

Anja Arp Privilegiert oder doch geknechtet? Die Freien im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Götz Altmann ist einer, Reinold Beckmann ist einer und Frank Plasberg ist nach langen Jahren als angestellter WDR-Redakteur neuerdings auch einer – Freier Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Allerdings gehören sie zu den wenigen prominenten Großverdienern, die zumeist auch noch eine eigene Produktionsfirma haben. Die meisten Freien sind – so wie ich – nicht nur wesentlich weniger berühmt, sie verdienen auch wesentlich weniger Geld. Einerlei: Ohne die Freien gäbe es kein Programm. Denn die Freien machen in weiten Teilen die Beiträge, die im öffentlich-rechtlichen Rundfunk gesendet werden.

Im Vergleich zu den »Vogel-Freien« im Print-Bereich geht es den Freien im Rundfunk – berühmt oder nicht – auf jeden Fall prima. Wobei man da auch noch mal fein säuberlich unterscheiden muss in öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunk. Denn die Freien im öffentlich-rechtlichen Rundfunk bekommen in der Regel bessere Honorare und vor allem gibt es für uns eigene Tarifverträge. Insofern sind wir privilegiert.

Und das kam so: In den vergleichsweise fetten 1970er Jahren hat die ARD ihre dritten Programme ausgebaut und zwar ohne neue Planstellen. Die Folge: Es wurden jede Menge Freie Mitarbeiter gebraucht, die das ganze Programm auch qualifiziert füllen konnten. Damals war Prognose noch ein Fremdwort, es gab keinerlei Beschäftigungs-Begrenzungen und Freie können bekanntlich ganz schön »reinhauen«, wenn es sein muss. In dieser Zeit haben sich die Freien bei den Sendern eine goldene Nase verdient – häufig verdienten sie sogar wesentlich besser als ihre angestellten Kollegen. Das hat teilweise natürlich auch für böses Blut gesorgt.

Ende der 1970er Jahre mussten die Anstalten dann auf die Bremse treten – sie mussten sparen. Das haben die Freien natürlich sofort in ihrem Portemonnaie gemerkt. Einige befürchteten sogar, überhaupt keine Aufträge mehr zu bekommen und klagten mit Hilfe des Rechtsschutzes der Gewerkschaften auf weitere Beschäftigung. Daraus haben die Arbeitsgerichte dann vielfach Feststellungsklagen gemacht, weil viele Freie bei Lichte besehen arbeitsrechtlich eigentlich als Angestellte anzusehen waren.

Um das ganze Durcheinander, das sich mit der Zeit zwischen den Freien und den Sendern entwickelt hatte, ein wenig zu ordnen, haben die Arbeitgeber und die Gewerkschaften sich dann an einen Tisch gesetzt und Tarifverträge entwickelt, die künftig die Beschäftigung, aber auch den Schutz der so genannten Festen Freien regeln sollten. Im Dezember 1976 entstand beim Westdeutschen Rundfunk der erste Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter in der ARD. Damals war das erklärte Ziel, die Zusammenarbeit für beide Seiten möglichst positiv zu gestalten.

Grundlage ist der Paragraph 12a des Tarifvertragsgesetzes. Er besagt: Wer wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig ist, der gilt als arbeitnehmer-ähnlich und für den dürfen Tarifverträge gemacht werden. Seither gibt es bei fast jeder Anstalt des öffentlich-rechtlichen Rundfunks Tarifverträge für arbeitnehmer-ähnliche Freie. Hinzu kommt in den meisten Häusern noch ein Tarifvertrag für auf Produktionsdauer Beschäftigte sowie ein Honorarrahmen. Beim Norddeutschen Rundfunk (NDR), Südwestrundfunk (SWR), Westdeutschen Rundfunk (WDR), Bayerischen Rundfunk (BR) und dem Deutschlandradio gibt es zudem noch einen Urhebervarvertrag, der 1981 ausgehandelt wurde. In jeder Anstalt haben sich mit der Zeit senderspezifische Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbegrenzungen entwickelt – dazu später mehr. Und in jeder Anstalt wird der 12a-Status, also die soziale Schutzbedürftigkeit und die wirtschaftliche Abhängigkeit etwas anders definiert. Beim WDR, der größten ARD-Anstalt, gelten Freie zum Beispiel als wirtschaftlich abhängig, wenn sie im letzten halben Jahr mehr als die Hälfte ihrer Verdienste im öffentlich-rechtlichen Rundfunk verdient haben – bei Künstlern, Schriftstellern oder Journalisten reicht schon ein Drittel. Die soziale Schutzbedürftigkeit ist gegeben, wenn der freie Mitarbeiter, die freie Mitarbeiterin im letzten halben Jahr vor Antragstellung mindestens auf 42 Beschäftigungstage (inklusive Urlaubstage) für den WDR oder die anderen ARD-Anstalten, das ZDF und das Deutschlandradio kommt und nicht mehr als 45.000 Euro im halben bzw. 90.000 Euro im ganzen Jahr vor Antragstellung verdient hat.

Erfüllt der WDR-Freie diese Bedingungen, dann bekommt er Urlaubsentgelt für 30 oder 31 Tage. Das entspricht ungefähr 12% seiner Honorare beim Sender. Hat der Freie noch für andere Anstalten gearbeitet, kann er dort formlos mit einer Kopie des WDR-Bescheids Ergänzungsurlaub beantragen. Der Anspruch auf Urlaub gehört also zu den Privilegien, die Freie im öffentlich-rechtlichen Rundfunk haben. Der Schutz geht aber noch weiter. Für 12a-Freie gibt es auch noch den Anspruch auf Zahlungen im Krankheitsfall. Dafür muss man laut Tarifvertrag auf 72 Tätigkeitstage im Jahr, allein beim WDR, ohne Urlaubstage und Arbeitstage in der ARD, kommen. Die Latte

hängt also schon erheblich höher als für das Urlaubsgeld – und für den Bestandsschutz hängt sie noch etwas höher. Wer darauf Anspruch anmelden will, der muss alle Bedingungen für die wirtschaftliche und soziale Schutzbedürftigkeit mindestens fünf Jahre hintereinander erfüllt haben. Reduzieren sich die Honorare beim WDR in einem Jahr auf einmal um die Hälfte, weil zum Beispiel der Redakteur gewechselt hat oder mal wieder eine Sendung einer Programmreform zum Opfer gefallen ist, dann hat der Freie Anspruch auf Ausgleichszahlungen. Ebenfalls ein Privileg, von dem Vogel-Freie oder Freie in den Print-Medien nur träumen können.

Die Beschäftigung selbst sieht von Sender zu Sender ganz unterschiedlich aus. So bindet der Bayerische Rundfunk zum Beispiel einige Freie ganz fest in den Redaktionsdienst ein. Auch beim Hessischen Rundfunk (HR) und beim SWR verantworten Freie Programm-Bereiche und sind fest in Redaktions- und Moderationsschichten eingebunden. Das ist beim WDR ganz undenkbar. Dort dürfen Freie kein Programm redaktionell verantworten. Seit der großen Einklagewelle Ende der 1970er Jahre, als sich auf einen Schlag 400 Freie Mitarbeiter beim Sender eingeklagt haben, achtet der WDR sehr darauf, alle arbeitsrechtlichen Auflagen und Einschränkungen zu beachten. Seither gibt es die Prognose, die beim WDR sehr streng gehandhabt wird. In anderen Sendern, wie etwa dem Saarländischen Rundfunk (SR) oder dem ZDF spielt diese Form der Beschäftigungsbeschränkung dagegen keine so große Rolle. Jeder Sender hat seine traditionell gewachsene Form, Freie einerseits an sich zu binden und sich andererseits vor Einklagungen auf Anstellung zu schützen. Die Prognose ist vom Sender einseitig »verordnet«, d.h. weder Bestandteil von Tarifverträgen, noch unmittelbare Folge gesetzlicher Bestimmungen. Es gibt eine »4-Tages-Prognose« für auf Produktionsdauer Beschäftigte. Das sind zum Beispiel Cutter, Kamera-Leute oder Sprecher im aktuellen Bereich, die im WDR mit Produktionsmitteln des WDRs zumeist weisungsgebunden arbeiten. Arbeitsrechtlich hätten sie damit theoretisch gute Karten, sich einzuklagen. Aber bei vier Beschäftigungstagen pro Monat hat das bislang niemand getan – denn das lohnt sich einfach nicht. Für Autoren und Reporter liegt die Prognose bei zehn Tagen pro Monat. Sie ist höher, weil diese Freien zumeist von zu Hause oder ihrem eigenen Büro aus arbeiten und deren Chancen, sich einzuklagen damit relativ gering sind. De facto hat das seit damals auch niemand mehr mit Erfolg getan. Dennoch wird die Prognose im WDR von allen Beteiligten sehr ernst genommen. Es weiß zwar jeder, dass dabei vorne und hinten gemogelt wird, aber der Schein muss gewahrt werden. Im Prinzip haben sich sowohl die Redaktionen als auch die Freien Mitarbeiter damit abgefunden und üben täglich den »kreativen« Umgang mit der Prognose.

Andere Sender, wie der NDR, schließen mit Freien Rahmenverträge, die er Jahr um Jahr verlängert. Bis die Schmerzgrenze von 15 Jahren näher rückt, dann sind NDR-Freie nach ihrem Bestandsschutz-Tarifvertrag nämlich unkündbar. Bei vielen Sendern, wie etwa dem ZDF, dem Deutschlandradio oder dem BR gibt es auch so genannte Pauschalisten-Verträge. Da ist mit einer festen Summe xy pro Jahr alles abgegolten, was der Freie für den Sender macht. In jedem Haus gibt es – wie gesagt – unterschiedliche Traditionen im Umgang mit Freien. So hat der BR zum Beispiel die Philosophie, möglichst wenig Freie in den 12a-Status gelangen zu lassen. Die Freien, die diesen Status erreicht haben, werden dafür gut beschäftigt und mit einem umfassenden Bestandsschutz versorgt. Andere Sender, wie der WDR, haben viele Feste Freie mit 12a-Status. Dort gibt es rund 1.800 arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der WDR lässt vergleichsweise viele Freie diesen Status erreichen. Dafür will er sich aber auch jederzeit von jedem trennen können, um seinem »Abwechslungs-Bedürfnis« nachkommen zu können. Im Prinzip also das genaue Gegenteil der Strategie des BR. Vergleichsweise neue Sender, wie der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR), machen ihre Pforten für 12a-Freie möglichst ganz dicht. Dort gehören arbeitnehmerähnliche Freie inzwischen zu einer aussterbenden Spezies. Seit Sommer 2005 gibt es dort eine »deadline« – Freie, die es bis dahin geschafft haben, auf 72 Tätigkeitstage beim MDR zu kommen, können sich glücklich schätzen: Sie haben den 12a-Status und gelten als »Alt-Freie« – alle anderen können nur noch als ungeschützte Vogel-Freie für den Sender arbeiten.

Überhaupt hat sich in der Beziehung in den letzten Jahren einiges verändert. Früher gingen die meisten Sender davon aus, dass sie einen Teil ihrer Freien bis zur Rente beschäftigen werden. So sind Freie beim Deutschlandradio de facto »unkündbar«, wenn sie 15 Jahre lang ununterbrochen den 12a-Status beim Sender haben und unter 50 Jahre alt sind. Sind sie 50 Jahre alt, reichen schon zehn Jahre. Solch eine Regelung würde heute kein Sender mehr unterzeichnen. Und auch das Deutschlandradio, das traditionell einen guten Umgang mit seinen Freien pflegt, scheint diese Regelung inzwischen zu bereuen. Erst kürzlich erhielten etliche langjährige Freie einen Brief vom Haus, in dem ihnen mitgeteilt wurde, dass sie künftig nicht mehr beschäftigt werden – und zwar kurz bevor sie laut Tarifvertrag eine Beschäftigungsgarantie bis zur Rente bekommen hätten. Seither ist die Stimmung zwischen dem Sender und seinen Freien nicht mehr so gut.

In anderen Anstalten, wie dem BR, gibt es ebenfalls weit reichende Bestandsschutz- und Beschäftigungsgarantien für langjährige Freie. Beim NDR ist die Unkündbarkeitsklausel im Bestandsschutz-Tarifvertrag aus

dem Jahre 1996 allerdings mächtig nach hinten losgegangen. Dort werden Freie, die in die Nähe dieser Klausel kommen, regelmäßig nicht mehr beschäftigt, was sicher nicht im Sinne des Tarifvertrags ist. Als der NDR damit begann, Beschäftigungsverhältnisse von Freien Mitarbeitern – den so genannten Rahmenverträgern – im großen Stil vorsorglich aufzukündigen, machte sich dort Unmut breit. Seither gibt es die Initiative »Freie im Norden«, die sich losgelöst von den Gewerkschaften gebildet hat. Das erklärte Ziel der Initiative ist, langfristige Beschäftigungsbedingungen für Freie zu entwickeln, die ihnen eine möglichst sichere Existenz und dem Sender Planungssicherheit geben. Auch der Deutschlandfunk hat für langjährige freie Mitarbeiter eine Unkündbarkeitsklausel. Und auch bei diesem Sender gibt es deshalb seit geraumer Zeit vorsorgliche Kündigungswellen von langjährigen Mitarbeitern. Deshalb relativiert sich bei genauem Hinschauen das Privileg des Bestandsschutzes also erheblich. Denn die Bedingungen, in seinen Genuss zu kommen, sind sehr hoch gehängt – siehe WDR. Oder die Angst vor unkündbaren Freien bewirkt das genaue Gegenteil, nämlich die vorausschauende Kündigung.

Und noch etwas hat sich geändert: Früher konnte ein Freier ein Leben lang von »seinem« Sender leben und damit hoffentlich glücklich werden. Diese Zeiten sind schon lange vorbei. Eine Programm-Reform jagt die andere, zudem werden Sendeplätze eher abgebaut als aufgebaut. So erhöht sich zum Beispiel der Musik-Anteil im Hörfunk von Jahr zu Jahr drastisch. Auch der Anteil an so genannten Call-in-Sendungen steigt ständig. Zudem ist das Abwechslungs-Bedürfnis hin zu neuen unverbrauchten Stimmen und Gesichtern groß. Nur auf ein »Pferd« zu setzen, kann also sehr gefährlich sein. Deshalb empfiehlt es sich, mehrere Redaktionen in einem Sender zu bedienen und am besten ARD-weit anzubieten. Noch besser ist es allerdings, wenn man als Freier ein weiteres Standbein in der Privatwirtschaft hat. Das sagt sich in der Theorie leicht, ist in der Praxis allerdings manchmal schwer. Denn es gibt viele Redaktionen, zum Beispiel die Regionalstudios beim WDR, die von »ihren« Freien absolute Exklusivität erwarten. Selbst für andere Redaktionen im eigenen Haus zu arbeiten, wird oft nicht toleriert, geschweige denn für andere Sender. Manche Regionalstudio-Leiter mutieren in dieser Frage zum Fürsten, der seine Knechte an die Kandare nimmt – das sind Freie auch im öffentlich-rechtlichen Rundfunk dann wirklich die Geknechteten. Und manchmal gibt es auch kaum Alternativen, etwa wenn man als Fernseh-Reporter in Bielefeld oder Wuppertal sitzt. Auch der Versuch, sich über die Arbeit für eine Produktionsfirma vom Sender unabhängig zu machen, schlägt oft fehl. Denn zumeist steckt dann wieder der Sender als Auftraggeber hinter der Produktionsfirma. Immer häufiger arbeiten Freie

im öffentlich-rechtlichen Rundfunk deshalb bi-medial für Hörfunk und Fernsehen. Beide Medien gleichzeitig zu bedienen, ist Stress und geht im Zweifel zulasten der Qualität. Denn für die beiden Medien kommt es auf ganz unterschiedliche Dinge an. So spielen beim Fernsehen die Bilder die wichtigste Rolle, während man im Hörfunk viel mehr erzählen kann.

Durch die digitale Technik hat sich der Arbeits-Alltag vieler Freier im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ohnehin sehr stark gewandelt. Vielfach schneiden Hörfunk-Autoren ihre Beiträge inzwischen selber am PC und viele produzieren ihre Beiträge auch fix und fertig im eigenen Ton-Studio. Eigenproduktionszuschläge gibt es dafür leider nur beim Deutschlandradio und beim WDR. Dennoch produzieren immer mehr Hörfunk-Freie selbst, entweder weil es keine Kapazitäten im Sender gibt oder weil das Funkhaus zu weit weg ist und die Redaktionen selbstredend keine Fahrtkosten mehr übernehmen. Den Beitrag »filen« die Freien dann via Internet als mp3 in den Sender. Das erspart viele Wege und ist für alle Beteiligten praktisch. Dennoch: Die Sender streichen hier einseitig den Produktivitätsgewinn ein, den allein der freie Mitarbeiter erwirtschaftet – ein Indiz, das dann doch für Knechtschaft spricht.

Auch beim Fernsehen wird zunehmend mit den kleinen Drei-Chip-Kameras von den Freien selbst gedreht. Das klassische Team mit Kameramann oder -frau, Techniker und Autor wird zumindest im aktuellen Bereich immer häufiger durch das One-Man-Team nach amerikanischem Vorbild ersetzt. Das kann in einzelnen Fällen – etwa für Reportagen – Vorteile haben. Es hat aber meist auch viele Nachteile, etwa wenn der Freie auf die Schnelle als One-Man-Team dann auch noch Interviews machen muss. Viele Freie werden zu dieser »Funktions-Kopplung« quasi gezwungen. Vor allem, wer im Blaulicht-Bereich arbeitet, wird in der Regel sanft, aber sicher in diese Richtung gedrängt. Auch in diesem Bereich gibt es nur in wenigen Sendeanstalten entsprechende Eigenproduktionszuschläge. Damit ist das ebenfalls ein Rationalisierungsgewinn für die Sender, den vor allem die Freien ausbaden, indem sie in eine eigene Kamera investieren und die Arbeit anderer Berufsgruppen mit übernehmen.

Eindeutig zu den Privilegien für die Freien im öffentlich-rechtlichen Rundfunk gehört dagegen die Pensionskasse. Sie ist für die zusätzliche Altersversorgung der Freien geschaffen worden und hat bislang die besten Renditen gebracht. Auf alle Honorare der Pensionskassen-Mitglieder zahlen die Sender des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in der Regel 4% auf (es gibt auch Fälle, in denen sie 7% zahlen). Der Freie selbst zahlt ebenfalls 4% oder wahlweise 7%. Das heißt, von jedem Honorar fließen mindestens 8% oft sogar 11% der Altersversorgung zu. Das ist ein unglaublich wertvolles

Privileg, das angesichts der leeren Rentenkassen gar nicht hoch genug angesiedelt werden kann. Und last but not least gibt es natürlich das Privileg der Künstlersozialkasse, über die sich allerdings alle Künstler und Publizisten sozialversichern können. Den Arbeitgeberanteil finanzieren die Verwerter und der Bund über einen Zuschuss.

Um also noch mal zu der Eingangs-Frage zurück zu kommen, sind wir im Vergleich zu Vogel-Freien eindeutig privilegiert. Allerdings ist der öffentlich-rechtliche Rundfunk als Kulturträger mit gesellschaftlichem Auftrag eben auch kein Arbeitgeber wie jeder andere in der freien kapitalistischen *Wildbahn* – er hat seinen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber durchaus auch eine soziale Verantwortung.

Natürlich gibt es in den Rundfunkanstalten auch Freie, die sich knechten lassen müssen, aber sie sind bislang nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Das kann sich angesichts des rasanten Wandels in der Rundfunk-Landschaft allerdings auch schnell ändern. Denn obwohl der öffentlich-rechtliche Rundfunk sein Programm auch ausbaut, reduziert sich unterm Strich der journalistische Anteil. Ein gutes Beispiel ist da die geplante Programm-Reform auf der anspruchsvollen Wort- und Klassikwelle von WDR3. Künftig soll der Wort- und Musik-Anteil dort bei 20 zu 80% liegen. Das heißt, künftig werden alle WDR3-Autoren auf die andere Wort-Welle des Senders WDR5 drängen und dort wird es dann für alle eng. Zudem werden immer mehr Produktionen komplett an Auftragsproduzenten vergeben, was letztlich Tarif-Flucht bedeutet und die freien Mitarbeiter damit im Prinzip wieder zu Vogel-Freien macht. Die Programm-Verflachung und die ständig steigende Konkurrenz unter Freien wird hoffentlich nicht dazu führen, dass in Zukunft das Resümee zu Gunsten der Knechtschaft ausfallen muss. Dem Programm-Auftrag der »bedrohten Instanz« öffentlich-rechtlicher Rundfunk täte das nicht gut.

Angelika Lipp-Krüll/Ute Mies-Weber Gleichstellungspolitik im öffentlich-rechtlichen Rundfunk Anfänge, Ziele, Etappen des Erfolgs – und warum Geschlechter- gerechtigkeit unverzichtbar ist

*»There is a time to let things happen and
there is a time to make things happen.«
Hugh Prather*

Teil 1: 30 Jahre Gleichstellungspolitik

Den Auftakt macht der Westdeutsche Rundfunk

Es ist der Westdeutsche Rundfunk (WDR), der sich als erster öffentlich-rechtlicher Sender wissenschaftlich fundiert mit der »Lage der weiblichen Mitarbeiter im WDR« befasst und danach eine Vorreiterrolle innerhalb der ARD einnimmt. Den konkreten Anstoß gibt die immer wieder zitierte Studie von Professor Erich Küchenhoff aus dem Jahre 1975.

Die hartnäckigen internen Vorarbeiten für eine institutionalisierte Gleichstellungspolitik in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten haben die WDR-Medienfrauen geleistet. Intendant Klaus von Bismarck beauftragt Ursula von Welser Anfang 1976, in Einzelinterviews und Gruppengesprächen der Befindlichkeit und den spezifischen Arbeitsbedingungen von Frauen im WDR nachzugehen. Heraus kommt ein Bild, dessen Grundmuster bis heute in allen Sendern in etwa das Gleiche geblieben ist:

- Frauen arbeiten überdurchschnittlich in den unteren bis mittleren Vergütungsgruppen und in zuarbeitenden, meist schlecht entlohnenden Funktionen ohne Aufstiegsmöglichkeiten.
- Frauen mit Kindern bezahlen dafür häufig mit beruflichem Stillstand oder Einbruch.
- Karrieremuster kennen nur die männliche Vollzeit-Norm.
- Weibliche Leistung und weibliches Verhalten werden bewusst wie unbewusst anders und in aller Regel geringer bewertet, auch finanziell, als das von Männern.
- Frauen tragen die Hauptlast der familiären Verpflichtungen.