatte, da der Teilnehmer letztlich auch ohne angemessenes Ausfallhonorar an der Schulung teilgenommen hatte. Im zweiten Fall lehnte der

Schiedsstelle mit den Stimmen der rbb-Beisitzenden und des Vorsitzenden, dass die Freienvertretung wegen der fehlenden bzw. nicht angemessenen Honorierung nicht die Zustimmung verweigern dürfe. Wir halten diese Auslegung nicht für stichhaltig und haben deshalb gegen diese Entscheidung vor dem Verwaltungsgericht Beschwerde eingelegt. Das Verfahren ist noch anhängig.

*Zusammenfassung:*

*Das Verfahren zur Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen ist rechtlich problematisch und birgt ein hohes Konfliktpotenzial. Rechtlich problematisch ist das Verfahren, weil der rbb davon ausgeht, dass die Teilnahme von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freiwillig und allein aufgrund ihrer eigenen Entscheidung erfolge. Sollte diese Fiktion zutreffen, würde dies allerdings dem Gedanken einer „Auswahl“ widersprechen, an der die Freienvertretung mitzubestimmen hat. Hoch konfliktträchtig ist es, weil es in vielen Fällen auf der einen Seite sehr wohl einen starken Druck zur „freiwilligen“ Teilnahme gibt, schon weil die Fortbildung für die berufliche Entwicklung entscheidend sein kann. Auf der anderen Seite ist die Teilnahme regelmäßig mit spürbaren Einkommensverlusten verbunden, die sich nicht alle Freien gleichermaßen leisten können.*

### **3.5.3. Vertrauens- oder Betriebsärzte**

Das Mitbestimmungsrecht bei der „Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten“ hat sich in der Praxis als wenig bedeutsam erwiesen. 2015 beantragte der rbb die Zustimmung der Freienvertretung zur

---

Schiedsstellenvorsitzende eine Entscheidung ab, da die Fortbildung zum Zeitpunkt der Schiedsstellensitzung aufgrund der langwierigen Terminsuche schon stattgefunden hatte, eine rückwirkende Entscheidung nach Ansicht des Vorsitzenden jedoch nicht durch das Freienstatut gedeckt war.

Vertragsverlängerung für den langjährigen rbb-Betriebsarzt sowie dessen Unterstützung durch eine weitere Ärztin. Die Freienvertretung ließ sich im Rahmen eines Anhörungstermins über die Pläne informieren und erteilte ihnen ihre Zustimmung. In diesem Punkt gibt es aus unserer Sicht keinen Änderungsbedarf.

### **3.5.4. Sozialeinrichtungen**

Ihr Mitbestimmungsrecht bei der „Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen“ übte die Freienvertretung seit ihrem Bestehen in zwei Bereichen aus:

- *Betriebskindergarten.* Seit dem Herbst 2015 arbeiten wir im Vergabeausschuss für die rbb-Kita-Belegplätze in Berlin und Potsdam mit. Dabei versuchen wir sicherzustellen, dass bei der Verteilung der Plätze auch der Betreuungsbedarf der Freien berücksichtigt wird.
- *Kantinen.* Im Rahmen unseres Mitbestimmungsrechtes sind wir zusammen mit der zuständigen rbb-Abteilung, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung in der „AG Mitarbeiterversorgung“ vertreten.

Seit dem vergangenen Jahr versucht der rbb, deutlich verkürzte Öffnungszeiten in den „Versorgungseinrichtungen“ des rbb - konkret: den Kantinen in Berlin und Potsdam - durchzusetzen. Ziel ist es, Kosten für den Kantinenbetrieb zu sparen und die rbb-Zuschüsse zu senken, indem die Versorgungseinrichtungen werktags schon am Nachmittag schließen und am Wochenende gar nicht öffnen sollen. Die Freienvertretung hat grundsätzliches Verständnis für dieses Anliegen signalisiert, jedoch auf die besondere Situation der Freien hingewiesen, die häufig abends und an den Wochenenden arbeiten müssen. Unsere Vorschläge für alternative Versorgungsangebote in den geplanten Schließzeiten - etwa durch Lieferdienste oder lokale Gastronomie - wurden bisher nicht aufgegriffen. Stattdessen stellte der

rbb im August 2016 einen Zustimmungsantrag für verkürzte Öffnungszeiten, in den Schließzeiten sollen lediglich Automaten den Bedarf decken.

Die Freienvertretung lehne den Antrag aus den genannten Gründen ab. Da der Personalrat seine Zustimmung ebenfalls verweigerte, wird es nun wahrscheinlich ein geteiltes Verfahren geben. Sollte es zu keiner Einigung mit dem rbb kommen, würden die Anträge gemäß Freienstatut und BPersVG getrennt in der Schiedsstelle (Freienvertretung) und der Einigungsstelle (Personalrat) verhandelt. Spannend wird es, falls beide Gremien zu unterschiedlichen Entscheidungen kommen: Welches Mitbestimmungsrecht überwiegt? Oder werden die Kantinen dann möglicherweise unterschiedliche Öffnungszeiten für Feste und Freie haben? Eine absurde Vorstellung, die allerdings die Problematik einer geteilten Interessenvertretung sehr deutlich macht. Schon eher denkbar wäre bei einer wechselseitigen Blockade der beiden Interessenvertretungen, dass der rbb die Öffnungszeiten nicht verändern könnte und die Verluste der Pächter ausgleichen müsste.

### **3.5.5. Vorschlagswesen**

Wegen fehlenden Bedarfs hat die Freienvertretung ihr Mitbestimmungsrecht bei „Grundsätzen über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens“ nicht ausgeübt.

### **3.5.6. Bilanz: Mitbestimmungsrechte**

Mit den geltenden fünf Mitbestimmungsrechten konnte die Freienvertretung bisher keine erkennbaren Verbesserungen für Arbeitnehmerähnliche erreichen. Dies liegt zum einen an den im Wesentlichen marginalen Geltungsbereichen, zum anderen an



dem nicht praktikablen „gemeinsamen Beteiligungsverfahren“ mit dem Personalrat. Sollte es nicht möglich sein, eine gemeinsame Interessenvertretung auf Grundlage des Personalvertretungsrechts zu schaffen, müssten die Mitbestimmungstatbestände erheblich ausgeweitet werden.<sup>29</sup> Wesentliche Voraussetzung für strukturelle Verbesserungen wäre zudem die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen zu schließen.

---

<sup>29</sup> Vgl. S 40 f.

#### **4. Stellungnahme der Freienvertretung**

Zwei Jahre nach ihrem Amtsantritt auf Grundlage des im Juni 2014 in Kraft getretenen Freienstatut stellt die rbb-Freienvertretung fest: Das Freienstatut ist ein unzureichendes Mittel, um die Interessenvertretung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten zu stärken.

Darum begrüßen wir ausdrücklich, dass das Statut nunmehr evaluiert wird und hoffen, dass die zahlreichen Mängel schnell beseitigt werden. Die Interessenvertretung kann nur gestärkt werden, wenn sie die dafür erforderlichen Mitbestimmungsrechte auch ausüben kann und Zugang zu allen erforderlichen Informationen hat.

Zwar hat sich die räumliche und organisatorische Situation im Vergleich zu den Jahren zuvor deutlich verbessert. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass mit den jetzigen Rechten und Ressourcen zwar Ansprechbarkeit und Beratung gewährleistet sind, aber keine wirksame Interessenvertretung möglich ist.

Die Freien beim rbb brauchen aber eine echte Interessenvertretung. Die Sonderstellung der arbeitnehmerähnlichen Freien geht einher mit einer Vielzahl von Regelungslücken und Konflikten um die richtige Auslegung.

Wir brauchen daher dringend

- eine Schiedsstelle, die den Streit um alltagsrelevanten Probleme lösen kann (z.B. Konflikte um die Honorierung, Dienstpläne, Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, ...)
- die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen mit dem rbb zu schließen.
- Rechtssicherheit über unsere Informationsansprüche und Beteiligungsverfahren.

Wegen der fehlenden gesetzlichen Grundlage des Freienstatuts stößt die Freienvertretung immer wieder an Grenzen oder gerät in Konflikt zu den gesetzlich geregelten Beteiligungsrechten anderer Mitarbeitendenvertretungen. Wo die Arbeit von Festen und Freien dieselbe ist, sind auch die Interessen und Bedürfnisse von Festangestellten und Arbeitnehmerähnlichen identisch. Ein dauerhaftes Ungleichgewicht der Personalvertretungen kann nicht im Interesse der Freien sein.

Wir wissen nicht, ob eine Freienvertretung ohne gesetzliche Grundlage überhaupt die für eine Interessenvertretung erforderlichen Rechte ausüben kann, z.B. beim Datenschutz. Schon darum halten wir eine gesetzliche Grundlage für den besten Weg. Wie der Personalrat die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt, so könnte eine Freienvertretung auf vergleichbarer rechtlicher Basis die spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmerähnlichen wahrnehmen. Eine gemeinsame Interessenvertretung beider Gruppen durch den Personalrat könnte die bestehende Spaltung des Senders in „Feste und Freie“ überwinden helfen.

Welchen Weg die Länder Berlin und Brandenburg auch einschlagen wollen, um die bestehenden Mängel zu beseitigen - die Erfahrungen der vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, dass über Verbesserungen der Interessenvertretung nicht die Dienststelle entscheiden sollte. Wenn eine Interessenvertretung langfristig wirksam und glaubwürdig bleiben soll, so darf nicht den Anschein entstehen, ihre Basis sei ein Statut „von Intendantinnen Gnaden“ (so der Vorsitzende des Fachsenats für Personalvertretungssachen am OVG Berlin-Brandenburg). Eine starke Interessenvertretung auf Augenhöhe mit ihrer Dienststelle braucht starke, klare und einklagbare Rechte auf gesetzlicher Grundlage.

Die Freienvertretung, November 2016