

## **Tätigkeitsbericht der Freienvertretung**

**Im Juni 2017**

### **Vorwort**

Liebe Kolleg/innen und Kollegen,

die alte Freienvertretung ist auch die neue. Wir sind im Mai 2016 wiedergewählt worden und verstehen das als Vertrauensbeweis. Denn die Wiederwahl zeigt uns, dass ihr mit unserer (bis dato) geleisteten Arbeit zufrieden wart. Ein solches Vertrauen wollen wir natürlich rechtfertigen. Ob uns das im vergangenen Jahr gelungen ist, könnt ihr mit dem hier vorgelegten Tätigkeitsbericht überprüfen. Es ist unser dritter und er schließt an den zweiten vom April 2016 an.

Zusammenfassend kann man sagen: Die Bilanz des letzten Jahres fällt – wie bereits in unserer vorangegangenen Amtszeit - durchwachsen aus.

Wir sind sehr froh, nach vielem Hin und Her ein angemessenes Büro - in bester Lage zwischen Cafeteria und Personalrat – bezogen zu haben. So kann der Austausch mit dem Personalrat auch schon mal auf dem „kleinen Dienstweg“ erfolgen. Seit Januar 2016 haben wir - wie berichtet - eine Vollzeit-Assistentin, die die/den freigestellte/n Freirevertreter\_in unterstützt. Seit Juni führt Anja Hubert als Nachfolgerin von Jaqueline Mozcygamba unser Büro.

Mittlerweile – so unser Eindruck - ist die Freienvertretung zu einer festen Größe im Haus geworden. Täglich wenden sich Kolleg\_innen mit ihren Anliegen an uns, neue freie Mitarbeiter\_innen lassen sich zum Arbeitsstart von uns „rundum“ beraten, nicht selten nach einem Hinweis der Personalabteilung.

Wir sind stolz darauf, dass wir es letztes Jahr im April geschafft haben, den allerersten ARD-weiten Freienkongress hier im rbb auf die Beine zu stellen. Damit sind wir Freie sowohl im rbb als auch ARD-weit wahrgenommen worden. „Respekt und Rechte für Freie“ war nicht nur das Motto des Kongresses. Es ist eine Leitlinie für die Zukunft der Freien. Mittlerweile hat der zweite Freienkongress beim SWR in Stuttgart stattgefunden. Dort wurde ein ARD-Sprecherrat gegründet. Bis er im Herbst die Arbeit aufnimmt, kümmert sich die rbb-Freienvertretung zusammen mit Kolleg\_innen von SWR und WDR kommissarisch um die Belange der geschätzt 18.000 freien Mitarbeiter\_innen in der ARD. Und der dritte Freienkongress ist auch schon wieder in Arbeit!

Das angespannte Verhältnis zur Intendantin hat sich seit dem Wechsel an der Senderspitze deutlich entkrampft. Wie weit Frau Schlesinger unsere Arbeit auch durch mehr Rechte und eine verbesserte Ausstattung fördern wird, werden wir sehen. So reagierte die Intendantin umgehend auf ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts und besserte das (von uns seit Anbeginn kritisierte) Freienstatut unverzüglich nach. Der Grund: das OVG hatte festgestellt, dass unsere Arbeitsgrundlage, das Freienstatut, nicht ermöglicht, uns zustehende Rechte einzuklagen.

Seit dem Herbst beschäftigt uns die Programmreform im Fernsehen. Der geplante Umbau des Abendprogramms bei dem alte Sendungen gestrichen wurden, bevor neue konzipiert waren, sorgte für Verunsicherung bei vielen betroffenen Freien. Wir haben uns mit wechselndem Erfolg bemüht, den Prozess mitzugestalten und zu verhindern, dass Freie von unnötigen Härten betroffen wurden. Wir haben z.B. einen flexibleren Umgang mit dem Urlaubsanspruch angeregt, der zumindest Anfang des Jahres die Auswirkungen der „Produktionsdelte“ mildern konnte. Einzelnen Kolleg\_innen aus den Redaktionen konnten wir bei der Suche nach neuen Arbeitsmöglichkeiten im Haus unterstützen oder zumindest dafür sorgen, dass entsprechende Ausgleichszahlungen gewährt wurden.

Insgesamt – so ist unser Eindruck - wächst das Bewusstsein der Freien für ihre Rechte. Umgekehrt gedeiht bei vielen Führungskräften in Bereichen und Redaktionen die Erkenntnis, dass freie Mitarbeiter\_innen nicht allein „Verschiebemasse“ bei Lücken im Dienstplan sind, sondern Anspruch auf eine faire Behandlung unter sozialen Gesichtspunkten haben. Die Unterschiede können von Bereich zu Bereich gewaltig sein – den Bewusstseinswandel zu fördern, gehört zu den ganz dicken Brettern, an denen wir bohren.

Denn von Gleichberechtigung mit den Festangestellten sind wir Freien noch weit entfernt. Diese Konstante bleibt – auch im Rückblick auf unsere letzten beiden Tätigkeitsberichte. Deshalb ist es nachvollziehbar, dass sich über 200 Kolleg\_innen aus dem Produktionsbereich der Kampagne „Legalize it“ der Gewerkschaft ver.di angeschlossen haben. Sie kämpfen für ein festes Beschäftigungsverhältnis im Sender und sind bereit, dafür vor Gericht zu ziehen. Denn sie ma-

chen haargenau die gleiche Arbeit wie die festangestellten Kolleg\_innen, müssen aber auf soziale Absicherungen verzichten.

Die Freienvertretung unterstützt die Kolleg\_innen im Kampf um ihre Rechte als Arbeitnehmer\_innen. Leider ist es um unsere eigenen, die Rechte der Freienvertretung, immer noch nicht sehr gut bestellt. Im September letzten Jahres ist endlich die nach Rundfunkstaatsvertrag längst überfällige Evaluierung des Freienstatutes eingeleitet worden. Nach wie vor hoffen wir, dass an deren Ende eine Stärkung der Rechte der Freienvertretung steht – oder womöglich ein „Umzug“ in den Personalrat.

Respekt und Rechte für Freie!

Eure Freienvertretung

## Inhalt

Tätigkeitsbericht der Freienvertretung .....	1
Inhalt .....	5
Zahlen I: Die Freienvertretung .....	6
Zahlen II: Die Freien .....	7
Zahlen III: Der rbb .....	7
„Geh zur Freienvertretung!“ – Beratung ist unser Kerngeschäft .....	9
Mehr Professionalität .....	9
Unzulänglichkeiten .....	10
Basisberatung .....	10
Zuständig ja, Kompetenz nein .....	11
Die Freienvertretung als „Konfliktlotsin“ .....	12
Gerechte Disponierung .....	12
Auswirkungen der Programmreform .....	14
Tarifverträge und die Wirklichkeit – Die „Wächterfunktion“ der Freienvertretung .....	16
Durchversichern gegen Altersarmut! .....	17
Änderungsbedarf bei Tarifverträgen .....	18
Mitbestimmung: Die schärfste Waffe? .....	20
Fortbildungen .....	20
Kantine und Co. ....	22
Mitwirkung: zahnloser Tiger? .....	24
Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	24
Beendigungen und Einschränkungen .....	26
Anträge: Mit dem Kopf gegen die Wand? .....	29
Perspektivgespräche .....	29
Gleichstellung und Familienförderung .....	30
Standardisierte Arbeitszeugnisse .....	31
Informationsrechte und der Datenschutz .....	32
Freienstatut auf dem Prüfstand .....	34
Die Freien vernetzen sich .....	37
Freiensprecher_innen .....	37
FREInet, Facebook und Co. ....	37
... ARD-weit! .....	38
Alltag: Freienvertreter/innen als „Bürohengste/-stuten“ .....	40
Ausblick: Alles bleibt besser als es ist? .....	41

## **Zahlen I: Die Freienvertretung**

Gewählte Mitglieder: 7

- = 4 Männer + 3 Frauen
- = 4 Radio + 3 Fernsehen + 0 Online
- = 6 Redaktion + 1 Produktion
- = 6 Berlin + 1 Potsdam

1 „Stelle“ mit Ersatzhonorar freigestellt,  
verteilt auf 3 Personen (2 Wochen + 1 Woche + 1 Woche), das  
Büro ist immer mit einer/m Freienvertreter\_in besetzt

1 Assistentin in (fast) Vollzeit

3 Räume in Berlin, 1. OG FSZ, zwischen Cafeteria und Personalrat

1 Raum in Potsdam (demnächst), Eichenplatz 3, Raum 110

Sitzungen: alle zwei Wochen ganztägig

Etat: ca. 150.000 Euro in diesem Jahr, davon

- ca. 20 Ersatzhonorare / Monat für Freistellung (ca. 4185 Euro/Monat)
- Sitzungspauschale für die 6 nicht Freigestellten (je 500/Monat)
- Honorarnebenkosten (ca. 3500/Monat)
- Schulungen, Veranstaltungen, Reiskosten, Bürobedarf etc.
  
- Freisprecher\_innen und sonstige Ansprechpartner in den Bereichen: ca. 40
- Kernzielgruppe: ca. 1500 arbeitnehmerähnliche Freie
- Erweiterte Zielgruppe: 4500 Freie (inkl. arbeitnehmerähnliche)

## **Zahlen II: Die Freien**

Der Durchschnittsfreie des Jahres 2016 ist statistisch betrachtet,

- halb männlich, halb weiblich – praktisch fifty/fifty (52:48)
- 44 Jahre alt
- teilzeitbeschäftigt (122 von 220 Tagen, ohne Autor/innen)
- mit 33.000 Euro Jahreseinkommen

Die größten Aufgabenfelder:

- Redaktion (514)
- Beiträge (272)
- Moderation (98)
- Kamera (85)
- EB-Technik (82)
- Schnitt (77)

## **Zahlen III: Der rbb**

- Wir kommen auf knapp 50 Arbeitsbereiche mit eigener Identität (Redaktionen, Abteilungen, Unterabteilungen), in denen es jeweils eine\_n oder mehrere Freisprecher\_innen geben könnte.
- Die Bandbreite reicht von Giganten wie der Abteilung Bild (>220 feste Freie) bis zu Zwergen (z.B. Film, Unterhaltung, Landespolitik <10 Freie). Überwiegend für die Abendschau ak-

tiv waren zuletzt - von der Maske bis zum VJ - 163 feste Freie,  
für Brandenburg Aktuell 152, für Inforadio fast 100 und für das  
Kulturradio 85.

- In 10 Bereichen haben wir derzeit keine Ansprechpartner/innen.



## **„Geh zur Freienvertretung!“ – Beratung ist unser Kerngeschäft**

Seit Beginn unserer Amtszeit ist die Beratung ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Der (oder die) FvD ist in der Regel von montags bis freitags im Freienbüro anzutreffen. Viele Kolleg\_innen rufen an, andere kommen spontan vorbei oder vereinbaren Termine mit uns. Jeden Donnerstagnachmittag bieten wir im Wechsel Sprechstunden in Berlin und Potsdam an, die unterschiedlich stark genutzt werden. Unsere Präsenz und Beratungsangebote in Potsdam wollen wir ausbauen, sobald wir dort unseren Raum bezogen haben.

Die Fragen der Freien drehen sich meist um tarifliche Leistungen bei Urlaub, Krankheit oder Schwangerschaft. Oft geht es auch um die korrekte Bezahlung und die angemessene Berücksichtigung im Dienstplan. Wir beraten die Kolleg\_innen aber auch bei Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten und begleiten sie zu entsprechenden Gesprächen.

### ***Mehr Professionalität***

Einige Probleme sind mit einer schnellen Antwort erledigt, andere Fälle beschäftigen uns über Tage und Wochen. Erfreulicherweise hat sich das Tempo, in denen wir „Fälle“ klären können, seit dem Amtsantritt unserer neuen Intendantin beschleunigt. Die Zahl der Vorgänge, an denen wir parallel arbeiten, hat sich dadurch auf rund 40 reduziert - gegenüber etwa 70 im Vorjahreszeitraum. Gut die Hälfte der Vorgänge sind Beratungsfälle. Durch unsere wachsende Beratungsroutine und unsere regelmäßige Beschäftigung mit Tarifverträgen, Dienstweisungen und Gesetzestexten ist auch unser „Know-how“ ge-

wachsen – die Wahrscheinlichkeit, dass wir Euch schnell und korrekt Auskunft geben können, ist sicher größer als am Anfang unserer Amtszeit.

Professionelles Arbeiten ist auch durch die Unterstützung unserer Vollzeit-Assistentinnen möglich. Bis Ende Mai 2017 hat Jaqueline Moczygamba unser Sekretariat geführt, seit Juni hat diese Aufgabe Anja Hubert übernommen.

### ***Unzulänglichkeiten***

Trotz aller Professionalität stoßen wir nach wie vor an unsere Grenzen. Der Informationsbedarf ist groß, wir können ihm nicht umfassend nachkommen. Das hat damit zu tun, dass immer nur eine/r von uns „im Dienst“ ist - und das in der Regel am Standort Berlin. In Potsdam haben wir noch immer kein eigenes Büro. Wenn alles gut geht, ändert sich das in den nächsten Wochen. Bislang konnten wir für unsere Potsdamer Sprechstunde an jedem zweiten Donnerstag beim Personalrat unterschlüpfen. Derzeit wird ein kleines Büro am Eichenplatz 3 für uns flott gemacht.

Leider ist unsere Präsenz aufgrund fehlender Kapazitäten und Infrastruktur in den Studios Frankfurt und Cottbus immer noch sehr dürftig.

### ***Basisberatung***

Darum haben wir stark in unsere Online-und Social-media-Präsenzen investiert. Hausintern als *freinet*, ins Internet gespiegelt unter *rbb-pro.de* gibt es in unserem „Freien-ABC“ die Antworten auf viele typische Freien-Fragen. Auch wenn das die persönliche Beratung natür-

lich nicht ersetzt, lassen sich etliche Routinefragen dort auf einen Blick klären.

Im April 2017 haben wir unser Online-Angebot um einen Facebook-Auftritt erweitert. Obwohl diese Plattform bei uns und anderen Freien nicht unumstritten ist, erreichen wir viele Kolleg\_innen, die wir auf anderen Wegen nicht erreichen können. Zum Facebook-Auftritt gehört eine geschlossene Gruppe, für die sich nur rbb-Freie registrieren lassen können. Diese Diskussions-Plattform wird leider noch nicht intensiv genutzt, ist unserer Meinung nach aber ausbaufähig.

Da viele Fragen immer wieder auftauchen, bieten wir regelmäßig Informationsveranstaltungen an. Die letzte, sehr gut besuchte Veranstaltung unter dem Motto „Hauptsache gesund“ gab es im März. Unser Betriebsarzt, Dr. Boschan, und rbb-Personalchef Nicolas Bielefeld haben Auskunft zu den vielfältigen Fragen der Freien rund um Gesundheit, Prävention und Leistungen im Krankheitsfall gegeben. Die Ergebnisse haben wir aufbereitet und online dokumentiert.

### ***Zuständig ja, Kompetenz nein***

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 Initiativen dazu hat die Geschäftsleitung leider bisher nicht aufgegriffen.

## **Die Freienvertretung als „Konfliktlotsin“**

Leider lässt sich nicht jedes Problem durch Beratung lösen: Manchmal gibt es Konflikte und unterschiedliche Auffassungen. Wenn diese zwischen (freien) Kolleg\_innen bestehen, können wir zuweilen vermitteln, und auch bei manchen klärenden Gesprächen mit Chefs saßen wir schon mit am Tisch. Unsere Erfahrung: Bei verfahrenen Konflikten kann es beiden Seiten gut tun, wenn jemand Unbeteiligtes mit dabei ist, auch weil dann bei einem persönlich gefärbten Konflikt wieder stärker professionelles Verhalten gefragt ist.

Seit April 2017 hat die Konfliktberaterin Christiane Fackeldey ihre Arbeit aufgenommen. Die Freienvertretung hat mit ihr verabredet, dass wir uns in Konfliktfällen, in die Freie involviert sind, austauschen und bei Bedarf gegenseitig unterstützen.

Wenn es aber z.B. um die unterschiedliche Auslegung von tariflichen Rechten oder gesetzlichen Bestimmungen durch die Geschäftsleitung geht, stoßen wir immer noch an enge Grenzen.

### ***Gerechte Disponierung***

Ein Konflikt, der uns seit Beginn unserer Amtsaufnahme immer wieder beschäftigt hat, ist die gerechte Verteilung von Cutterdiensten. Nach wie vor werden freie Cutter\_innen (vor allem am Standort Berlin) oft sehr spät über ihre Einsätze informiert. Bei der Verteilung von besonders attraktiven und gut bezahlten Diensten – z.B. an Sonn- und Feiertagen – wurden Cutter\_innen gegenüber ihren festen Kolleg\_innen massiv benachteiligt. Wir haben daraufhin die Zahlen am

Standort Potsdam überprüft: 30 Prozent der Schichten sind mit Festen besetzt, 70 Prozent mit Freien. Knapp die Hälfte der Zuschlagsdienste ging aber an Feste. Seitdem wir genauer hinschauen und auf Ungerechtigkeiten aufmerksam machen, hat sich die Situation für die freien Cutter\_innen in dieser Hinsicht verbessert.

Das Problembewusstsein der Führungskräfte bei der Disponierung lässt leider noch zu wünschen übrig. „Feste werden zuerst disponiert“, heißt es dort regelmäßig, das sei nun einmal so. Als wären Freie keine gleichberechtigten Kolleg\_innen, sondern eine Art „Füllmasse“, mit der (kurzfristig) die Löcher gestopft werden, die nach der Disponierung der Festen übrig bleiben. In vielen Gesprächen und auf mehreren Versammlungen haben wir diese Auffassung hinterfragt und weisen immer wieder darauf hin, dass die arbeitsrechtliche Lage von Festen und Freien zwar unterschiedlich, aber eine gerechte Behandlung selbstverständlich möglich ist – das beweist schon die bessere Praxis in vielen anderen rbb-Bereichen.

Aber die zu bohrenden Bretter auf Seiten der Führungskräfte sind dick, die Ergebnisse bislang nicht befriedigend. Mangels harter Mitbestimmungsrechte müssen wir uns hier darauf beschränken, auf einen Mentalitätswandel der Chefs hinzuwirken und – zusammen mit dem Personalrat – eine Verständigung zwischen den festen und freien Cutter\_innen zu erzielen, die ja nicht prinzipiell gegensätzliche Interessen verfolgen. Dass die angeblich unüberwindlichen Grenzen zwischen Festen und Freien gerade bei den Cutter\_innen auch rechtlich rein fiktiv sind, ist spätestens seit einem Arbeitsgerichtsurteil 2013 klar. Aufgrund der nach wie vor unbefriedigenden Situation haben sich über 200 Kolleg\_innen der ver.di-Kampagne „Legalize it“ zur Festanstellung nicht programmgestaltender Mitarbeiter\_innen angeschlossen.

## **Auswirkungen der Programmreform**

Vermutlich sind viele Mitarbeiter\_innen im rbb ziemlich begeistert von der Vorstellung, das rbb-Fernsehen könnte die rote Laterne an eine andere ARD-Anstalt abgeben. Deshalb ist die von der Intendantin mit viel Elan vorgetragene Idee einer umfassenden Programmreform auch von vielen Freien positiv angenommen worden. Anders stellte sich die Lage bei den direkt Betroffenen dar, deren Sendungen eingestellt wurden, ohne dass klar war, ob sie bei den Nachfolgeformaten einen Job und damit ihre finanzielle Grundlage finden würden.

Die Freienvertretung, die erfreulicherweise und statutskonform frühzeitig über die Planungen der Geschäftsleitung informiert wurde, hat etliche Kolleg\_innen im Kampf um ihnen zustehende Rechte unterstützt.

Rund 50 freie Kolleg\_innen haben im Zusammenhang mit der Programmreform Einschränkungs- bzw. Beendigungsmitteilungen erhalten. Viele von ihnen haben sich an uns gewandt, in einigen Fällen konnten wir Fehler korrigieren. So erhielten zum Beispiel zwei Kolleginnen, die bereits seit Jahrzehnten für das Haus arbeiten, Einschränkungsmitteilungen. Dadurch haben sie für eine gewisse Zeit Anspruch auf finanziellen Ausgleich für die wegfallenden Honorare. Der sollte ihnen jedoch nicht in vollem Umfang zugestanden werden, weil sie zwischendurch Mütter geworden waren und ihre Arbeit unterbrochen hatten. Diese „Unterbrechung“ der Tätigkeit sollte zu geringeren Ansprüchen, also zu weniger Geld führen. Eine Benachteiligung! Die Freienvertretung konnte sich in dieser Angelegenheit gegenüber der Personalabteilung durchsetzen, Erziehungszeiten wurden bei der Berechnung von Ausgleichszahlungen im Zusammen-

hang mit der Programmreform nicht mehr als Unterbrechungen gewertet.

Auch in einem anderen Fall konnten wir helfen: Eine langjährige Kollegin konnte nach erfolgter Beendigung belegen, dass deutlich mehr für den rbb im Einsatz war als zunächst von der Personalabteilung angenommen. Dadurch verlängerte sich die Dauer, in der sie Anspruch auf eine Ausgleichszahlung hat, und damit die zu erwartende Gesamtsumme erheblich: Auf rund 25 000 Euro.

Damit die aufgrund der Programmreform zu erwartende „Beschäftigungsdelle“ sich für die freien Kolleg\_innen der Produktion nicht existenzgefährdend auswirkt, hat die Freienvertretung Gespräche mit den Verantwortlichen aufgenommen. U.a. durch die Verabredung von „Swing“-Lösungen (flexible Handhabung der Prognose-Regelung) konnte die angespannte Beschäftigungssituation zunächst ein wenig abgemildert werden. Manche Kolleg\_innen haben aufgrund unserer Empfehlung ihren Urlaub vorgezogen. Trotzdem ist es in einigen Gewerken in den ersten fünf Monaten des Jahres zu teils dramatischen Beschäftigungseinbrüchen gekommen. So reduzierte sich die Zahl der Einsatztage etwa von Bild- und Toningenieur\_innen, Aufnahmeleiter\_innen oder E-Kameraleuten um bis zu einem Drittel. Angespannt bleibt es für die Cutter\_innen. Die bekanntermaßen beschäftigungsschwache Sommerpause ist wird durch die Programmreform in diesem Jahr für viele zu einer regelrechten Durststrecke.

## **Tarifverträge und die Wirklichkeit – Die „Wächterfunktion“ der Freienvertretung**

Laut Freienstatut ist eine der grundlegenden Aufgaben der Freienvertretung, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Vereinbarungen und Regelungen [...] eingehalten werden.“ Daraus resultiert viel Arbeit für die Freienvertretung. Denn während die „Behörde“ rbb im Umgang mit ihren Festen recht penibel ist, herrscht in vielen Bereichen offenbar die Einschätzung, dass man es bei den Freien nicht so genau nehmen müsse - falls die Regelungen für Freie denn überhaupt bekannt sind. Dauerbrenner bleiben die Honorare, da der Honorarrahmen für die Programm gestaltenden Mitarbeiter\_innen immer noch nicht zu Ende verhandelt ist. Es herrscht weiterhin Wildwuchs in den Redaktionen, Honorierung erfolgt oft nach Gutsherrenart.

Nur einige Fälle, die uns in den letzten Monaten untergekommen sind:

- in der Abteilung Dokumentation und Zeitgeschehen (die zukünftig in der neuen Abteilung Dokumentation und Fiktion aufgeht) wurden die gezahlten Honorare seit 10 Jahren nicht gemäß den jährlich vereinbarten Tarifsteigerungen erhöht.
- Redaktionelle Mitarbeiter\_innen im Hauptstadtstudio werden mit Niedrigst Honoraren abgespeist.
- EMS-Absolvent\_innen, die als vollwertige Reporter\_innen oder Redakteur\_innen eingesetzt werden, bekommen nur niedrigere Honorarsätze für einfache Tätigkeiten.



- Die Hörfunk-Kolleg\_innen, die rund um den Terroranschlag am Breitscheidplatz im Dauereinsatz waren, sollten für ihre Arbeit für andere ARD-Sender mit einem Pauschalhonorar abgefertigt werden.

In unserer „Wächterfunktion“ stoßen wir regelmäßig an Grenzen, wenn der rbb die Tarifverträge und/oder Gesetze anders auslegt als wir – etwa bei der Honorierung von bestimmten Tätigkeiten oder bei der Berechnung von tariflichen Leistungen wie Urlaubsgeld oder Ankündigungsfristen bei Beendigungen. Im Zweifelsfall sitzt der Sender am längeren Hebel, wir können den Betroffenen dann oft nur raten, gerichtlich gegen diese Entscheidungen vorzugehen – ein Schritt, vor dem viele freie Mitarbeiter\_innen aus nachvollziehbaren Gründen zurückschrecken.

### ***Durchversichern gegen Altersarmut!***

Ein weiterer Punkt, bei dem wir bislang immer auf Granit gebissen haben, ist die Frage der durchgängigen Sozialversicherung arbeitnehmerähnlicher Beschäftigter. Wie viele von Euch aus eigener Erfahrung wissen, meldet der rbb die meisten freien Mitarbeiter\_innen bei der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung täglich an und ab – so als ob es selbst bei langjährigen, regelmäßig für den rbb Arbeitenden zweifelhaft wäre, ob sie nach einem Einsatz noch einmal für den Sender tätig würden. Die Folge ist, dass der rbb - und natürliche auch der/die Freie - deutlich weniger Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen. Kurzfristig betrachtet sparen dadurch auch die freien Mitarbeiter\_innen erstmal ein paar Euro im Monat – allerdings rächt sich das, wenn sie dann mit Erreichen der Altersgrenze auch aufgrund der fehlenden Arbeitgeberanteile eine sehr viel ge-

ringere Rente bekommen, als sie eigentlich aufgrund ihres Einkommens und ihrer Lebensarbeitszeit erhalten müssten. Lediglich rund 550 „programmgestaltende“ freie Mitarbeiter\_innen, die einen Rahmenvertrag haben, werden durchgängig versichert und haben dadurch bessere Chancen, dieser Falle zu entgehen, die in Altersarmut enden kann. Übrigens ist der rbb neben dem WDR der einzige ARD-Sender, der den Großteil seine Freien nach wie vor täglich an- und abmeldet. Wir halten diese Praxis für unsozial und rechtswidrig und haben das auch schon mehrfach gegenüber der Geschäftsleitung und der HA Personal angesprochen – bislang ohne Ergebnis. Apropos unsozial: Zwischenzeitlich hatte sich ein Kamerakollege bei der Freienvertretung gemeldet, der – obwohl im Renteneintrittsalter, wie es so schön heißt – gar keine Rente beantragen wollte/konnte. Diese wäre so gering ausgefallen, dass er so oder so hätte weiterarbeiten müssen. Allerdings hatte das Haus für diesen Fall wenig Verständnis – mittlerweile hat der rbb die Zusammenarbeit mit dem Kollegen beendet. Möglicherweise kann hier ein Umdenken nur durch die Klage einer/s freien Mitarbeiter\_in bewirkt werden. Wir fordern jedenfalls: Endlich durchversichern gegen Altersarmut!

### ***Änderungsbedarf bei Tarifverträgen***

Bei der Kontrolle der Einhaltung von Tarifverträgen haben wir immer wieder festgestellt, dass die Tarifverträge selbst oft ungenau, widersprüchlich oder einfach schlecht formuliert sind. Besonders der „Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen (TVaäP)“, der grundlegende Leistungen z.B. auf Urlaubsentgelt, Leistungen im Krankheitsfall oder Ankündigungsfristen bei Beendigung regelt, enthält viele Mängel, die z.T. zu haarsträubenden Ungerechtigkeiten führen. So

hat der rbb aufgrund einer ungenauen Formulierung im Tarifvertrag einem langjährigen Mitarbeiter aufgrund von Krankheit seine Ankündigungsfristen bei Beendigung aberkannt und ihn von einem Tag auf den anderen auf die Straße gesetzt. Auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Berücksichtigung von Pflege- oder Erziehungszeiten für tarifliche Leistungen gibt es z.T. krasse Widersprüche und Regelungslücken. Da wir im Alltag immer wieder damit konfrontiert waren, hat die Freienvertretung den rbb und die Gewerkschaften aufgefordert, diesen Vertrag zu überarbeiten.

Die Verhandlungen zur Reformierung des 12A-Tarifvertrages haben auch tatsächlich im Juli 2016 begonnen, sind seit dem vergangenen Herbst aber schon wieder unterbrochen. Der rbb hat bereits zugesagte Verhandlungstermine wegen der von ver,di initiierten „Legalize-it“-Kampagne zur Festanstellung nicht programmgestaltender Mitarbeiter\_innen abgesagt. Wann es nun zu den dringend nötigen Nachbesserungen des Tarifvertrages kommt, steht in den Sternen.

## **Mitbestimmung: Die schärfste Waffe?**

Das Statut gibt der Freienvertretung eine sehr überschaubare Anzahl von Mitbestimmungsrechten – etwa bei der Bestellung des Betriebsarztes, bei den sozialen Einrichtungen des rbb, den Fragebögen zur Honorarabrechnung oder – in der Praxis ist das für uns der bedeutendste Mitbestimmungstatbestand – bei der Auswahl von Teilnehmer/innen zu Fortbildungen. Die Freienvertretung kann laut Statut immer dann ihre Zustimmung verweigern, wenn geplante Maßnahmen des rbb die „spezifischen Belange arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeit“ nicht ausreichend berücksichtigen.

### ***Fortbildungen***

Unser Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl von Freien für Fortbildung ist ein wichtiger Hebel, um einen gerechten Zugang zu der für uns Freie so wichtigen „Ressource Fortbildung“ zu gewährleisten. Oftmals ist die Schulung in neuen Techniken oder in rbb-Standards Voraussetzung, um bestimmte Tätigkeiten überhaupt übernehmen zu können. Gerade deshalb ist die Freienvertretung der Meinung, dass Freie - genauso wie ihre festen Kolleg\_innen - Fortbildungen in der bezahlten Arbeitszeit leisten sollten. Das pauschale Ersatzhonorar von € 75,- pro Tag reicht nach unserer Einschätzung nicht aus, um allen Freien ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse gleiche Chance zu geben, an Schulungen teilzunehmen. Aus diesem Grund haben wir in der Vergangenheit wiederholt unsere Zustimmung verweigert und, weil der rbb sich immer wieder darüber hinwegsetzte, die in Streitfällen zuständige, paritätisch besetzte Schiedsstelle angeru-

fen. Diese kam mit der entscheidenden Stimme des neutralen Vorsitzenden, des leitenden Arbeitsrichters Dr. Pahlen, zu dem Ergebnis, dass die Freienvertretung ihre Zustimmung nicht aus dem Grund verweigern darf, dass den Seminar Teilnehmer\_innen kein angemessenes Honorar gezahlt wird. Obwohl wir gegen diese Entscheidung Klage beim Verwaltungsgericht eingelegt haben, sind der Freienvertretung in diesem Punkt erstmal die Hände gebunden: Wir nehmen unser Mitbestimmungsrecht deshalb in der Regel bei Fortbildungen, an denen Freie für das geringe Ersatzhonorar von 75,- € teilnehmen sollen, gar nicht wahr. Wir enthalten uns sozusagen der Stimme, um unsere Ablehnung des für uns unzureichenden Ersatzhonorars zu bekunden, ohne die Seminarteilnahme für Freie unmöglich zu machen.

Nichts desto trotz setzten wir uns dafür ein, dass Freie zumindest die 75,- € bekommen, wenn sie sich schulen lassen. Immer wieder versucht der rbb, selbst diese geringe Aufwandsentschädigung zu sparen, indem er vorgibt, Fortbildungen lägen „nicht im überwiegenden Interesse des rbb“. Hier intervenieren wir regelmäßig und haben den Eindruck, die Zahl der Fortbildungen ganz ohne Ersatzhonorar ist dadurch rückläufig.

Abgesehen von Honorarfragen achten wir natürlich bei jedem uns vorgelegtem Antrag auf die faire Auswahl der Teilnehmerinnen, versuchen, allen Freien Zugang zu den von ihnen benötigten Schulungen zu verschaffen. Da wir nur schwer Kontakt zu Kolleg\_innen bekommen, die Interesse an einem Seminar hätten, aber nicht berücksichtigt wurden, regen wir schon seit längerem ein transparentes Ausschreibungs- und Auswahlverfahren für Fortbildungen an. Leider konnten wir den rbb noch nicht von den Vorzügen eines solchen Verfahrens überzeugen. Deshalb sind wir nach wie vor darauf angewiesen, dass

sich Kolleg\_innen, die sich übergangen oder benachteiligt fühlen, aktiv an uns wenden.

### ***Kantine und Co.***

Auch in den weniger wichtig erscheinenden Themenfeldern nahm die Freienvertretung ihr Mitbestimmungsrecht aktiv wahr. So debattieren wir in der AG Mitarbeiterversorgung über die Kantinenöffnungszeiten. Diese würde der rbb gerne drastisch einschränken, um Kosten zu sparen – hat allerdings dabei wohl vor allem Nine-to-Five-Kolleg/innen im Blick, die in der Regel pünktlich um halb eins Essen gehen können. Die Freienvertretung musste nachdrücklich darauf hinweisen, dass gerade Freie vielfach zu anderen Tages- und Nachtzeiten arbeiten und z.B. die erreichbaren Alternativen zur Potsdamer Teestube an einem Sonntagabend sehr überschaubar sind. Den Antrag des rbb, die Öffnungszeiten der Kantinen in Berlin im Zuge einer Neuausschreibung drastisch einzuschränken, lehnten Freienvertretung und Personalrat ab. Jetzt ist der rbb wieder am Zug. Die Abteilung Infrastruktur will Ideen vorlegen, wie die Mitarbeiter\_innen auch bei verkürzten Öffnungszeiten mit ansprechenden und gesunden Nahrungsmitteln versorgt werden können. Wir sind gespannt und bleiben im Gespräch.

Außerdem ist die Freienvertretung seit Herbst 2015 Teil des Vergabeausschusses für die rbb-Betriebskittas in Berlin und Potsdam und stellt sicher, dass auch die Betreuungswünsche der Freien berücksichtigt werden. Diese sind bisher allerdings noch sehr überschaubar.

Wir nehmen unsere Mitbestimmungsrechte ernst, weil sie ein wichtiger Hebel zur Durchsetzung von Interessen sein können. Vermutlich haben wir sie deshalb – anders als der Personalrat für die Festangestellten – wohl auch nur in Bereichen, die für die Situation und den Alltag der Freien nicht so wahnsinnig zentral sind.

## **Mitwirkung: zahnloser Tiger?**

Neben den Mitbestimmungsrechten gesteht das Freienstatut uns noch einige Mitwirkungsrechte zu. Das bedeutet: In diesen Fällen dürfen wir unsere Meinung sagen, allerdings ist sie nicht bindend – der rbb kann sich ohne Konsequenzen darüber hinwegsetzen. Meistens bedeutet das: Viel Aufwand durch die Teilnahme an Sitzungen und die Formulierung von Stellungnahmen bei vergleichsweise geringer Wirkung. Manchmal konnten wir allerdings trotzdem etwas ausrichten, v.a. wenn wir mit dem Personalrat an einem Strang gezogen haben, der in vielen Fällen mitbestimmen kann, oder wir uns im Mitwirkungsverfahren auf geltende Gesetze berufen konnten.

## ***Arbeits- und Gesundheitsschutz***

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich als wichtiges Tätigkeitsfeld für die Freienvertretung herauskristallisiert – nicht nur, weil man offenbar immer noch in viele Bereichen glaubt, es bei den Freien damit nicht so genau nehmen zu müssen, sondern auch, weil das Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich auch für „arbeitnehmerähnliche Beschäftigte“ gilt.

Ein wichtiger Hebel, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für freie Mitarbeiter\_innen durchzusetzen, sind die sogenannten „Gefährdungsbeurteilungsuntersuchungen“ (GBU), die das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt. Dabei werden in jedem Jahr ausgewählte Bereiche unter die Lupe genommen: Neben Ergonomie, Raumluft, Beleuchtung usw. stehen ausdrücklich auch die Arbeitsorganisation, das soziale Klima und die Kommunikationsstrukturen im Hinblick auf körperliche



und psychische Belastungen für die Beschäftigten auf der Agenda. Die Ergebnisse der GBU münden in einen Maßnahmenkatalog, mit dem die Gefährdungen abgebaut werden müssen. Die Freienvertretung begleitet die GBU gemeinsam mit dem Personalrat – von der Auswahl der zu untersuchenden Arbeitsbereiche und der dazu zu befragenden Mitarbeiter\_innen bis hin zur Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.

Während die Arbeit freier Mitarbeiter\_innen bei den GBUs bis vor kurzer Zeit oft gar nicht berücksichtigt wurde, hat die Freienvertretung in den letzten Jahren darauf geachtet, dass Feste und Freie in einem repräsentativen Verhältnis in den Blick genommen wurden und auch spezifische Belastungen für Freie Eingang in die Untersuchung fanden. Entsprechend fielen dann auch die Ergebnisse aus: Die von einer unabhängigen Firma durchgeführten GBUs für das Studio Cottbus und die Abendschau etwa kamen zu dem Ergebnis, dass die freien Mitarbeiter\_innen jeweils die höchsten Gesundheitsrisiken tragen. Diese bestehen v.a. in der hohen psychischen Belastung durch ihre unsichere soziale Situation, eine intransparente Auftrags- und Beschäftigungslage sowie – speziell in Cottbus – durch soziale Konflikte, die nicht zuletzt auf dem Rücken der Freien ausgetragen werden. In speziellen Arbeitsgruppen, an denen die Freienvertretung und der Personalrat beteiligt sind, werden jeweils Maßnahmen zur Beseitigung der Gesundheitsrisiken diskutiert und umgesetzt. Die Arbeitsschutzexperten schlugen z.B. in Bezug auf die sozial unsichere Situation der Freien vor, eine „Prognoseuntergrenze“ – also verbindliche Mindesteinsatztage – einzuführen und keine neuen Freien zu beschäftigen, wenn das zu Einsatzrückgängen für den einzelnen führen würde.

Mit der Umsetzung solcher Empfehlungen tut sich der Sender natürlich schwer – sie stellen ja seine ganze Beschäftigungspolitik in Fra-

ge. Nun gibt es Bestrebungen beim rbb, die Organisation und Zuständigkeiten der GBUen zu verändern und dabei möglicherweise auch mit anderen Firmen zusammenzuarbeiten. Der Verdacht drängt sich uns auf, dass auf diese Weise die wenig schmeichelhaften Befunde und Handlungsempfehlungen im Hinblick auf freie Mitarbeit „entsorgt“ werden sollen statt die Bedingungen für die Freien zu verbessern. Hier werden wir genau hinschauen und uns bei Bedarf wehren!

Auf Anregung der Freienvertretung wird derzeit eine Gefährdungsbeurteilung bei den VJs durchgeführt, ein Arbeitsbereich, der inhomogener nicht sein könnte und die (zumeist) freien Kolleg\_innen vor echte Herausforderungen stellt. Als nächstes steht dann bei uns eine GBU zu den freien Autor\_innen auf dem Zettel – einer Gruppe, die ebenfalls mit sehr unsicheren Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen zu tun haben dürfte. Wann und wie genau diese Untersuchung ablaufen wird, ist noch nicht entschieden.

Wie schwierig die Umsetzung der infolge einer GBU empfohlenen Maßnahmen sein kann, erleben wir seit unserem Amtsantritt in der „Expertengruppe Heben und Tragen“ zur Arbeit der EB-Teams. Die zugrundeliegende Untersuchung ist noch ohne uns durchgeführt worden, beim zähen Ringen um den Kauf von Tragegurten, zusätzliche „Assistenten mit Fahrverpflichtung“ oder bei der Anschaffung ergonomisch geeigneter EB-Fahrzeuge sind wir aber mit dabei.

### ***Beendigungen und Einschränkungen***

Ein weiterer wichtiger Bereich, in dem die Freienvertretung das eher stumpfe Schwert der Mitwirkung schwingen darf, ist die Beendigung

bzw. wesentliche Einschränkung von freier Mitarbeit – von den Betroffenen allgemein als „Kündigung“ empfunden.

Auch wenn die Programmreform kein „Sparprogramm“ ist, wie unsere Intendantin immer wieder betont, hat sie doch zu rund 50 Beendigungs- bzw. Einschränkungsmitteilungen geführt. In elf Fällen startete die Freienvertretung auf Antrag der Betroffenen ein Mitwirkungsverfahren – in keinem Fall konnten wir eine Rücknahme der Beendigungs- oder Einschränkungsankündigung erreichen. Im Laufe der Verfahren ist es uns jedoch häufiger gelungen, falsch berechnete Ankündigungsfristen zu korrigieren und damit Ansprüche auf höhere Ausgleichszahlungen zu begründen. Außerdem setzten wir uns teils mit Erfolg dafür ein, dass für die Betroffenen nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten im rbb gesucht wurde.

Trotz dieser kleinen Erfolge wünschen wir uns statt – mal besserer, mal schlechterer – Kulanzlösungen verbriefte Rechte. Die sind im Freienstatut in seiner jetzigen Form jedoch kaum vorgesehen. Wir hoffen deshalb auf Verbesserungen infolge der Evaluierung des Freienstatuts. Bis dahin sind unsere Möglichkeiten im Wesentlichen darauf beschränkt, „ein gutes Wort“ bei den Chefs einlegen, die Prüfung anderer Einsatzmöglichkeiten im Haus anregen und ansonsten die korrekte Einhaltung der Fristen und Abläufe überprüfen.

Da der rbb der Meinung ist, er müsse uns überhaupt erst mitwirken lassen, wenn die betroffenen Mitarbeiter\_innen ihre Ankündigungsschreiben bereits erhalten haben, können wir die bereits getroffene Entscheidung in der Regel kaum mehr beeinflussen. Diese Auffassung halten wir für unrechtmäßig und haben dagegen vor dem Berliner Verwaltungsgericht geklagt. Dieses hat im ersten Verfahren dem rbb Recht gegeben, gegen dieses Urteil ist nun unsere Beschwerde

vor dem Oberverwaltungsgericht anhängig. Wir halten an der Meinung fest, dass eine Mitwirkung vollends zur Farce verkommt, wenn die Entscheidung längst getroffen wurde.

## **Anträge: Mit dem Kopf gegen die Wand?**

Auch in Bereichen, in denen wir weder Mitbestimmungs- noch Mitwirkungsrechte haben, müssen wir nicht gänzlich untätig bleiben: Das Freienstatut weist uns die Aufgabe zu, „Maßnahmen, die dem rbb und seinen arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten dienen, zu beantragen.“ Auch wenn wir uns hier nur wenig Hoffnung auf Umsetzung machen können, haben wir doch einige Initiativen gestartet, die auf eine möglichst weitgehende Gleichstellung der Freien mit ihren festen Kolleg/innen abzielen.

### ***Perspektivgespräche***

Einem Antrag der Freienvertretung folgend haben Freie seit September 2016 wie ihre festen Kolleg\_innen Anspruch auf ein regelmäßiges Einzelgespräch mit der Chefin oder dem Chef. Und zwar in allen Bereichen, in denen sie mindestens 72 Tage im Jahr arbeiten. Wir halten das für einen wichtigen Fortschritt, auch wenn der rbb unseren Vorschlag in wichtigen Punkten beschnitten hat. So soll das Gespräch nur alle drei Jahre stattfinden - das ist natürlich viel zu selten, gerade wenn es um die schnelllebigen Perspektiven freier Mitarbeit gehen soll.

Ziel der Gespräche ist vor allem, offen über die bisherige Zusammenarbeit zu sprechen und konkrete Verbesserungen zu vereinbaren. Ein bisher oft unterschätztes Thema ist z.B. der individuelle Bedarf an Fortbildungen. Damit die Chefs wissen können, was wir für Input brauchen, müssen wir unseren Bedarf auch aktiv anmelden. Das ging bisher nur informell, viele haben das Thema eher vermieden – jetzt gibt es im Perspektivgespräch die ausdrückliche Möglichkeit dazu. Ganz wichtig: Das Perspektivgespräch ist freiwillig für die Freien, aber

verpflichtend für die Chefs. Nach unserem Eindruck wird dieses Angebot bisher aber nur wenig genutzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass viele Freie dieses Recht gar nicht kennen – die Führungskräfte in den Bereichen weisen offenbar auch nicht immer aktiv darauf hin. Außerdem: Wenn das Arbeitsklima in einem Bereich schlecht ist, dürften auch die Freien wenig Interesse daran haben, mit ihrem Chef/ihrer Chefin über ihre beruflichen Leistungen und Perspektiven zu sprechen. Eine kollegiale und wertschätzende Atmosphäre ist notwendige Voraussetzung, um ein Perspektivgespräch als angenehm und hilfreich zu empfinden. Diese Voraussetzung ist sicher noch nicht überall gegeben. Einen messbaren Rücklauf in Form von z.B. Fortbildungsangeboten, die auf Perspektivgespräche zurückgehen, konnten wir bislang noch nicht feststellen.

### ***Gleichstellung und Familienförderung***

Bereits im November 2015 haben wir einen „Freie-Frauen-Förderplan“ beantragt, nachdem wir festgestellt haben, dass freie Frauen im rbb im Durchschnitt spürbar schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen. Außerdem haben wir im Februar 2016 vorgeschlagen, mittels eines „Familien-Monitorings“ die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für freie rbb-Mitarbeiter\_innen zu erreichen. Beide Anträge sollten für arbeitnehmerähnliche Freie vergleichbare Ziele und Ansprüche festschreiben, wie sich im rbb auch für feste Kolleg\_innen z.T. auf gesetzlicher Grundlage gelten.

Der rbb lehnte beide Anträge zunächst als „zu bürokratisch“ ab, erklärte sich aber bereit, einen Vorschlag für eine Selbstverpflichtung zur Gleichstellung freier Frauen sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Freie zu machen. Im September 2016 legte der

rbb uns schließlich seinen Entwurf für solch eine „Absichtserklärung“ vor. Diese enthielt viele schöne Worte und zweifellos begrüßenswerte Bekenntnisse zur Geschlechtergleichheit und Familienfreundlichkeit. Leider fehlten jedoch alle konkreten Kriterien und Handlungsanweisungen, mit deren Hilfe wir 1. Benachteiligungen feststellen 2. diesen bei Bedarf wirksam bekämpfen könnten. Unsere Befürchtung: Eine „Absichtserklärung“ in der vom rbb vorgelegten Form würde für den Freien-Alltag weitestgehend folgenlos bleiben. Nachdem mehrere Gespräche mit der Personalabteilung keine grundlegende Annäherung gebracht haben, gehen wir davon aus, dass der rbb seine Absichtserklärung demnächst ohne unsere Zustimmung veröffentlichen wird.

### ***Standardisierte Arbeitszeugnisse***

Eine Neuerung, die zwar nicht auf einen Antrag der Freienvertretung zurückgeht, uns aber einiges an Ärger und Mühe ersparen kann: Auch Arbeitnehmerähnliche können eine Beurteilung einfordern, immer dann wenn es nötig ist - zum Beispiel für eine Bewerbung. Der neue „Leitfaden für Beurteilungen freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ umfasst nun einheitliche Regeln, wie ab sofort Arbeitszeugnisse für Freie aussehen sollen. Bisher gab es in dem Bereich viele Unsicherheiten und Wildwuchs. Wer gerne schriftlich haben möchte, wie der Chef die eigenen Leistungen einschätzt, kann das direkt bei seinem Vorgesetzten anfordern.

## **Informationsrechte und der Datenschutz**

Eine scheinbar unendliche Geschichte, deren nächstes Kapitel wohl bald vor dem Berliner Verwaltungsgericht geschrieben wird. Aber von Anfang an: Um Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten auf die Spur zu kommen, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen überwachen zu können, braucht die Freienvertretung Informationen – auch über diejenigen, deren Interessen sie vertreten will. Personal- und Betriebsräte haben deshalb detaillierte Informationsrechte. Und eigentlich sollte auch die Freienvertretung laut Statut über alles informiert werden, was Auswirkungen auf Freie hat. In der Praxis werden uns viele grundlegende Informationen bis heute mit Verweis auf den Datenschutz verwehrt. Die Begründung: Für die Information der Freienvertretung gebe es – anders als beim Personalrat – keine gesetzliche Grundlage, das Freienstatut könne diese nicht ersetzen.

Wir bekommen lediglich anonymisierte, stark kumulierte Daten, mit denen wir kaum noch die Möglichkeit haben, z.B. Ungerechtigkeiten bei der Honorierung und Beschäftigung oder Verstößen gegen Gesetze und Tarifverträge von Männern und Frauen oder bei der Verteilung von Diensten aufdecken kann. Wie viele arbeitnehmerähnliche Freie z.B. im Bereich radioeins arbeiten, wie hoch die Honorare der dort tätigen freien Redakteur\_innen sind, wie sich Tätigkeiten und Honorare auf Männer und Frauen verteilen, können wir aus den uns überlassenen Daten nicht mehr herauslesen.

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.

.



Der Datenschutz ist auch für uns ein hohes Gut, das wir respektieren und für das wir natürlich auch Einschränkungen hinnehmen. Ob ein derart restriktiver Umgang aber tatsächlich datenschutzrechtlich zwingend geboten ist oder eher den Zweck hat, unsere Schlagkraft als Interessenvertretung zu begrenzen, darf zumindest angezweifelt werden. So teilt die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit die Auffassung der rbb-Datenschutzbeauftragten ausdrücklich nicht, sondern würde uns im Wesentlichen die Informationen zugestehen, die wir für unsere Arbeit brauchen. Um den Konflikt zu lösen und hier Klarheit zu schaffen, hat die Freienvertretung im April dieses Jahres Klage beim Berliner Verwaltungsgericht eingereicht.

## **Freienstatut auf dem Prüfstand**

Es war eine schallende Ohrfeige für das von Ex-Intendantin Reim geschaffene Freienstatut: Am 25. August 2016 entschied das Obergericht Berlin-Brandenburg, dass die dort geregelten Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der rbb-Freienvertretung größtenteils nicht gerichtlich überprüfbar sind. Während die Klagefähigkeit für den Personalrat gesetzlich geregelt sei, fehlten die nötigen Formulierungen im Freienstatut, so das Gericht. In der mündlichen Anhörung verglich der Vorsitzende Richter die Rechte aus dem rbb-Freienstatut daher mit den Wohltaten, die ein Gutsherr seinen Arbeitern gnadenhalber etwa zu Weihnachten gewähre. Er bestätigte damit die von Beginn an von der Freienvertretung geäußerte Kritik an den Unzulänglichkeiten des Statuts: Dieses schafft für die rund 1.500 arbeitnehmerähnlichen rbb-Freien lediglich einen „Personalrat light“, der nicht nur deutlich weniger Rechte hat als der „echte“ Personalrat für die Festen, sondern diese im Konfliktfall nun noch nicht einmal einklagen kann!

Die stellvertretende Justiziarin Dr. Skiba, die den rbb in der Anhörung juristisch vertrat, äußerte dort ihr Bedauern über diesen eklatanten Mangel des Freienstatuts, der ihr erst jetzt aufgefallen sei. Die entsprechenden Formulierungen im Freienstatut seien lediglich „vergessen“ worden, weil dieses Ende 2013/Anfang 2014 unter so großem Zeitdruck entstanden sei.

Anlass für den Beschluss des OVG war eine Beschwerde der Freienvertretung gegen die Missachtung ihrer Mitwirkungsrechte bei der Beendigung oder Einschränkung freier Mitarbeit: Wir bemängelten, dass wir erst dann mitwirken dürfen, wenn die Beendigungsmittelungen bereits verschickt und die Entscheidungen damit kaum noch beein-

flussbar sind. In der Sache hat das OVG nicht entschieden, sondern die Beschwerde als unzulässig zurückgewiesen, da die Freienvertretung wegen der genannten Mängel des Statuts in diesem Punkt nicht klagefähig sei. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falles hat das Gericht eine Rechtsbeschwerde zugelassen. Diese hat die Freienvertretung im Oktober 2016 beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht. Damit könnte eine höchstrichterliche Entscheidung zum Klagerecht der Freienvertretung gefällt werden.

Unklar ist aber, ob sich das Gericht inhaltlich überhaupt mit unserer Beschwerde befassen wird. Denn bereits eine Woche nach der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts schlug Intendantin Schlesinger dem Rundfunkrat die sofortige Nachbesserung des Freienstatuts in diesem Punkt vor. Das Gremium folgte der Intendantin in seiner Abstimmung: Das Statut wurde um ein allgemeines Klagerecht der Freienvertretung erweitert! Die von uns noch schnell nachgereichten, weitergehenden Änderungsvorschläge wurden bei dieser Sitzung zwar leider nicht beschlossen, aber immerhin ausführlich vom Rundfunkrat diskutiert.

Mittlerweile steht das Freienstatut ganz offiziell auf dem Prüfstand. Die Senatskanzlei hat im September vergangenen Jahres die überfällige Evaluation eingeleitet. Geschäftsleitung und Freienvertretung wurden aufgefordert, ihre Stellungnahme zum Freienstatut vorzulegen. Diese Berichte sind für die Landesregierungen von Berlin und Brandenburg sowie die Parlamente die Grundlage, auf der sie entscheiden wollen: Sollen arbeitnehmerähnliche Freie im rbb in Zukunft doch besser durch den Personalrat vertreten werden? Oder soll es weiterhin eine eigenständige Freienvertretung geben, die möglicherweise dann mehr Rechte hat und besser ausgestattet ist?

Der Bericht der Freienvertretung umfasst knapp 70 Seiten (im genauen Wortlaut auf rbbpro oder freinet nachzulesen), auf denen wir akribisch darlegen, was am Freienstatut unserer Meinung nach dringend nachgebessert werden muss – falls die Interessen der Freien im rbb zukünftig nicht sowieso durch den Personalrat vertreten werden.

## **Die Freien vernetzen sich...**

Natürlich kann die Freienvertretung mit ihren gerade mal sieben Mitgliedern nicht überall sein, kennt sich in vielen Bereichen nicht wirklich gut aus und sieht viele Probleme und Konflikte nur aus der Außenperspektive. Unsere Zusammensetzung ist ja auch nicht wirklich repräsentativ: So sind auch nach der Wahl im Mai 2016 der Standort Potsdam sowie der Bereich Produktion nur mit einer Person vertreten, die Außenstudios fehlen ganz. Umso wichtiger, dass es in möglichst allen Bereichen Freisprecher\_innen gibt, die eng mit uns zusammenarbeiten.

### ***Freisprecher\_innen***

In vielen Bereichen sind nun Sprecher\_innen gewählt worden. Es gibt allerdings auch immer noch Bereiche ohne: z.B. Antenne Brandenburg, radioeins oder die meisten Fernsehmagazinredaktionen. Nach unserer Zählung gibt es ca. 50 Bereiche, in denen Sprecher\_innen sinnvoll wären, in etwa 10 haben wir bisher noch keine Ansprechpartner\_innen. Mit den Freisprecher\_innen aus den Bereichen treffen wir uns regelmäßig zu Quartalsgesprächen, um Probleme oder Neuigkeiten zu erfahren.

### ***FREInet, Facebook und Co.***

Als wichtiges Fern-Kommunikationsmittel ist unser Intranet-Blog „FREInet“ – im Internet „rbbpro.de“ – ins dritte Jahr gegangen. Dort sind alle wichtigen Informationen gebündelt. Es gibt nicht nur Einladungen, Termine, Stellungnahmen, sondern auch Beratung und Ser-

vice, soweit das online möglich ist. Im Freien-Lexikon findet Ihr Stichworte zu den typischen Fragen. Und das Wichtigste schicken wir Euch außerdem regelmäßig per Mail zu, soweit Ihr in unserem Verteiler steht.

Um noch mehr Freie zu erreichen, haben wir uns im April 2017 dazu entschlossen, auch auf Facebook aktiv zu werden. Auf unserer Seite „Freienvvertretung im rbb“ posten wir Infos für rbb-Freie, aber auch Artikel oder Neuigkeiten aus anderen Bereichen, die für uns Freie von Interesse sind. Um mit euch regelmäßig in einem geschützten Raum diskutieren zu können, haben wir – auch auf Facebook – eine geschlossene Gruppe eingerichtet. Bei jeder/m, die/der der Gruppe „frei im rbb“ beitreten möchte, „überprüfen“ wir den Status. Denn wir wollen in dieser Gruppe frei reden können, ohne dass die Chefs mitlesen. Wir wünschen uns, dass ihr intensiv von diesem Angebot Gebrauch macht.

### **... *ARD-weit!***

Von Anfang an haben wir versucht, über den rbb-Tellerrand hinauszugucken – unser Hauptinteresse dabei: Was ist überhaupt möglich? Wie organisieren sich Freie in anderen Rundfunkanstalten? Wie sehen die Arbeitsbedingungen und tariflichen Rechte dort aus – und vor allem: Was könnte sich der rbb davon anschauen?

Diese Überlegungen mündeten schließlich in den ersten ARD-weiten Freienkongress, federführend von der rbb-Freienvvertretung geplant, organisiert und umgesetzt. Am 22./23. April haben sich rund 200 freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen ARD-Anstalten, ZDF, DW und Deutschlandradio getroffen, nahmen an Podiumsdiskussionen, Panels und Workshops teil und formulierten am Ende eine Resolution mit dem Titel: „Schluss mit der Zweiklassengesellschaft“. Denn seit

Jahren machen viele arbeitnehmerähnliche Freie die gleiche Arbeit wie ihre festangestellten Kolleg\_innen, haben aber bei weitem nicht die gleichen Rechte. Der erste Freienkongress im rbb war zugleich der Startschuss für eine ARD-weite Freienbewegung. Im April 2017 haben die freien Kolleg\_innen vom SWR den Staffelstab übernommen und den zweiten ARD-weiten Freienkongress in Stuttgart veranstaltet. Höhepunkt des Treffens war die Gründung eines ARD-Freienrates, der Sprachrohr für die bundesweit 18.000 arbeitnehmerähnlichen Freien der ARD sein will.

## **Alltag: Freienvertreter/innen als „Bürohengste/-stuten“**

Wenn die Freienvertretung schon von ihrer Tätigkeit berichtet, sollte auch unser Büroalltag nicht unterschlagen werden – neben der Beratung (s.o.) verbringt der/die „Freienvertreter\_in vom Dienst“ die meiste Zeit mit: E-Mails schreiben, Gespräche führen (persönlich und telefonisch), Akten fressen, Gesetze, Dienstanweisungen und Tarifverträge studieren, Protokolle, Gesprächsnotizen und Stellungnahmen verfassen.

Der Ausstoß an Papier bzw. Bits und Bytes ist gewaltig, aber in einer „Behörde“ wie dem rbb wohl unvermeidlich, um zum Ziel zu kommen.

Neben den vielen Besprechungen zu Einzelthemen mit den Führungskräften gibt es eine Reihe von regelmäßigen Terminen v.a. mit der Leitung des Hauses:

- Quartalsgespräche mit der Intendantin
- Monatsgespräche mit der HA Personal
- Quartalsgespräche mit der Fortbildungsabteilung
- Programmbereichsleiterrunde
- Arbeitsschutzausschuss
- Abstimmungen mit dem Redakteursausschuss, Personalrat, der Schwerbehinderten- und der Frauenvertreterin.

Zum Glück können wir inzwischen viel Routine- und Organisationsarbeit an unsere professionelle Bürokräft delegieren. Da wir alle weder Juristen noch Verwaltungsfachleute sind, hat das zu einer deutlich effizienteren Arbeit geführt.



## **Ausblick: Alles bleibt besser als es ist?**

Unsere Bilanz nach unserem dritten Jahr im Amt: Wir arbeiten mittlerweile ganz schön routiniert, müssen aber aufpassen, dass die Routine nicht zu Erstarrung führt. Wir haben gelernt, mit den Beschränkungen und engen Grenzen des Statuts umzugehen, aber wollen natürlich nicht in Resignation verfallen und unsere Handlungsmöglichkeiten für die Interessen und Rechte der Freien weiter ausbauen. In diesem Sinne gehen wir davon aus, dass sich im Laufe der kommenden 12 Monate Grundlegendes für uns ändert - durch Entscheidungen vor Gerichten und in der Politik: Mehrere Klagen, die den Umfang unserer Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte betreffen, stehen aus und können Verbesserungen bringen. Vor allem aber dürfte die überfällige Evaluation des Freienstatuts endlich in Gang kommen. Sie kann im Ergebnis ein überarbeitetes Freienstatut mit deutlich mehr Rechten für die Freienvertretung bringen - oder auch die künftige Interessenvertretung für Freie durch den Personalrat, so wie es bereits in vielen anderen ARD-Sendern praktiziert wird.