

## **Tätigkeitsbericht der Freienvertretung**

**im August 2020**

### **Vorwort**

Das ist der letzte Tätigkeitsbericht der amtierenden Freienvertretung. Unsere reguläre Amtszeit ist bereits seit Mai vorbei. Seitdem arbeiten wir kommissarisch weiter – die Wahlen wurden wegen Corona und der damit verbundenen Einschränkungen verschoben. Die vier Monate seitdem waren auch für uns nochmal eine ganz besondere Erfahrung: Beratung aus dem Homeoffice, Sitzungen und Termine ausschließlich per Videokonferenz, fast kein direkter persönlicher Kontakt untereinander und mit euch. Unsere Büros in Berlin und Potsdam sind quasi verwaist.

Trotzdem war viel zu tun. Man könnte fast sagen, dass die Freienvertretung nie so wichtig war wie in diesen Zeiten. Obwohl wir das in den vergangenen Jahren immer mal wieder gedacht haben. Was vielleicht ein bisschen darauf hindeutet, dass die Freienvertretung immer wichtig ist.

Im Fokus der letzten Monate standen für uns natürlich die Versuche, Einkommen und Arbeitsbedingungen in der Coronakrise zu sichern – trotz Programmstreichungen,

Standorttrennung, Quarantäneregelungen, Homeofficegebot und ganz neuer Herausforderungen und Gefahren bei Außeneinsätzen.

Auch wenn nicht alle optimal gelaufen ist, sind wir froh und auch ein bisschen stolz darauf, dass wir viele von euch in dieser schweren und sehr besonderen Zeit unterstützen konnten. Ohne eine starke Freienvertretung hätte es die 80%-Corona-Regelung für die freien Mitarbeiter\*innen im Haus vermutlich so schnell und flächendeckend nicht gegeben – auch wenn wir uns einen anderen, unbürokratischeren Weg der Auszahlung gewünscht hätten und es in der Umsetzung sicherlich viele Mängel und Ungerechtigkeiten gegeben hat.

Nach sechs Jahren müssen wir feststellen: Es ist noch immer ein weiter Weg bis zur Gleichstellung von Freien und Festen in Hinblick auf Bezahlung, Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung. Allerdings haben in dieser Zeit auch einiges erreicht, es wurden viele, kleine Schritte in die richtige Richtung getan: Freie sind sichtbarer und selbstbewusster geworden, treten offensiver für ihre Rechte ein, haben keine Angst, ihren Führungskräften die Meinung zu sagen. Aber eben nicht alle und nicht in jedem Bereich. Deshalb bleibt unser Claim: „Respekt und Rechte für Freie“ aktueller denn je. Immer wenn wir denken, dass mittlerweile alle im rbb be-

griffen haben müssten, dass Freie keine Mitarbeiter\*innen zweiter Klasse sind, gibt es einen Dämpfer.

Stichwort „Honorarrahmen Programm“: Anfang des Jahres ist er nach einem Verhandlungsmarathon von 14 Jahren in Kraft getreten. Erklärtes Ziel – vermeintlich von Gewerkschaften und rbb gemeinsam: „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ – egal ob fest oder frei. Wenn auch nicht sofort, aber irgendwann, in mehreren Stufen. Was dann schließlich aus diesem hehren Ziel geworden ist, wieso der neue Tarifvertrag gleich nach Inkrafttreten viele freie Kolleg\*innen auf die Barrikaden getrieben und den Einsatz einer „Konfliktkommission“ notwendig gemacht hat, könnt ihr weiter unten ausführlich nachlesen.

Ein weiterer Dauerbrenner sind und bleiben die fehlenden Mitbestimmungsrechte der Freienvertretung. Auch wenn sich der rbb uns gegenüber meist kooperativ und wertschätzend gibt: im Konfliktfall entscheidet er letztlich doch alleine. Außer in Kantinenfragen und beim Betriebsarzt. Bei dem meisten Themen, die uns Freie betreffen, dürfen wir aber allenfalls „mitwirken“. Das heißt, wir können unverbindlich unsere Meinung sagen, haben aber keine Mittel, dieser auch Geltung zu verschaffen. Oft müssen wir uns sogar damit zufrieden geben, einfach nur „informiert“ zu werden. Und auch das passiert häufig viel zu spät und erst auf unsere Nachfrage.

Deswegen wird eine Forderung seit Jahren immer lauter und sowohl vom ARD-Freienrat als auch von den Gewerkschaften ver.di und DJV unterstützt: „Freie in den Personalrat“! In vielen ARD-Anstalten und beim ZDF ist das längst Realität. Die Geschäftsleitung des rbb und die Politik in Berlin und Brandenburg haben bislang verhindert, dass der Personalrat auch bei uns die Interessen von Festen und Freien gemeinsam und auf gesetzlicher Grundlage vertritt. Vielleicht kommt jetzt noch einmal Bewegung in die Sache – z.B. mit der geplanten Novellierung des „Bundespersönalvertretungsgesetzes“, das auch für den rbb gilt. Mehr dazu in diesem Bericht.

Klar ist: Vorerst wird es auch weiterhin eine Freienvertretung geben, die sicherlich genug zu tun haben wird – wie auch immer sie sich nach den Wahlen zusammengesetzt ist. Zunächst aber der Blick zurück auf ein ganz besonderes Jahr!

Eure Freienvertretung

## Inhalt

Mathe für Arbeitnehmerähnliche - Die Freienvertretung in Zahlen (Zahlen I) .....	6
Zahlen II: Freie im rbb .....	8
Zahlen III: rbb .....	9
Alles ist anders. Freie in der Coronakrise .....	10
Endlich gerecht Honorare? Durchbruch mit Bauchschmerzen .....	14
Mehr Programm mit weniger Geld? Sparen auf Kosten der Freien .....	20
Mission impossible: Umstellung brutto=netto vs. SV-Pflicht	24
Unbequemer Tarifvertrag – Konflikte ohne Ende um den Bestandsschutz .....	28
Smart für wen? „MoJos“ im Regelbetrieb .....	32
Wir müssen reden: Der „Alternative Zukunftstag“ .....	35
Sicher günstiger: Der lange Weg zur BerufsUNFÄHIGKEITSversicherung .....	38
Der Flop des Jahres: Die „Freien-App“ .....	41
„Wer billig kauft...“ – Hin und her bei der „Gefährdungsbeurteilung (GBU)“ .....	43
Eine unendliche Geschichte: Die Evaluierung des Freienstatuts .....	47
Lobby für mehr Mitbestimmung: Der ARD-Freienrat .....	49
Es gibt viel zu tun – macht mit! .....	51

### ***Mathe für Arbeitnehmerähnliche - Die Freienvertretung in Zahlen (Zahlen I)***

Seit der ersten Wahl im September 2014 bzw. der zweiten Wahl im Mai 2016 besteht die Freienvertretung aus denselben **7 gewählten Freienvertreter\*innen**,

- davon: **4 Männer** und **3 Frauen**
- davon: **3 x Radio** und **4 x Fernsehen**
- davon: **6 Redakteur\*innen** und **1 Kameramensch**
- davon: **6 x Berlin** und **1 x Potsdam**

**3 Freienvertreter\*innen** teilen sich **1 „Stelle“** (Freistellung mit Ersatzhonorar), um die Geschäfte zu führen und zu Bürozeiten ansprechbar zu sein.

Unterstützt wird die Freienvertretung von **1 Assistentin**.

Es gibt derzeit **40 Freisprecher\*innen** in den Bereichen/Redaktionen.

Wir arbeiten normalerweise in unseren **3 Büroräumen in Berlin** (1. OG FSZ, zwischen Cafeteria und Personalrat),

oder in unserem **1 Raum in Potsdam** (Eichenplatz 3, Raum 110, Sprechtag immer Donnerstags).

**1 x in der Woche** informieren wir über aktuelle Ereignisse in unserem Newsletter,

**2 x im Monat** halten wir unsere Sitzung ab,

**1 x im Monat** besprechen wir aktuelle Fragen mit der Personalabteilung,

**1 x im Quartal** besprechen wir uns mit der Intendantin bzw. der Geschäftsleitung.

**150.000 Euro direkte Kosten** fallen jährlich an (für Ersatzhonorare im Rahmen der Freistellung, **6x500 Euro Sitzungspauschale monatlich**, Sozialabgaben und Nebenkosten, Schulungen, Veranstaltungen, Reisekosten, Bürobedarf etc.).

Nicht im Etat der Freienvertretung ausgewiesen werden weitere Raum- und Personalkosten.

**1500 Freie mit arbeitnehmerähnlichem Status** (Stand März 2020) vertritt die Freienvertretung als Kern-Zielgruppe und ist Ansprechpartner für weitere **3000 Freie ohne arbeitnehmerähnlichen Status**.

**820 Kolleg\*innen** (Stand Juli 2020) haben wir in den vergangenen Jahren beraten (kurze Auskünfte nicht mitgezählt) oder gegenüber dem rbb vertreten, **145 Einträge** umfasst unser rbb-Freienlexikon.

### **Zahlen II: Freie im rbb**

Statistisch betrachtet (Stand März 2020) sind Arbeitnehmerähnliche beim rbb

- halb männlich (**53 Prozent**), halb weiblich (**47 Prozent**),
- knapp **46 Jahre** alt,
- teilzeitbeschäftigt (**an 128 von 220 Arbeitstagen**)
- und bekommen dafür im Schnitt **3265 Euro im Monat** brutto.

Die wichtigsten Arbeitsbereiche (überwiegende Tätigkeit der Arbeitnehmerähnlichen)

- Redaktion (**551**)
- Beiträge erstellen (**233**)
- Moderation (**94**)
- Schnitt (**94**)
- Kamera (**88**)
- EB-Technik (**72**)



### **Zahlen III: rbb**

Die zahlreichen Umstrukturierungen der letzten Jahre ändern nichts Wesentliches an der Beschäftigung von Freien.

- Mit Abstand die meisten 12a-Freie werden in der Programmdirektion (**900**) bzw. in der Produktion und Betrieb (**388**) eingesetzt.
- Unter den insgesamt **65 Bereichen**, die Arbeitnehmerähnliche Freie beschäftigen, gibt es „Zwerge“ und „Giganten“. In der Produktion kommen allein die Bereiche „Video und Wandel“ und „Postproduktion und Gestaltung“ jeweils auf über **150 Freie**. Der größte Programmbereich ist Inforadio/rbb24 (**148**), die Radiowellen beschäftigen jeweils **ca. 40-80** arbeitnehmerähnliche Freie, ähnlich wie die TV-Regionalmagazine Abendschau (**50**), Brandenburg aktuell (**56**) oder zibb (**49**).

### ***Alles ist anders. Freie in der Coronakrise***

Die Coronapandemie und ihre Folgen haben die Arbeit im rbb für alle Mitarbeiterinnen grundlegend verändert – vielen Freie aber darüber hinaus massive Existenzängste beschert: Mit der Absage von Veranstaltungen v.a. im Kultur- und Sportbereich, der Einstellung von Sendungen wie Abendshow, Kowalski und Schmidt oder Heimatjournal sowie der Stornierung von Produktionen ging ein massiver Auftragseinbruch einher. Dazu kamen individuelle Einschränkungen, weil Kolleg\*innen wegen ihres Alters oder bestimmter Vorerkrankungen zu Risikogruppen gehörten oder in amtliche Quarantäne geschickt wurden. Das führte seit Mitte März dazu, dass in der Freienvertretung die Telefone nicht mehr stillstanden: Viele Freie hatten in dieser Situation Angst, für längere Zeit ohne Beschäftigung und Einkommen dazustehen.

Der rbb wollte sich in dieser Situation zunächst darauf beschränken, Ausfallhonorare für bereits disponierte Dienste zu bezahlen sowie staatliche Leistungen wie Quarantäne-Verdienstausfall an die betroffenen Freien weiterzureichen. Freie, die nicht oder nur teilweise in Dienstplänen stehen, sondern z.B. als Autor\*innen „auf Zuruf“ arbeiten, wären von einer Absicherung nach diesem Modell ausgeschlossen geblieben.

Die Freienvertretung hat von Anfang die Geschäftsleitung gedrängt, schnell einen Schutzschirm möglichst für alle Freien zu schaffen. Wir finden: In Zeiten, in denen Milliardenpakete für Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen geschnürt und viel an den gesellschaftlichen Zusammenhalt appelliert wurde, darf ein öffentlich-rechtlicher Sender große Teile seiner Belegschaft nicht buchstäblich im Regen stehen lassen.

Als beispielhaft haben wir die Regelung von Radio Bremen angeführt. Der Sender hat seinen arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten fast sofort mit den ersten Einschränkungen eine Garantie auf 80% ihrer Durchschnittshonorare gegeben - unabhängig von konkreten Einsätzen. Diese 80 Prozent werden als monatliche Abschlagszahlung überwiesen. Falls höhere Honorare erzielt werden, gibt es diese anschließende obendrauf. Dieses Modell fanden wir einfach, gerecht und unbürokratisch und haben es deshalb auch dem rbb nahegelegt.

Die Geschäftsleitung griff das nur zum Teil auf. In der nach ca. zwei Wochen von ihr präsentierten Lösung wurde zwar ein „Sicherungsnetz“ von 80 Prozent der durchschnittlichen Honorare für alle arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten aufgespannt. Die Ausfallhonorare sollten aber nicht wie bei Radio Bremen – oder auf beim SWR oder Bayerischen

Rundfunk - zentral ausgezahlt, sondern von den jeweils beauftragenden Redaktionen und Bereichen ausgerechnet und angewiesen werden.

Für bestandsgeschützte Freie wurde außerdem festgelegt, dass sie pro Monat das Honorar für jeweils ein Zwölftel ihrer garantierten Einsatzangebote bekommen sollten - unabhängig von konkreten Einsätzen. Kolleg\*innen, die aufgrund von Vorerkrankungen oder ihres Alters zur „Risikogruppe“ gehörten und deshalb nicht arbeiten konnten, erhielten für diese Tage „Leistungen im Krankheitsfall“, zunächst auch ohne ärztliche Bescheinigung

Damit hatte die Geschäftsleitung zwar eine – auch im ARD-Vergleich – recht weitreichende und großzügige Lösung präsentiert. Allerdings zeigten sich dann viele Probleme bei der praktischen Umsetzung. Diese resultierten vor allem daraus, dass nicht die in solchen Dingen erfahrene Personalabteilung zuständig war, sondern Redaktions- und Bereichsleiter\*innen, die oft weder Zeit- noch Lust hatten, sich in diese komplexe Materie einzuarbeiten – zumal die Leistungen aus ihren Etats bezahlt werden mussten. So mussten betroffene Freie vielfach erstmal bei ihren Chefs „Klinken putzen“, um sich dann z.T. sehr kreative Begründungen anzuhören, warum sie keinerlei Ansprüche hätten. Von: „Das gibt es nur, wenn ganze Sendungen ausfallen“, über: „Darauf haben nur

Freie mit disponierten Diensten Anspruch“ bis: „Das gleicht sich doch übers Jahr aus“ wurde fleißig interpretiert und abgewiegelt. Wer sich dadurch noch nicht abschrecken ließ, landete – z.T. mit Umweg über die Freienvertretung - bei einem (!) völlig überlasteten Sachbearbeiter in der Personalabteilung, der nun seinerseits Überzeugungsarbeit bei den zuständigen Führungskräften leisten musste.

Nachdem die „Leistungen für Freie in der Corona-Krise“ zweimal verlängert wurden, liefen sie Ende Juni aus, da es nach Überzeugung der Geschäftsleitung nun keine coronabedingten Einschränkungen mehr gab, die man hätte ausgleichen müssen. Bedauerlicherweise fiel das mit dem Beginn des Sommerlochs und den entsprechenden Sendepausen zusammen. Aber das ist ja quasi Normalität für uns Freie.

Eine Bilanz der Corona-Leistungen für Freie haben wir gleich nach deren Auslaufen Ende Juni im Rahmen unseres Informationsrechts angefragt. Eine Antwort haben wir bis Redaktionsschluss für diesen Tätigkeitsbericht nicht bekommen

### ***Endlich gerecht Honorare? Durchbruch mit Bauchschmerzen***

Ohne Corona wäre das sicherlich die „Topmeldung“ aus Freiensicht gewesen: Der Honorarrahen Programm ist abgeschlossen und tritt am 1.1.2020 in Kraft! Einigung nach 15 Jahren Verhandlungen! Der BER des rbb wird eröffnet! Die gewerkschaftliche Kernforderung „Gleiche Arbeit, gleiches Geld – egal, ob fest oder frei“ kann nun umgesetzt werden! So hofften wir zumindest. Leider sollte es schon vor Inkrafttreten des Honorarrahmens einen kräftigen Dämpfer geben. Aber der Reihe nach.

Im Mai 2019 kam der Durchbruch: Die Verhandlungsdelegationen von Ver.di und DJV einigten sich mit dem rbb auf einen Tarifvertrag, der künftig einheitliche Honorare für die rund 1000 Programmfreien gewährleisten sollte: Gleiches Geld für gleiche Arbeit - unabhängig davon, ob diese in Berlin, Potsdam oder Cottbus geleistet wurde, beim Fernsehen, Hörfunk oder Online. Auch die Angleichung der Bezahlung von Festen und Freien stand auf der Agenda, wenn auch nicht sofort - das wäre dem rbb aufgrund der riesigen Kluft, die sich im Laufe der Jahre aufgetan hat, zu teuer gewesen. Aber immerhin: Die Honorare sollten sich erklärtermaßen an den Gehältern der Festangestellten für vergleichbare Tätigkeiten orientieren. Der sogenannte „Starrahmen“ ab dem 1.1.2020 war davon zwar noch ein gutes Stück ent-

fernt. Aber im „Zielrahmen“, der dann nach mehreren Stufen irgendwann mal in Kraft treten soll, könnte die Angleichung dann weitgehend erreicht sein.

Für alle Honorare, die schon vorher über dem Startrahmen lagen, wurde eine Bestandssicherung festgeschrieben. Tenor: Kein\*e Freie\*r soll weniger verdienen. Im Gegenteil: Auch die üblichen Tarifsteigerung sollte es für diese Honorare geben. Ausgenommen davon waren lediglich Sätze, die schon über dem sogenannten „Zielrahmen“ lagen. Verschmerzbar, dachten Gewerkschaften und Freienvertretung damals – angesichts des Gehaltniveaus der Festangestellten würde es solch hohe „Gagen“ wohl kaum geben. Das sollte sich als Irrtum erweisen.

Nach dem Abschluss kam die „Sommertour“. Von Juli bis September tingelten wir durch die Redaktionen und Radiowellen, um den Honorarrahmens vorzustellen und mit euch gemeinsam zu überlegen, wie wir ihn passgenau auf die spezifischen Tätigkeiten und Anforderungen eures Bereichs übersetzen könnten. Entscheidende Fragen: Welche Redaktionsdienste haben „erhöhte Anforderungen“ und sind entsprechend besser zu bezahlen? Passen die im Honorarrahmen hinterlegten „Regelaufwände“ für die Beiträge, die bei produziert werden? Wo verläuft die Grenze zwischen Redakteur\*in und Assistent\*in?

Unsere Hoffnung, dass der rbb bei der Umsetzung auf unsere dabei gewonnen Erkenntnisse zurückgreift, erfüllten sich allerdings nicht. Der hatte die Einstufung nämlich längst einseitig vorgenommen – und zwar mit dem Rechenschieber. Mehrkosten von 3 Millionen Euro waren das Limit – und das ließ sich nur bei restriktiver Auslegung halten. Die Folge: Fast jeder Dienst wurde im Zweifel in die niedrigere Kategorie eingestuft, Kriterien wie „besondere Verantwortung für Programminhalte“ oder „außerordentlichen Zeitdruck“ konnte der rbb so gut wie nie erkennen. Viele Honorare wurden deshalb nicht so stark erhöht, wie es für die jeweiligen Tätigkeiten eigentlich angemessen gewesen wäre. Andere Honorare lagen dadurch schon über dem Zielhonorar und werden trotz Tarifsteigerungen auf absehbare Zeit nicht mehr erhöht. Die Angleichung mit den Festangestellten wurde dadurch Makulatur. Und schlimmer noch: Der rbb behauptet seitdem, das sei gar nicht das Ziel gewesen. Feste und Freie könne man sowieso nicht vergleichen.

Besonders bitter für die „Eingefrorenen“: Die ausgehandelte Tarifsteigerung von 2,3 Prozent, die die Festen wie üblich am 1. Oktober 2019 bekamen, wurde für die Freien auf den 1. Januar 2020 verlegt. Offizielle Begründung des rbb: Da an diesem Tag auch der Honorarraum in Kraft trete, müsse man dann nur einmal die Zahlen in den Abrechnungsprogrammen ändern. Dass damit schon diese Tarifsteigerung



nicht mehr allen Freien zugute kam, war für rbb offenbar ein willkommener Nebeneffekt. Leider waren die Gewerkschaftsvertreter hier nicht aufmerksam genug, diese Konsequenz zu erkennen und zu verhindern.

Die Freienvertretung protestierte von Anfang an vehement gegen die „Einstufung mit dem Rechenschieber“ und unterstützte die Freien, die das nicht hinnehmen wollten. So empfahlen wir, Führungskräfte schriftlich über den Dissens zur Einstufung zu informieren und Dienste im Zweifelsfall nur „unter Vorbehalt“ anzunehmen.

Besonders frustriert waren die Kolleg\*innen von Brandenburg aktuell und der Abendschau, die nun fast durchweg „einfache“ Tätigkeiten verrichteten und sich deshalb auf absehbare Zeit mit „eingefrorenen“ Honoraren begnügen sollten. Um ihrem Unmut Luft zu verschaffen, griffen sie zu einem einfachen, aber recht wirkungsvollen Mittel: Gemeinsam an bestimmten Tagen dem rbb nicht zur Verfügung zu stehen, z.B. weil man sich um das „zweite Standbein“ bei anderen Auftraggeber\*innen kümmern muss. Schon die Ankündigung eines solchen „Tags des zweiten Standbeins“ am 14. Februar sorgte für große Aufregung in den Chefetagen. Die Sendungen des Tages wurden dann zwar von den Festangestellten und mit vorproduzierten Beiträgen gestemmt, aber das Signal war angekommen: Der rbb bedrängte die Ge-

werkschaften, nun ganz schnell die für Konfliktfälle vorgesehene paritätische „Kommission“ einzuberufen. Die sollte eine Lösung für die umstrittene Einstufung finden.

Leider hatte es die rbb-Seite mit der Lösung dann doch nicht ganz so eilig. Seit Mitte Februar ist die Kommission vier Mal zusammengetreten bzw. hat sich per Videokonferenz zusammengeschalet – jeweils sechs Vertreterinnen vom rbb und von den Gewerkschaften – bislang noch ohne Ergebnis. Über Stunden haben sich beide Seiten über die Auslegung der unscharfen Einstufungskriterien die Köpfe heiß geredet:

Was bedeutet es, „in besonderem Maße für Programminhalte verantwortlich“ zu sein? Wenn ein\*e Redakteurin Beiträge abnimmt? Beauftragt? Oder Beiträge von sehr hoher fachlicher Komplexität realisiert, die sich einer inhaltlichen Abnahme eigentlich entziehen?

Wie definieren sich Alleindienste, die ein höheres Honorar rechtfertigen? Müssen Redakteur\*innen dafür mindestens die Hälfte des Dienstes alleine sein oder genügt eine halbe Stunde, in der aber womöglich wichtige Programmentscheidungen getroffen werden müssen?

Bedeutet Live-Reportagen, bei denen es naturgemäß keine vorherigen Abnahmen geben kann, besonders hohe Programmverantwortung?

Wann besteht „außerordentlicher Zeitdruck“? Wenn keine Pausen geplant oder genommen werden können? Wenn Beiträge in kürzerer Zeit fertiggestellt werden müssen, als der Regelaufwand im Tarifvertrag dafür eigentlich vorsieht?

Der Eindruck der Gewerkschaftsvertreter\*innen: Die andere Seite schien immer dann konzessionsbereit, wenn es Druck von Freien Kolleginnen gab – etwa durch Ankündigung weiterer „Tage des 2. Standbeins“. Als die Kolleg\*innen von Brandenburg aktuell und der Abendschau ihr „Osterwochenende des 2. Standbeins“ aus journalistischem Verantwortungsbewusstsein in der Coronakrise absagten, stornierte auch der rbb den schon vereinbarten Kommissionstermin im März. Es dauerte drei Monate, bis der Sender Termine für ein neues Treffen anbot. Inzwischen gab es zwei weitere virtuelle Sitzungen der Konfliktkommission, in der sich beide Seiten in entscheidenden Punkten annäherten. Eine Einigung hierzu wird die derzeitige Freienvertretung aber nicht mehr erleben: Der nächste – und womöglich entscheidende – Termin ist erst für Ende September angesetzt.

### ***Mehr Programm mit weniger Geld? Sparen auf Kosten der Freien***

Dass der Widerstand gegen die eingefrorenen Honorare gerade bei Abendschau und Brandenburg aktuell so massiv war, hing vielleicht auch mit den Etatkürzungen zusammen, die bereits im Herbst 2019 angekündigt worden waren. Einsparungen von jeweils 250.000 sollten beide Redaktionen erbringen – natürlich ausschließlich auf den Rücken der Freien. Der Plan: Die beiden Nachrichten-Flaggschiffe senden v.a. am Wochenende gemeinsames Programm und müssen dadurch weniger Beiträge produzieren. Die Folge: Es werden weniger Autor\*innen beauftragt, EB-Teams und Cutter\*innen eingespart. Summa Summarum: Rund eine halbe Million Euro weniger für Freienhonorare. Neben den erwähnten „Tagen des 2. Standbeins“, die sich ausdrücklich auch gegen die Sparpläne richteten, verfassten die betroffenen Kolleg\*innen offene Protestschreiben an die Geschäftsleitung und an den Rundfunkrat. Letzterer erfuhr erst dadurch überhaupt von den Sparplänen – und rügte die fehlende Information durch die rbb-Spitze. Die streute sich im Rahmen einer ungewohnt langen und kontroversen Diskussion zwar demonstrativ Asche aufs Haupt – der Rundfunkrat nahm die Pläne aber schließlich zur Kenntnis und machte damit den Weg für die Kürzungen frei. Auch die Proteste der Freien konnten das nicht verhindern. Das ist umso bedauerlicher, da dies mög-

licherweise nur der Anfang umfangreicher Kürzungen in allen Redaktionen und Bereichen sein wird – die Intendantin wird nicht müde, bei jeder Gelegenheit zu betonen, dass der rbb in Zukunft deutlich weniger Geld zur Verfügung haben werde.

Klar ist jetzt schon: Das Kulturradio muss ab 2021 auf satte 20% seines Programmetats verzichten. Vor gut einem Jahr, im Sommer 2019 verkündete die Geschäftsleitung diese Hiobsbotschaft: Eine von insgesamt fünf Millionen Euro im Jahr werden der Welle gestrichen. Auch hier geht das fast ausschließlich zu Lasten der Honorare bzw. freien Mitarbeiter\*innen. Hauptsächlich betroffen: die rund 80 arbeitnehmerähnlichen – sprich: wirtschaftlich abhängigen und sozial schutzbedürftigen – Freien im Kulturradio, inzwischen in die neue Marke“ rbbKultur eingegliedert.

Einsparungen durch Stellenstreichungen oder Frühverrentungen werden – anders als zunächst angekündigt – nicht auf das Sparziel von einer Million angerechnet. Die Sparorgie soll nach den Vorstellungen der Geschäftsleitung dann auch gleich zum Anlass genommen werden, das Programm der Welle komplett umzubauen: moderner, flotter, digitaler. Nicht nur uns erscheint es zweifelhaft, ob solch eine auch nach Überzeugung vieler Kolleg\*innen dringend nötige Verjüngungskur unter massivem Spardruck gelingen kann.

Die Freienvertretung protestierte unmittelbar nach dem Bekanntwerden gegenüber der Geschäftsleitung scharf gegen die Sparpläne und forderte sie auf, die Kürzungen nicht ausschließlich auf dem Rücken der Freien umzusetzen. Feste und Freie Kolleg\*innen vom Kulturradio organisierten vielfältige Aktionen und äußerten ihre Kritik in offenen Briefen, auf öffentlichen Veranstaltungen oder am Rande der Rundfunkratssitzung. Bislang blieb der Protest jedoch vergeblich.

Im Herbst begannen die Planungen für den Umbau der Welle, an dem die Freienvertretung von Anfang an beteiligt war. Unser Ziel: Auf eine möglichst sozialverträgliche und transparente Umsetzung der Sparvorgaben achten – möglichst nicht nur zu Lasten der Freien. Allerdings wurde schnell deutlich: Ohne Einschränkungen und auch Beendigungen freier Mitarbeit würde es nicht gehen. Immerhin konnte die Freienvertretung die Personalabteilung von ihrem ursprünglichen Plan abbringen, präventiv und in großem Stil Beendigungs- bzw. Einschränkungsmittelungen zu verschicken. Dadurch war erstmal etwas Zeit gewonnen, die ohnehin schon schlechte Stimmung unter den Freien nicht komplett im Keller.

Im Laufe der folgenden Monate haben wir den Eindruck gewonnen, dass bei der Wellenleitung durchaus der Wille vorhanden war, den Umbau im Rahmen harter Sparvorgaben

tatsächlich transparent und sozial ausgewogen zu gestalten. Ziele, Kriterien und Schritte wurden offen kommuniziert, die Freienvertretung auf für rbb-Verhältnisse vorbildliche Weise eingebunden. Allerdings wurde auch klar, dass der Spielraum letztlich sehr gering war. Die ernüchternde Bilanz zum jetzigen Zeitpunkt: Sechs Moderator\*innen, die z.T. seit über 20 Jahren für die Welle tätig sein, wurden Beendigungs- oder Einschränkungsmittelungen geschickt. Die Versuche, Kolleg\*innen in andere Bereiche des rbb zu vermitteln, sind weitestgehend erfolglos geblieben. Eine in diesem Zusammenhang angekündigte Intranet-Jobbörse wurde aufgrund vielfältiger technischer Probleme immer wieder verschoben und existiert bis heute nicht. Vor allem im Bereich der Autor\*innen gibt es kaum verbindliche Absprachen oder Beschäftigungszusagen – wir befürchten, dass sich hier zahlreiche Einschränkungen erst im Nachhinein herausstellen werden. Die Enttäuschung bei den betroffenen Kolleg\*innen ist entsprechend groß, die Stimmung in der Redaktion vor dem angekündigten „Relaunch“ denkbar schlecht.

### ***Mission impossible: Umstellung brutto=netto vs. SV-Pflicht***

Mit Adorno gesagt: Es gibt kein richtiges Leben im falschen. Ohne Adorno: Wenn man „arbeitnehmerähnliche Freie“ gesetzeskonform bei der Sozialversicherung anmelden will, kann man eigentlich nichts richtig machen. Aber, mit Verlaub, der jüngste und immer noch nicht ausgestandene Versuch der Personalabteilung, die Freien zumindest etwas korrekter abzurechnen als zuletzt, war völlig indiskutabel und ein Schock für die Betroffenen. Wir haben beraten bis zum Umfallen, Profis wie den DJV-Sozialexperten Michael Hirschler eingeflogen, binnen kurzer Zeit Infoveranstaltungen, Broschüren und Handreichungen organisiert. Leider bisher ohne nachhaltigen Erfolg für die Betroffenen.

Um gerecht zu sein: In der Tat ist es für die Personalabteilung eine extrem undankbare Aufgabe, 1500 angeblich arbeitnehmerähnliche angebliche Freie korrekt zu behandeln. Denn es gehört zu den Lebenslügen der öffentlich-rechtlichen Sender, so zu tun, als wären wir festen Freien arbeitsrechtlich tatsächlich alle selbständige Unternehmer\*innen (was in dem einen oder andern Fall durchaus so sein dürfte) - und keineswegs scheinselbständige Arbeitnehmer\*innen, mit denen man eigentlich einen Arbeitsvertrag schließen müsste. Der Sozialversicherung nimmt auf der Suche nach Beitragszahler\*innen auf diese öffentlich-



rechtliche Spezialität aber keine Rücksicht, so dass die Personalabteilung regelmäßig das Kunststück fertigbringen muss, einerseits so zu tun, als wären „Freie“ arbeitsrechtlich selbständig, aber sozialversicherungsrechtlich abhängig beschäftigt. Dieser Spagat ist selbst unter optimalen Bedingungen schwierig – von denen in unserem Sender jedoch keine Rede sein kann. Weil die Honorierung im rbb traditionell dezentral organisiert ist, die verantwortlichen Führungskräfte meist Journalisten statt Juristen sind und seit vielen Jahren höchst unterschiedliche Auslegungen nebeneinander praktiziert werden, erkennen selbst wir juristischen Laien in der Freienvertretung: In all dem Wildwuchs gibt es Beschäftigungsverhältnisse, die eindeutig gesetzeswidrig sind!

Tischredakteur\*innen, die über Jahre per Dienstplan in Schichten auf Zuruf arbeiten, sind ganz bestimmt nicht selbständig. Wenn der Sender in solchen Fällen die Arbeitgeberbeiträge auf die KSK abwälzt, mag das ein paar Euro aus Rundfunkbeiträgen sparen, und mit etwas Geschick können betroffene Freie auf diese Weise ihre Steuerlast ein wenig drücken. Das Risiko einer hohen Nachzahlung wird aber immer größer. Das kann auf Dauer nicht im Interesse der Freien sein - für solche Einzelfälle müssen passende Lösungen her, davon ist auch die Freienvertretung fest überzeugt.

Gar nicht überzeugend fanden wir dann aber das, was die Personalabteilung präsentiert hat. Beim Versuch einer großen Lösung hat sie so zugesagt das Kind mit dem Bade ausgeschüttet. Als zum Jahreswechsel der neue Honorarrahmen für das Programm in Kraft trat, fanden die Redaktionen einen neuen Tätigkeitskatalog vor, mit dem sie auch echte Selbständige (bis auf ganz wenige Ausnahmen) nicht mehr sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei honorieren konnten. Theorie traf Wirklichkeit, selten waren sich Redaktionsleitende, betroffene Freie und die Freienvertretung so einig: Der Unsinn muss sofort aufhören. Die Personalabteilung musste schließlich die harte Umstellung zurücknehmen. Um den gewaltigen „Shitstorm“ zu beenden, wurde erst eine Übergangsfrist von drei Monaten, dann bis zum Jahresende ausgerufen, um allen die Möglichkeit zu geben, ihre Angelegenheiten zu erledigen. Das Problem dabei: Die Anforderungen, die der rbb noch immer an die Freien stellt, sind objektiv nicht erfüllbar. Ein Clearingverfahren bei der Sozialversicherung kann zwar jede\*r beantragen, aber wann die Behörde darüber entscheidet, hat niemand in der Hand. Wir kennen jedenfalls bisher kein einziges abgeschlossenes Verfahren. Dass Betroffene dem rbb einen Finanzamtsbescheid vorlegen soll, der bestätigt, dass keine Lohnsteuerpflicht besteht, ist völlig unrealistisch: Finanzämter prüfen zwar nach eigenem Ermessen und nach Recht und Gesetz, aber bestimmt nicht auf Fingerschnips des rbb oder der Steuerpflichtigen.

Für uns als Freienvertretung ist die völlig verkorkste Bereinigung der Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht eine der deprimierendsten Erfahrungen der letzten Jahre, denn sie zeigt auf vielfältige Weise wieder einmal, wie wenig Priorität das Wohlergehen der Freien für den rbb hat. Ein so heikler Vorgang, bei dem es um die soziale Absicherung hunderter Beschäftigter geht, wird ohne vorherige Abstimmung mit den Programmen, den Betroffenen und - wieder mal - ohne die vorgesehene Mitwirkung der Freienvertretung von heute auf morgen umgesetzt. Sie war offensichtlich nicht zu Ende gedacht, wurde hektisch umgesetzt durch eine Fachabteilung, die wegen des verordneten Umzugs an den Saatwinkler Damm frustriert, durch die anspruchsvolle Umsetzung Einführung des neuen Honorarrahmens überlastet war und durch eine Reihe technischer Pannen über Wochen am Rande der Arbeitsunfähigkeit lavieren musste.

Es ist leicht, „mildernde Umstände“ für die Akteur\*innen zu finden – sie sind aber letztlich Teil eines Systems, das uns Freie als „Beschäftigte 2. Klasse“ einstuft und entsprechend behandelt, selbst wenn sich die oder der einzelne Sachbearbeiter\*in größte Mühe gibt.

### ***Unbequemer Tarifvertrag – Konflikte ohne Ende um den Bestandsschutz***

Auch im dritten Jahr seit Inkrafttreten des Bestandsschutz-Tarifvertrags hatte die Freienvertretung immer wieder mit strittigen Fragen der Auslegung zu tun. Inzwischen geht es dabei nur noch in Einzelfällen um die Frage, wer überhaupt anspruchsberechtigt ist – also als „nicht-programmgestaltend“ gilt und die erforderlichen Einsatztage in den Jahren 2014 – 2017 erreicht hat: Die Zahl der „Honorarrahmenverträge“ liegt seit fast zwei Jahren relativ konstant bei ca. 500. In den Vordergrund treten dagegen Auseinandersetzungen um Fragen der Disponierung, das angemessene Verhältnis von Sperrtagen und Verfügbarkeiten. In einigen Fällen wird auch um zumutbare Ersatztätigkeiten gestritten bzw. um die Frage, ob diese auf die Einsatzgarantie angerechnet werden dürfen. Letzten Endes hängt damit immer auch die Frage zusammen, ob und in welchem Umfang Ansprüche auf Ausgleichszahlungen bestehen, wenn der rbb nicht genügend passende Einsatzangebote unterbreitet hat.

Hier beobachten wir in den vergangenen Monaten zunehmend Versuche der rbb-Seite, die teilweise bewusst offenen Formulierungen aus dem Tarifvertrag zu Ungunsten der Bestandsgeschützten auszulegen, ja sogar grundsätzliche, restriktivere Festlegungen über den Tarifvertrag hinaus zu treffen. So werden z.B. Ausgleichszahlungen verweigert, wenn

die Zahl der als verfügbar gemeldeten Tage die der garantierten Einsatzangebote nicht ganzjährig um mindestens 50 Prozent überstiegen hat. Außerdem versucht die rbb-Seite, die Angebotsgarantie bei längeren Abwesenheiten etwa für Projekte bei anderen Auftraggebern, aber auch wegen Elternzeit pauschal zu kürzen.

Die Freienvertretung empfiehlt allen Bestandgeschützten im Sinne eines kollegialen Miteinanders, ihre Verfügbarkeiten großzügig für alle Tage anzugeben, an denen sie auch tatsächlich arbeiten können, und längeren Abwesenheiten langfristig vorab zu kommunizieren. Im Konfliktfall erinnern wir den rbb aber auf den Wortlaut des Tarifvertrags in Ziffer 3.6., wonach der „angezeigte Zeitraum der Nichtverfügbarkeit“ nicht dazu führen darf, dass „der rbb keine der Beschäftigungsgarantie entsprechenden Angebote machen kann“. Das konnte der rbb jedoch in noch keinem der uns bekannten, strittigen Fälle nachweisen. In diesen Fällen unterstützen wir natürlich die Kolleg\*innen dabei, ihre Ansprüche auf Ausgleichszahlung durchzusetzen – ohne Wenn und Aber. Eine Verschärfung der Bestimmungen des Tarifvertrags lehnen wir ab. Im Übrigen wäre das sowieso Aufgabe der Tarifparteien – also von rbb und Gewerkschaften – und nicht die der Freienvertretung.

Nach unserer Erfahrung entstehen viele Probleme in der Dispo dadurch, dass der rbb im Vergleich zu anderen Sendern wie dem ZDF oder der Deutschen Welle sehr spät disponiert. So sind bei bestandsgeschützten rbb-Kolleg\*innen, die auch für andere Auftraggeber\*innen arbeiten, einfach viele Tage schon anderweitig „gebucht“, wenn der rbb die Verfügbarkeiten abfragt. Nach unserer Überzeugung könnte deshalb eine langfristige Disponierung helfen, viele dieser Probleme zu vermeiden.

Wenn es dann in Einzelfällen doch zu Konflikten kommt und keine Einigung mit dem rbb erreicht werden kann, hat die Freienvertretung leider keinerlei Vetorecht oder andere Machtmittel, so dass der rbb letztlich seine einseitige Auslegung umsetzt. Der bzw. dem Freien bleibt dann nur noch der Gang vor das Arbeitsgericht. Hier wären mehr Rechte für die Freienvertretung oder aber eine neutrale Schiedskommission, die Auslegungskonflikte verbindlich lösen kann, sicherlich hilfreich.

Immer wieder fragen uns nicht-programmgestaltende Freie, die erst nach Inkrafttreten des Bestandsschutz-Tarifvertrags zum rbb gekommen sind, ob und wann es denn eine Nachfolgeregelung auch für sie geben wird. Leider ist das kein Selbstläufer. Der Bestandsschutztarifvertrag in seiner jetzigen Form gilt nur für Freie, die schon in den Jahren 2014 –

2017 für den rbb tätig waren. Aber auch neue Kolleg\*innen erwerben natürlich arbeitsrechtliche Ansprüche - vergleichbar denen, die 2018 letztlich auch zum Bestandsschutz-Tarifvertrag geführt haben. Diese Ansprüche müssen allerdings geltend gemacht werden – vor Gericht oder in Form einer gewerkschaftlichen Kampagne. Von selbst wird sich der rbb hier nicht regen. Wir denken: Die Chancen stehen nicht schlecht für eine Initiative „legalize-it 2.0“ – dann vielleicht auch gemeinsam mit den „programmgestaltenden“ Kolleg\*innen. Regelungen in anderen ARD-Sendern, wie z.B. dem MDR, dem HR oder dem SWR zeigen, dass das möglich ist. Auch die künftige Freienvertretung steht hier sicherlich gerne mit Rat und Zeit zur Seite!

### ***Smart für wen? „MoJos“ im Regelbetrieb***

Das „Kamerateam in der Hosentasche“ hat die Freienvertretung viele Monate lang beschäftigt. Im Gegensatz zum rbb, der im Handydreh in erster Linie die ideale Form des sparsamen Produzierens sieht, hatte die Freienvertretung von Anfang an auch die Risiken im Fokus. Über ästhetische Kriterien wollte der rbb mit uns dabei ausdrücklich nicht sprechen. Es gebe keine „Geschmackspolizei“, wurde uns beschieden. Über Produktions- und Arbeitsbedingungen musste er mit uns reden.

Das „Ein-Mensch-Team“ ist schließlich besonderen Herausforderungen ausgesetzt. Drei in eins – also Reporter\*in + Kamera- + Tonmensch – kann besonders in der tagaktuellen Berichterstattung zu erheblichem Stress führen. Und auch Gefährdungen bei dieser „One-Man/Woman-Show“ sind – je nach Thema - nicht ausgeschlossen. Wir wollten auch nicht hinnehmen, dass eine neue – nicht unumstrittene – Produktionsform per „Ordre du Mufti“ von oben angeordnet wird, ohne dass die Praktiker\*innen zu Wort kommen. Zu einer ersten Mojo-Veranstaltung, auf der heftig und kontrovers diskutiert wurde, hat die Freienvertretung bereits im Februar 2019 eingeladen. Damals wurde schnell klar, dass wir einen langen Atem brauchen würden.



Also haben wir den Probebetrieb kritisch begleitet und dabei immer wieder die Auseinandersetzung mit den Verantwortlichen gesucht. Es war klar, dass ein „Regelbetrieb Mobile Reporting“ nur mit einem verbindlichen Kriterienkatalog für die Produktion einher gehen kann. Das haben wir aus der Vergangenheit gelernt; Als die VJs vor einigen Jahren begonnen haben, Filme für den rbb zu produzieren, gab es so gut wie gar keine Regelungen. Die Infrastruktur war eine Katastrophe, Kameras und Equipment wurden nicht gewartet. Die Kolleg\*innen waren vollkommen auf sich alleine gestellt - vom Weg zum Dreh (mit welchem Transportmittel?) bis hin zum Schnitt. Eine von der Freienvertretung initiierte Gefährdungsbeurteilung hat das ganze Elend ziemlich plakativ veranschaulicht. Dieselben Fehler sollten nicht noch einmal wiederholt werden!

Deshalb haben wir zusammen mit dem Personalrat mit dem rbb über eine Arbeitsgrundlage verhandelt. Denn obwohl vermutlich selten bis nie ein\*e angestellte\*r Kolleg\*in jemals als Mojo unterwegs sein wird, ist der Antrag zum Regelbetrieb über den Tisch des Personalrates gegangen. Die Freienvertretung hat in dieser wichtigen Frage, die durchweg nur Freie betrifft, nur ein Mitwirkungsrecht. Entscheiden oder ein Veto einlegen können wir nicht. Dafür sind die Rechte, die uns qua Freienstatut zugestanden werden, zu schwach! Deshalb war der Schulterschluss mit dem Personal-

rat in dieser Frage wichtig. Auch wenn die Produktionsform bei vielen freien Kolleg\*innen nach wie vor umstritten ist, so sind doch wenigstens die Rahmenbedingungen akzeptabel. Im März 2020 hat der Regelbetrieb begonnen. Mittlerweile gibt es eine vernünftige Infrastruktur: Die Handys sind in verschließbaren Schränken untergebracht und werden samt Equipment regelmäßig gewartet. Es gibt ein digitales Ausleihmanagement und die Übertragungsgeschwindigkeit auf den Server wird sukzessive verbessert. Außerdem sind die Honorare für die Tätigkeit der Mojos einheitlich und verbindlich festgelegt. Ein Wildwuchs wie zu Zeiten der VJ-Veteran\*innen ist somit unwahrscheinlicher. Es soll außerdem regelmäßige Schulungen geben und einen ebenso regelmäßigen Austausch zwischen Produktion und Redaktionen über Schwierig- und Notwendigkeiten. Da sitzt dann auch die Freienvertretung wieder mit am Tisch. Und letztlich ist es natürlich jedem/jeder Freien selbst überlassen, ob sie/er mit dieser Technik arbeiten will oder nicht.

### ***Wir müssen reden: Der „Alternative Zukunftstag“***

Es ist mittlerweile schon zu einer schönen Tradition geworden, dass die Freienvertretung freie Kolleg\*innen mehrere Male im Jahr zu speziellen Informationsveranstaltungen einlädt. In vorangegangenen Jahren haben wir uns vor allem um soziale Aspekte des Freieidaseins im rbb gekümmert. Im November 2019 haben wir die zum Teil verbissen geführte Diskussion um neue Produktionsmittel und -arten bei unserem „Alternativen Zukunftstag“ aufgegriffen. Stichwort: „Smart Production“ oder IP 4.0. Die schöne neue Medienwelt wurde bis dahin ausschließlich top down von der Geschäftsleitung angepriesen. Allerdings bis heute ohne Masterplan, der „öffentlich-rechtliche Werte in die digitale Welt transportieren“ sollte (O-Ton Programmdirektor Schulte-Kellinghaus). Viele sehen vor allem im sog. „Mobile Reporting“ gerade nicht den richtigen Weg. Doch der Probetrieb lief bereits bei zibb und sollte bald auf andere Redaktionen wie Brandenburg Aktuell und Abendschau ausgedehnt werden. Die Begeisterung der Reporter\*innen hielt (und hält) sich in Grenzen. Viele wähten ihre journalistische Reputation in Gefahr, Cutter\*innen verzweifelten angesichts unscharfer und falsch belichteter „Wackelbilder“ und Kameramenschen und -techniker fürchteten um den baldigen Abbau ihrer Arbeitsplätze.

Mit dem Alternativen Zukunftstag wollten wir die Macher\*innen zusammenbringen. MoJos, VJs, Ingester\*innen, Cutter\*innen, Reporterteamer\*innen und Social-Media-Online-Digitalmarken-Macher\*innen hatten auf dem mehrstündigen Workshop Gelegenheit sich auszutauschen. Schwerpunkt: Die neuen Möglichkeiten beim Bewegtbild und die Auswirkungen auf traditionelle Berufsrollen, neue Arbeitsteilung und faire Arbeitsbedingungen.

Um die bislang sehr emotional geführte Debatte auf eine solide Diskussionsgrundlage zu bringen, hatte die Freienvertretung in den Wochen vor der Veranstaltung eine Umfrage zum „Mobile Reporting“ durchgeführt und konnte nun die Ergebnisse präsentieren. Fazit: kaum totale Begeisterung – aber auch keine komplette Verteufelung des „Kamerateams in der Hosentasche“. Als hilfreich wurde der Blick über den Teller rand bewertet. Wie es die anderen machen, berichtete André Beaupoil vom Bayerischen Rundfunk. Dort ist man in Sachen „Smarte Produktion“ schon ein Stück weiter, was aber nicht bedeutet, dass der digitale Wandel dort stressfrei über die Bühne gehen würde.

Die zentrale Erkenntnis der Diskussion von unten: Es wäre fatal, die Expertise und Kompetenzen der traditionellen Gewerke zu ignorieren oder gar abzuwerten. Umgekehrt hilft

die pauschale Stigmatisierung oder Ausgrenzung von Mojos durch Kameraleute oder Cutter\*innen auch niemandem weiter. Stattdessen sollten wir uns über Gewerke-Grenzen hinweg austauschen und voneinander lernen – auch um uns nicht gegenseitig ausspielen zu lassen. Das haben wir beim Alternativen Zukunftstag gemerkt und werden deshalb weitere Foren planen.

### ***Sicher günstiger: Der lange Weg zur BerufsUNFÄHIGKEITSversicherung***

Wer hat's erfunden? Nein, nicht die Freienvertretung! Ohne die kreativen Kolleg\*innen beim SWR gäbe es die ARD-Konditionen bei der Berufsunfähigkeitsversicherung nicht. Unser bescheidener Beitrag, seit wir vor rund einem halben Jahrzehnt erfahren haben, dass in der ARD so etwas möglich ist: Dem rbb immer wieder in den Ohren liegen, dass es das auch für die Freien bei uns geben muss.

Um keinen Platz für Unklarheiten zu lassen: Wer von dem Sicherheitsversprechen einer Versicherung nicht wirklich überzeugt ist, sollte die Finger davon lassen, auch von diesem ARD-BU-Paket. Denn die Prämien an die BUVK sind zwar durch die Entgeltumwandlung und die Gruppenrabatte günstiger als viele vergleichbare Angebote auf dem Markt, aber immer noch sehr viel Geld, mit dem ein privates Unternehmen gute Gewinne macht. Ob man eine BU-Versicherung braucht, ist eine höchst persönliche Entscheidung. Wir freuen uns, dass auch Freie jetzt eine Option mehr haben.

Also Mission accomplished!? Hmm. Aber mal wieder nur mit Hängen und Würgen. Und wieder mal mit der Erkenntnis, dass Freie zwar inzwischen auch irgendwie dabei sind - aber immer noch eher schlecht als recht. Nicht aus bösem Willen der Beteiligten natürlich, sondern weil das ganze System

(auch das der Berufsunfähigkeitsversicherungen) von Grund auf für Arbeitnehmer\*innen entwickelt wurde und Arbeitnehmer\*innenähnliche im besten Fall einfach irgendwie hinten dran geflanscht werden - und das genügt meistens leider nicht.

Wie regelmäßig muss die Tätigkeit für den rbb sein, wenn man dafür eine potenziell auf Jahrzehnte angelegte, teure Versicherung stützen will? Wie viel Honorar muss man mindestens verdienen, damit die Versicherung bereit ist, überhaupt einen Vertrag abzuschließen? Wie wenig darf man verdienen, damit der rbb bereit ist, monatlich Beiträge an die Versicherung abzuführen? Gilt das alles nur für sozialversicherungspflichtige Freie oder ist das auch für Selbständige zulässig? Und wenn ja: Wie genau?

Fragen über Fragen, alle sehr berechtigt und alle beantwortbar. Aber leider stellte sich heraus, dass diese Fragen in den langen, langen Verhandlungen zwischen dem rbb und der BVUK keine Rolle gespielt hatten. Sie kamen erst Wochen nach dem Start auf den Tisch, als nach den ersten Beratungsgesprächen Freie von der Versicherung überraschend abgelehnt wurden. Wir konnten dann leider auch nur noch hinterherlaufen und längst nicht jeden Fall zur Zufriedenheit auflösen. Viel besser wäre es gewesen, das Knowhow der Freienvertretung im Vorfeld einzubeziehen. Warum man uns

– wieder mal - vergessen hat? Sicher nicht, weil wir unser großes Interesse an der BU für uns behalten hätten. Sondern weil das Freienstatut dafür lediglich ein allgemeines Informationsrecht vorsieht. Der Personalrat ist in sozialen Angelegenheiten in der Mitbestimmung – den kann man gar deshalb nicht „vergessen“. Um wie viel besser und einfacher wäre die Sache wohl gelaufen, wenn Freie in dieser Angelegenheit eine starke Interessenvertretung gemeinsam mit ihren festen Kolleg\*innen gehabt hätten?!



### ***Der Flop des Jahres: Die „Freien-App“***

„Na das ist ja mal eine richtig tolle Idee!“ haben wir gedacht, als man uns folgendes Projekt vorstellte: eine App für das Handy, nur für rbb-Freie. Immer dabei, leicht zu bedienen und zur Abwicklung aller administrativen Notwendigkeiten, ohne den rbb physisch betreten oder in der Verwaltung anrufen zu müssen. Das klang in Vor-Corona-Zeiten wie süßeste Zukunftsmusik und wir waren hellauf begeistert. Gut, mittlerweile haben wir gelernt, was außerhalb des rbb alles geht. Damals staunten wir über die Dimension einer solchen Vision. Das gesamte Vorhaben klang wie der Schritt in eine neue Ära. Und wir hatten auch viele gute Ideen, die wir zur Ausgestaltung der App beitragen konnten: Urlaubsanträge per Smartphone stellen, digitale Krankmeldungen einreichen, mit einem Klick den aktuellen Auszahlungsstand der angewiesenen Honorare überprüfen, Dienste in Sekundenschnelle bestätigen oder ablehnen. Schöne neue mobile Arbeitswelt! Mit der App sollten sich die rbb-Freien selbst verwalten können, Stammdaten ändern, Anträge stellen. Eben all das, was woanders schon lange digital erledigt werden kann.

Ruckzuck war eine Expertengruppe gebildet und bis zu acht Treffen anvisiert. Die Freienvertretung mittendrin. Also legten wir los mit der Planung. Nach zwei oder drei Arbeitstreffen erfuhren wir, dass es gar keine Projektmittel für das „Projekt“ Freien-App gab. Dumm gelaufen! Aber die Entwick-

lung ging erstmal weiter – vielleicht könne man irgendwo ja noch ein paar Töpfe anzapfen. Dann kamen erste Probleme mit der Schnittstelle der Dienstplan-Software (MIRAAN) und der Abrechnungs-Software (SAP) hinzu. Plötzlich waren auch Formulare und Bescheinigungen nicht mehr kompatibel, da die im rbb alle noch persönlich unterschrieben werden müssen. Und nach weiteren Planungstreffen und Workshops stellte die Datenschutzbeauftragte schließlich fest, dass persönliche Daten von Mitarbeitenden nichts in einer App zu suchen haben (deren Datenmaterial auf einem amerikanischen Server liegt). Und außerdem sei das ganze Vorhaben sowieso viel zu teuer. ABER – weil die Idee ja gut sei, stellte der rbb fest, sollte zumindest eine browserbasierte Anwendung mit mobiler Version entstehen.

Das einstweilige Ende kam dann ziemlich unvermittelt: es gebe definitiv keine „Digitalisierungsmittel“. Damit wurde das Projekt dauerhaft in den Pausenmodus geschaltet. Vielleicht tragen ja Corona und die Dauerüberlastung der Honorarabteilung irgendwann zur Wiederauferstehung bei – angeblich soll Digitalisierung ja manchmal nicht nur Geld kosten, sondern auch helfen, welches zu sparen.

**„Wer billig kauft...“ – Hin und her bei der „Gefährdungsbeurteilung (GBU)“**

Gesundheitsgefährdungsbeurteilungen – sperriges Wort, viel dahinter! Die Freienvertretung hat bei diesen Verfahren ein Wörtchen mitzureden. Und das hat sich in den letzten Jahren häufig als recht sinnvoll erwiesen. So konnten wir dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen vieler freier Kolleg\*innen zu verbessern – oder zumindest mehr Problembewusstsein für schlechte Arbeitsbedingungen schaffen. Der rbb hat nämlich die gesetzliche Pflicht, seine Bereiche regelmäßig auf Gefährdungen zu untersuchen. Die können physischer Art (Ergonomie usw.) aber auch psychischer Art sein (z.B. extremer psychischer Druck durch Arbeitsabläufe).

Die Gefährdungsbeurteilungen wurden in den letzten Jahren von einer externen Firma durchgeführt, die wissenschaftliche Expertise in Arbeitspsychologie mitbringt. Die Verfahren waren oft recht aufwendig und manchmal auch ziemlich langwierig, weil viele Akteure befragt und Arbeitsabläufe beobachtet werden mussten. Dafür kamen am Ende meist sinnvolle Handlungsempfehlungen heraus, die auch oft sehr spezifischen Arbeitsbedingungen freier Mitarbeiter\*innen Rechnung trugen. So hat z.B. die VJ-GBU offenbart, unter welchem massiven Druck die Kolleg\*innen stehen und welche Maßnahmen für ein gesünderes und stressfreieres Arbeiten zwingend notwendig sind. Fast immer stellten die Untersu-

chungen fest, dass die unsichere soziale Situation der Freien zu einer erheblichen psychischen Belastung führt, und empfohlen Maßnahmen wie z.B. verbindliche Einsatzuntergrenzen und den Verzicht auf Beschäftigung neuer Freier. Auch wenn diese Empfehlungen nur zum geringen Teil umgesetzt wurden, lieferten sie der Freienvertretung doch gute Argumente – quasi aus neutraler, wissenschaftlicher Perspektive – für ihre Forderungen.

Das schmeckte dem rbb verständlicherweise gar nicht. Um Zeit, aber auch Geld zu sparen – und vielleicht auch „gefälliger“ Ergebnisse zu erzielen? – wurde ein neues Unternehmen mit einer neuen Methode beauftragt: die psychische Arbeitsbelastung sollte fortan über Online-Befragungen aller Beschäftigten ermitteln. Die Freienvertretung roch den Braten und protestierte – ihre Einwände wurden aber nicht berücksichtigt - #fehlendemitbestimmungsrechte.

Wir befürchteten, dass die freien Kolleg\*innen mit ihren spezifischen Arbeitsbedingungen in diesem Verfahren nicht angemessen berücksichtigt werden könnten. Das sollte sich dann auch bestätigen.

Bereits in der Probephase – die Redaktion Brandenburg aktuell war für das „Pilotverfahren ausgewählt worden - zeigte sich, dass die Beteiligung an der Online-Befragung so gering war, dass daraus keine seriösen Schlüsse im Hinblick auf

psychische Gefährdungen gezogen werden konnten. Vor allem für die freien Kolleg\*innen war dieses Tool ungeeignet, da es auf den Arbeitsalltag angestellter Kolleg\*innen abzielte, die jeden Tag zu festen Zeiten an ihrem Arbeits-PC sitzen. Bei Brandenburg Aktuell wurde die Online-Befragung von freien Kolleg\*innen so gut wie gar nicht genutzt, da zudem die Bedingungen für die Teilnahme falsch oder nicht ausreichend kommuniziert worden waren.

Erst der Workshop von Redaktionsleitung und Mitarbeitenden, der konkrete Maßnahmen zum Abbau von Belastungen und für eine bessere Zusammenarbeit von festen und freien Kolleg\*innen liefern sollte, brachte die wirklichen Probleme zur Sprache. Hier fehlte dann allerdings die arbeitspsychologische Expertise und womöglich auch der unbefangene Blick der externen Fachleute - deren Job war mit der Auswertung der Online-Befragung erledigt.

Nach diesem Schlag ins Wasser haben wir uns mit dem Personalrat und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des rbb auf ein – wie wir finden – vernünftigeres Prozedere verständigt. Zukünftig werden die Betroffenen des zu untersuchenden Bereiches direkt in einem Workshop zusammengeführt. Dort wird dann geklärt, wo es hapert, welche psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen es gibt. Anschließend führen Betriebsarzt und Sicherheitsingenieur Begehun-

gen durch. Und die Ergebnisse beider Verfahren münden dann in eine GBU – bei Bedarf mit externer Unterstützung von Arbeitspsycholog\*innen - die entsprechende Maßnahmen entwickelt. Durchgängig begleitet von der Freienvertretung, damit die Bedürfnisse der freien Kolleg\*innen von Anfang an nicht aus dem Blick geraten. Wir hoffen, dass wir damit zu den hohen Standards der vergangenen Jahre zurückfinden.

### ***Eine unendliche Geschichte: Die Evaluierung des Freienstatuts***

Alle Jahre wieder die Frage: Ist die gesetzlich für das Jahr 2016 vorgesehene Evaluation des Freienstatuts inzwischen abgeschlossen? Same procedure as every year: Nein, noch nicht. Immerhin hat die Berliner Senatskanzlei inzwischen die von uns und der Geschäftsleitung 2016 eingereichte Stellungnahmen ausgewertet und mit einer eigenen Bewertung versehen. Tenor: Allet schick, super erfolgreich, ein paar Kleinigkeiten beseitigen und dann weiter so! Jetzt sind die Parlamente am Zug. Corona-bedingt wurden geplante Anhörungen mehrfach verschoben, im Hauptausschuss des Brandenburger Landtags wurde unsere Sicht, die der Geschäftsleitung sowie externer Expert\*innen z.B. aus den Gewerkschaften am 19. August erörtert. Ergebnis: noch offen.

Uns schmeichelt natürlich ein Wenig, dass der Berliner Senat nach 5jähriger Prüfung attestiert, dass die Freienvertretung eine „zuverlässig erreichbare und fachlich zutreffende Beratungstätigkeit gewährt, die sich durch Kompetenz und Glaubwürdigkeit auszeichnet“ – besten Dank! Aber ansonsten „kein Handlungsbedarf“? Jeder Arbeitstag in der Freienvertretung und jedes Kapitel in diesem Bericht belegt, dass es anders ist – eine wirkungsvolle Interessenvertretung braucht wirkungsvolle Rechte! Das sehen zum Glück nicht nur die Gewerkschaften ähnlich, die seit Jahren „Freie in den Perso-

nalrat“ fordern, sondern auch viele unserer Ansprechpartner\*innen im Rundfunkrat und aus den Fraktionen der beiden Landesparlamente. Dort muss letztlich die Entscheidung getroffen werden, welche Rechte eine eigenständige Freienvertretung haben soll - oder ob künftig der Personalrat auch die Arbeitnehmerähnlichen vertreten darf. „Letzteres könnte im Zusammenhang mit einer anstehenden Evaluierung bzw. Novellierung des rbb-St[aats]-V[ertrags] geprüft und politisch entschieden werden.“, so der vielversprechende allerletzte Satz in der Stellungnahme der beiden Landesregierungen zum Freienstatut.

Also: Der Gesetzgeber ist wieder am Zuge. Wir haben nun die ernsthafte Hoffnung haben, dass im ersten Tätigkeitsbericht der nächsten Freienvertretung von der Evaluation des Freienstatuts als „unendlicher Geschichte“ keine Rede mehr ist. Die neue Dauerbrenner-Frage könnte dann stattdessen lauten: „Was macht eigentlich die Evaluation des rbb-Staatsvertrages?“



### ***Lobby für mehr Mitbestimmung: Der ARD-Freienrat***

„Freie in den Personalrat“ – das war im vergangenen Jahr der wichtigste politische Schwerpunkt für den ARD-Freienrat. Denn nur die Hälfte der vielleicht 18.000 arbeitnehmerähnlichen Freien bei den öffentlich-rechtlichen Sendern wird bisher mit den soliden, gesetzlichen Rechten der Personalräte vertreten (RB, WDR, HR, SWR, SR, ZDF), die andere Hälfte nicht (BR, NDR, MDR, rbb, DW, DRadio). Was mit Ausnahme des Bayerischen Rundfunks daran liegt, dass in diesen Bundes- bzw. Mehrländeranstalten das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt – welches bisher Arbeitnehmerähnliche explizit ausschließt. Der Gesetzgeber fasst das altherwürdige und schwergewichtige BPersVG nur alle paar Jahrzehnte ganz vorsichtig an - im Kern regelt es ja die heiklen Rechte der Bundesbeamt\*innen und sonstigen Staatsdiener\*innen- , so dass der Freienrat die historisch seltene Chance der geplanten Novellierung in dieser Legislatur natürlich nutzen möchte. Einzelgespräche mit Rundfunkpolitiker\*innen im Bundestag, Diskussionsveranstaltungen der Fraktionen, Hintergrundtreffen mit Juristen der Gewerkschaften und des Bundesinnenministeriums – viele der Freienrats-Aktivitäten finden in Berlin statt, so dass wir von der rbb-Freienvertretung schon aus örtlichen Gründen sehr oft direkt beteiligt sind. Stand heute: Man hört uns zu, man hat Verständnis, die Aufnahme von Arbeitnehmerähnlichen wird geprüft. Aber: In den Referen-

tenentwurf des Bundesinnenministeriums hat es der Änderungswunsch nicht geschafft. Wenn der Gesetzentwurf - wie man hört, im September - an den Bundestag übermittelt wird, hat das Parlament das Wort.

Das Thema Corona hat auch die Arbeit des Freienrats geprägt, im Guten wie im Schlechten. Der alljährliche Freienkongress musste leider wegen Corona abgesagt werden, zum ersten Mal seit der Premiere bei uns in Berlin vor fünf Jahren. Wir hoffen, dass unser Jahrestreffen im Frühjahr 2021 stattfinden kann. Dank oder besser wegen Corona war aber der Austausch zwischen den Freienvertretungen bzw. Personalräten der Sender aber auch ohne aktuelle Kongressvorbereitungen sehr intensiv. Denn nicht alle Sender sichern ihre Freien so gut ab wie der SWR, Radio Bremen oder der BR. Der Austausch über die unterschiedlichen Corona-Absicherungen für Freie in den einzelnen Sendern war sehr wertvoll. In seiner Rolle als Informationsbörse und Austauschplattform der regionalen Interessenvertretungen funktioniert der 2017 gegründete Freienrat inzwischen zuverlässig und nahezu reibungslos.

In der Coronakrise hat er sich auch als Sprachrohr der Freien in Richtung ARD (-Vorsitzendem) bewährt. Leider konnten wir auch im vergangenen Jahr den ZDF-Personalrat nicht zu einer Mitarbeit bewegen.

***Es gibt viel zu tun – macht mit!***

Wie ihr seht, sind die wenigsten Themen abgeschlossen oder im Sinne der Freien gelöst. Auch die neue Freienvertretung wird alle Hände voll zu tun haben – und kann nur mit eurer Unterstützung erfolgreich sein: Sei es bei der Umsetzung des Honorarrahmens Programm und dem Ziel: Gleiches Geld für Gleiche Arbeit! Sei es bei der Ausweitung des Bestandsschutzes auf alle Freien über die „nicht-programmgestaltenden“ hinaus, den Kampf für mehr Mitbestimmungsrechte z.B. in einem erweiterten Personalrat oder die Verbesserung sozialer Leistungen.

Geht also am 11., 14. und 15. September zur Wahl der Freienvertretung oder beteiligt euch per Briefwahl. Engagiert euch selbst in euren Bereichen – als Freiensprecher\*innen oder einfach so: Indem ihr eure Meinung sagt, selbstbewusst eure erkämpften Rechte und sozialen Leistungen wahrnehmt und euch solidarisch mit den Kolleg\*innen für Verbesserungen einsetzt. Ohne euch sind wir nichts!

Eure Freienvertretung