



# Beschäftigte zweiter Klasse? Gute Arbeit auch für Freie

Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation von freien  
Mitarbeiter\*innen bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten

Befragung im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE  
und der Rosa-Luxemburg-Stiftung

**DIE LINKE.**  
I M B U N D E S T A G

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>	<b>Zufriedenheit</b>	<b>35</b>
		Untersuchung zu Diskriminierungen	40
<b>Einleitung</b>	<b>4</b>	Beobachtete Diskriminierung	40
		Angaben zu Fällen	
<b>Zentrale Ergebnisse im Überblick</b>	<b>5</b>	beobachteter Diskriminierung	42
Durchführung und Methodik	7	Schilderung von Vorfällen	
Grundlagen	7	durch die Befragten	42
Basisdaten der Umfrage – Beteiligung	7	Schilderung von Vorfällen	
		durch die Befragten	45
<b>Freienstatus</b>	<b>11</b>	Erlebte Diskriminierung bei Mitarbeiter*innen	
		mit Migrationshintergrund	46
<b>Charakter der Tätigkeit</b>	<b>13</b>	Erlebte Diskriminierung im Unterschied	
		zwischen Männern und Frauen	47
<b>Einkommen, Honorar und Arbeitszeit</b>	<b>16</b>	Weitere Schilderungen	
Bruttojahreseinkommen	16	erlebter Diskriminierung	47
Honorar	17	Unerlaubte Bevorteilung, Bestechung	
Arbeitszeit	19	bzw. Korruption	48
Auskommen mit dem Einkommen	19	Schilderungen von Bevorteilung,	
		Bestechung bzw. Korruption	48
<b>Arbeitsbedingungen</b>	<b>22</b>	<b>Altersvorsorge und Perspektiven</b>	<b>49</b>
Mitgliedschaften in Gewerkschaften	22	Altersvorsorge	49
und Verbänden, Organisationsgrad	22	Einschätzung der beruflichen/	
Tarifbezug und -bedingungen	23	finanziellen Perspektiven	50
Honorarfortzahlung im Krankheitsfall	23		
Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld	23	<b>Fazit</b>	<b>52</b>
Anspruch auf Mutterschutz	23	Zufriedenheit und Einschätzung	
Honorierung von Überstunden	23	der finanziellen/beruflichen Perspektiven	52
Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit	23	Unterschiede zu Festangestellten	52
Weiterbildungen und Qualifizierungen	24	Einkommen und Honorare	52
		Schlechtere Arbeitsbedingungen	
<b>Situation Tarifverträge</b>	<b>25</b>	und Honorarzusatzleistungen	52
Kategorien freier Mitarbeiter*innen	25	Hohe Belastungen, schlechte Vereinbarkeit	
Differenzierung der arbeitnehmerähnlichen Freien	26	von Beruf und anderen Lebensbereichen	53
Vertrag/Rahmenvertrag/Prognose	26	Schlechte Altersvorsorge	53
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses/	26	Schlechterstellung von sonstigen freien	
Kündigungsschutz/Bestandsschutz	27	Mitarbeiter*innen	53
Honorarfortzahlung im Krankheitsfall	28	Große Unterschiede zwischen	
Urlaubsanspruch und Urlaubsvergütung	28	den einzelnen Rundfunkanstalten	53
Ausgleichszahlungen	28	Diskriminierung	53
Weiterbildung	29	Schlechterstellung von Frauen	53
Familienzuschlag	29		
Mutterschutz/Mutterschaftsgeld	29	<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>54</b>
Arbeitsklima/Arbeitsbelastung	29		
Arbeitsorganisation	29	<b>Über den Autor</b>	<b>55</b>
<b>Arbeitsklima</b>	<b>30</b>		
Arbeitsbelastung	31		
Erholung	33		

# **DIE LINKE.**

**I M B U N D E S T A G**

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128  
E-Mail: [fraktion@linksfraktion.de](mailto:fraktion@linksfraktion.de)  
V.i.S.d.P.: Sevim Dağdelen, Jan Korte, Caren Lay

Autoren: Jörg Langer, Elisabeth Diemel  
Layout/Druck: Fraktionservice

Endfassung: Januar 2019

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken  
verwendet werden!**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen  
Initiativen finden Sie unter: [www.linksfraktion.de](http://www.linksfraktion.de)**

190114

# Vorwort

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk ist in Deutschland eine zentrale, wichtige Institution. Die Bildungs-, Informations- und Unterhaltungsangebote von ARD, ZDF und Deutschlandradio sowie der Deutschen Welle haben eine hohe Reichweite. Unsere gesellschaftlichen Debatten werden nicht nur, aber auch vom öffentlich-rechtlichen Rundfunk angestoßen, gespeist und wiedergespiegelt. Nicht geringer darf sein Anspruch sein; schließlich ist es der Auftrag des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, die Informationsgrundlage zur gesellschaftlichen Meinungsbildung zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise leben Demokratien von medialer Vermittlung – und im Fall Deutschlands leisten gerade die öffentlich-rechtlichen Qualitätsangebote einen unverzichtbaren Beitrag zur gesellschaftlichen Verständigung und öffentlichen Kontrolle.

Dass Medien als Schlüssel zur Beeinflussung gesellschaftlicher Stimmungen erachtet werden, zeigt sich in den Ländern, in denen derzeit Presse- und Medienfreiheit massiv eingeschränkt sind. Umso wichtiger sind der Linksfraktion im Bundestag und der Rosa-Luxemburg-Stiftung der Erhalt eines staatsfernen, unabhängigen, starken öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Auch wenn wir Reformbedarf hinsichtlich seiner Finanzierungsstruktur und seinem Auftrag sehen, so befürworten wir doch mit Nachdruck seinen Bestand und eine Entwicklungsgarantie.

Was aber ist bekannt über die Entstehungsbedingungen der Fernseh- und Radioangebote, die die Republik tagtäglich unterhalten, informieren und bilden? Etwa 42.000 Personen arbeiten für ARD, ZDF, Deutschlandradio und Deutsche Welle. Doch nur gut die Hälfte von ihnen hat eine Festanstellung bei einem der Sender. Rund 19.000 Personen arbeiten freiberuflich als Reporter\*innen, Kameraleute, Cutter\*innen, Redaktionsassistent\*innen und in vielen weiteren Feldern für die Öffentlich-Rechtlichen. Während die

Anliegen der Angestellten von Gewerkschaften vertreten werden, gibt es zur sozialen Lage der Freien Mitarbeiter\*innen im Rundfunk bislang keine flächendeckende Informationslage. Dieses Informationsdefizit mithilfe einer Untersuchung zu beheben, war das zentrale Anliegen einer Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Linksfraktion im Bundestag.

Die Daten zeigen: Auch Freiberufler\*innen, die für die Öffentlich-Rechtlichen tätig sind, leben bisweilen prekär. Die seit Jahren andauernden Umstrukturierungen scheinen den Druck gerade auf diejenigen zu erhöhen, die wenig abgesichert sind. Wer weniger arbeiten darf als auskömmlich, wer mit zunehmendem Alter immer weniger Aufträge erhält, wer als Frau bei gleicher Tätigkeit ein Fünftel Honorar weniger bekommt als ein Mann, hat keine zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen, sondern vielfach mit Diskriminierung, Altersarmut, Hartz IV und beruflicher Unsicherheit zu kämpfen. Von der Anerkennung und Absicherung, die der Relevanz des Rundfunksystems angemessen wäre, ist eine solche Behandlung weit entfernt.

Gerade in beitragsfinanzierten Organisationen, die zudem eine wichtige Funktion für die Demokratie bereitstellen, müssen vorbildliche Arbeitsverhältnisse herrschen. Wenn aber Angestellte neben Selbstständigen gleiche Tätigkeiten zu sehr unterschiedlicher Vergütung verrichten, müssen soziale Ungerechtigkeiten dringend beseitigt werden.

Angesichts einer fragmentierten Öffentlichkeit und der gezielten Verbreitung von Fake News ist die Verfügbarkeit seriöser, vertrauenswürdiger Informationen von unschätzbarem Wert. Dazu braucht es unabhängige Medien mit sicheren Arbeitsverhältnissen. Die nun vorliegenden Daten verdeutlichen die Dringlichkeit, uns weiter für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen – auch im öffentlich-rechtlichen Rundfunk.

**Dr. Dietmar Bartsch**

*Vorsitzender*

*Fraktion DIE LINKE. im Bundestag*

**Doris Achelwilm**

*Medienpolitische Sprecherin*

*Fraktion DIE LINKE. im Bundestag*

**Dr. Dagmar Enkelmann**

*Vorstandsvorsitzende*

*Rosa-Luxemburg-Stiftung*

# Einleitung

*»Auftrag der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ist, durch die Herstellung und Verbreitung ihrer Angebote als Medium und Faktor des Prozesses freier individueller und öffentlicher Meinungsbildung zu wirken und dadurch die demokratischen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Gesellschaft zu erfüllen.« (§ 11 des Rundfunkstaatsvertrags)*

Die Mitarbeiter\*innen der Rundfunkanstalten, deren Aufgabe es ist, diesen Auftrag tagtäglich zu erfüllen, müssen deshalb motiviert, wertgeschätzt und selbstverständlich diskriminierungsfrei ihrer Arbeit nachgehen können. Den Anstalten obliegt es, die qualitativ bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu bewahren.

Allerdings sind in den Rundfunkanstalten unterschiedliche Beschäftigungsformen üblich. Neben den fest angestellten Redakteur\*innen, Moderator\*innen oder Producer\*innen arbeitet ein großer Teil der programmprägend sowie journalistisch Tätigen frei.

Die Möglichkeit, solche »freien« Mitarbeiter\*innen zu beschäftigen, ist in Deutschland eine Besonderheit, welche für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk verfassungsrechtlich legitimiert wurde. In einem bis heute viel zitierten Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13.1.1982 heißt es, die freie Mitarbeit sei als »Element und Stütze der Programmfreiheit und damit als Bestandteil der Rundfunkfreiheit prinzipiell verfassungsgewollt und verfassungsgeschützt«<sup>1</sup>.

Das Gericht bezieht sich hier insbesondere auf Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes (GG): Der durch dieses Grundrecht »in den Schranken der allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG) gewährleistete verfassungsrechtliche Schutz der Freiheit des Rundfunks erstreckt sich auf das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken«<sup>2</sup>.

Dies bedeutet, dass die Anstalten in Bezug auf die Auswahl ihrer Mitarbeiter\*innen befugt sind, individuell zu entscheiden, »ob ihre Beschäftigung aus Gründen der Programmplanung auf eine gewisse Dauer oder auf ein bestimmtes Projekt zu beschränken ist und wie oft ein\*e Mitarbeiter\*in benötigt wird. Dies schließt die Befugnis ein, bei der Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den jeweils geeigneten Vertragstyp zu wählen«<sup>3</sup>.

Allerdings schränkt das Gericht diese Entscheidungsfreiheit der Anstalten eindeutig wie folgt ein: »Im Blick auf den dargelegten Zusammenhang beschränkt sich dieser grundrechtliche Schutz der Bestimmung über

das Rundfunkpersonal auf denjenigen Kreis von Rundfunkmitarbeitern, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken.«<sup>4</sup>

Aus dieser Differenzierung lässt sich schließen, dass freie Beschäftigung bzw. Beschäftigung auf Zeit nicht pauschal verfügt werden kann und wenn, dann immer mit Bezug auf die Wahrung der Programmfreiheit der Anstalten.

Derzeit dringt eine Reihe von negativen Beobachtungen, Berichten bis hin zu Beschwerden von Freiberufler\*innen sowie Selbständigen an die Öffentlichkeit. Aufgrund des Kostendrucks werden bei einigen ARD-Sendern massiv Beschäftigungen beendet. Von Ungleichbehandlung, Schlechterstellung, Geringschätzung bis hin zu Mobbing ist die Rede. Vor allem ältere Beschäftigte sehen ihre Existenz bedroht.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, einerseits die Differenzierungen der unterschiedlichen freien Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der öffentlich-rechtlichen Sender zu kartieren und darzustellen und andererseits deren Auswirkungen auf die berufliche und soziale Lage der Beschäftigten zu erforschen. Auf dieser Grundlage sollen Handlungsempfehlungen für eine soziale Gleichstellung der freien Mitarbeiter\*innen mit den Festangestellten erarbeitet werden.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk leistet einen großen Beitrag zur Demokratie. Gerade angesichts fragmentierender Öffentlichkeiten, einer Debatte um Fake News und von Angriffen auf die Institution unserer dualen Rundfunkordnung ist die Unabhängigkeit der Berichterstattung von unschätzbarem Wert und wird durch die Befragungsergebnisse nicht in Frage gestellt.

<sup>1</sup> BVerfGE 59, 231, <https://www.telemedicus.info/urteile/Rundfunkrecht/91-BVerfG-Az-1-BvR-848,-104777,-916,-130778,-35079-und-475,-902,-965,-1177,-1238,-146180-Freie-Mitarbeiter.html>, zuletzt abgerufen am 20.12.2018.

<sup>2</sup> Ebenda.

<sup>3</sup> Ebenda.

<sup>4</sup> Ebenda.

# Zentrale Ergebnisse im Überblick

Den rund 25.500 fest angestellten Mitarbeiter\*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und der Deutschen Welle (DW)<sup>5</sup> steht ein Personenkreis von ca. 13.400 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen (siehe Kapitel 5) und eine nicht genau zu bestimmende Anzahl von sonstigen freien Mitarbeiter\*innen gegenüber.

Wie in der Einleitung beschrieben, wird das Instrument der freien Mitarbeit von den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Bezug auf die Sicherung ihrer Programmfreiheit eingesetzt. Die freien Mitarbeiter\*innen sind in den verschiedensten Abteilungen für die Anstalten tätig und üben ganz unterschiedliche Berufe aus.

Der Bezug zur Programmgestaltung in puncto Gewährleistung der Programmfreiheit wurde allerdings nicht von allen Befragten bestätigt. 15,5 Prozent gaben an, dass sie ihrer Meinung nach nicht programm-schaffend bzw. programmgestaltend tätig sind, was der Voraussetzung für eine freie Mitarbeit widerspricht. Deshalb ist davon auszugehen, dass etwa 3.000 freie Arbeitsverhältnisse nach individueller Prüfung in feste umgewandelt werden müssten.

Eine mehrheitliche Schlechterstellung der freien Mitarbeiter\*innen gegenüber festangestellten Mitarbeiter\*innen wird deutlich in Bezug auf

- (teilweise) schlechtere Arbeitsbedingungen (z. B. Wochenend- und Feiertagsarbeit),
- (teilweise) geringere Vergütung,
- schlechtere soziale Absicherung sowie
- (teilweise) unzureichenden Kündigungsschutz.

Dies wird offensichtlich, da sich 94 Prozent der Befragten gegenüber Festangestellten benachteiligt fühlen und 66 Prozent nach eigenen Aussagen bei gleicher Tätigkeit ein geringeres Honorar als Festangestellte bekommen.

Innerhalb der Gruppe der freien Mitarbeiter\*innen sind die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen noch einmal schlechtergestellt. Somit kann man aus der Sicht der freien Mitarbeiter\*innen eine Drei-klassengesellschaft konstatieren: feste Mitarbeiter\*innen, freie Mitarbeiter\*innen (nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes) sowie sonstige freie Mitarbeiter\*innen. So kann es dazu kommen, dass man für gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten drei Formen der Vergütung bzw. sozialen Absicherung findet.

Es existieren große Unterschiede in den Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen zwischen den einzelnen Rundfunkanstalten. Deutschlandweit gibt es derzeit über 30 Tarifverträge und über zwölf Honorarrahmen zwischen den einzelnen Rundfunkanstalten und den Gewerkschaften. Obwohl die öffentlich-rechtlichen

Anstalten immer mit denselben Gewerkschaften verhandeln, kommt es zu keiner Vereinheitlichung der Tarifverträge. Die Vertretung der Interessen der Beschäftigten führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Es werden also nicht nur in den einzelnen Sendern vergleichbare Tätigkeiten ungleich behandelt, sondern es gibt auch noch einmal Unterschiede zwischen den einzelnen öffentlich-rechtlichen Anstalten. Da der Maßstab journalistische Qualität ist, ist diese Ungleichbehandlung nicht nachzuvollziehen.

Auch wenn die Mehrheit der Befragten gerne »frei« beschäftigt ist, äußern über 70 Prozent der Befragten den Wunsch, fest angestellt zu sein.

Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der freiberuflichen Mitarbeiter\*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten liegt mit 3.913 Euro nur 142 Euro über dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von in Vollzeit abhängig beschäftigten Arbeitnehmer\*innen in Deutschland (3.771 Euro per 2017). Das von einem durchschnittlichen Tageshonorar abgeleitete Stundenhonorar liegt bei ca. 30 Euro brutto.

Fast die Hälfte der Befragten (49 Prozent) waren der Meinung, keine angemessene Vergütung zu erhalten. Dies liegt sicher auch daran, dass 52 Prozent angaben, ihren Lebensunterhalt nicht vollständig von ihrem Einkommen bestreiten zu können. Immerhin 30 Prozent der Befragten beziehen ihr Einkommen auch aus anderen Quellen als ihrer Haupttätigkeit bei den Rundfunkanstalten; sie sind dort durchschnittlich nur 16 Tage im Monat tätig.

Bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten werden hauptsächlich Tageshonorare abgerechnet, seltener Monats- oder Werkhonorare. Diese unterscheiden sich nach Anstalt, Berufsfeld und Geschlecht.

Der Gender-Pay-Gap beträgt im Durchschnitt – je nach Honorarform – 5,2 Prozent (Tageshonorar) bis 21,6 Prozent (Monatshonorar).

Die Situation in Bezug auf die Altersvorsorge ist bedenklich: 40 Prozent der Befragten sind sich sicher, dass ihre Altersvorsorge zu gering ist. Nur 20 Prozent sind überzeugt, eine ausreichende Altersvorsorge zu besitzen.

Die Mehrheit (56 Prozent) der freien Mitarbeiter\*innen berichtet von hohen physischen und psychischen Belastungen und gesteigerter Belastung durch Umstrukturierungen.

25 Prozent der Befragten waren der Meinung, dass sich ihr Berufsleben nicht mit anderen Lebensbereichen vereinbaren lässt, 14 Prozent waren unzufrieden mit den Arbeits- und Lebensbedingungen. Mehr als ein Viertel der Befragten betrachteten ihre berufliche (26 Prozent) bzw. ihre finanzielle Perspektive (27 Prozent) als

<sup>5</sup> 21. KEF-Bericht, 2/2018, S. 131.

schlecht bzw. sehr schlecht. Fast die Hälfte der Befragten (46 Prozent) bezeichnet ihre beruflichen Aussichten als mittelmäßig, 52 Prozent schätzen ihre finanziellen Aussichten als mittelmäßig ein.

Jede zweite der befragten Personen hat Diskriminierung(en) aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung, sexualisierte Belästigung oder Mobbing beobachtet.

27,7 Prozent der befragten freien Mitarbeiter\*innen gaben an, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing selbst erlebt zu haben. Jeder 3. Fall betraf Mobbing, fast jeder 5. Fall Geschlechterdiskriminierung und etwa jeder 6. Fall betraf sexualisierte Belästigung, die damit ebenso häufig erlebt wurde wie Altersdiskriminierung.

Frauen waren insgesamt häufiger von Diskriminierungen betroffen als Männer – am häufigsten von Mobbing

(7 Prozent der Frauen und 5,4 Prozent der Männer). Ein fast ebenso großer Teil der Frauen gab an, bereits Geschlechterdiskriminierung (6 Prozent) oder sexualisierte Belästigung erlebt zu haben (6 Prozent).

In Bezug auf die aktuelle Debatte um sexualisierte Belästigung im Kultur- und Medienbetrieb muss festgestellt werden, dass 80 Frauen, 18 Männer sowie zwei Personen anderen Geschlechts – insgesamt also 100 Personen – ganz konkret von sexualisierter Belästigung an ihrem Arbeitsplatz berichteten. Somit kann hier nicht von Einzelfällen ausgegangen werden.

Überdurchschnittlich von Diskriminierung betroffen ist die Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund. 45,7 Prozent von ihnen gaben an, selbst Diskriminierung erlebt zu haben. Bei den Befragten ohne Migrationshintergrund lag der Durchschnitt bei 26,7 Prozent.



# Durchführung und Methodik

## Grundlagen

Laut der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) sind 41.500 Mitarbeiter\*innen (Vollzeitäquivalente) bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (ARD, ZDF und Deutschlandradio (DR)) beschäftigt.<sup>6</sup> Rund 24.000 Personen sind bei den Anstalten fest angestellt,<sup>7</sup> bei der DW nochmals ca. 1.500 Personen<sup>8</sup>.

Ein großer Teil von Mitarbeiter\*innen ist jedoch nicht fest angestellt, sondern viele sind als freie Mitarbeiter\*innen tätig. Bei den Freien unterscheidet man wiederum zwischen »arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen« und »sonstigen freien Mitarbeiter\*innen«. Die Ausführungen in der vorliegenden Untersuchung beziehen sich auf diese beiden Formen freier Mitarbeit.

Die Anzahl arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter\*innen wird nach den letzten Angaben des ARD-Freienrats auf 19.176 beziffert (Stand 2016).<sup>9</sup> Um hier einen möglichst aktuellen Stand zu berücksichtigen, hat Langer Media research & consulting alle Personalvertretungen der Anstalten kontaktiert und sie gebeten, die Zahl der arbeitnehmerähnlichen und sonstigen freien Mitarbeiter\*innen zu nennen. Nicht alle Anstalten haben auf diese Anfrage reagiert, einige Anstalten gaben an, dass sie nur die Anzahl der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten nennen könnten. Auf der Grundlage der von den Anstalten gemachten Angaben ist von insgesamt 18.561 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen auszugehen. Hinzugezogen wurde die Anzahl der arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter\*innen der Beteiligungsunternehmen (590). Die Grundgesamtheit der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen beträgt somit 19.151. Allerdings geben diese Zahlen offensichtlich die Anzahl der Stellen bei den jeweiligen Anstalten wieder. Da ein gewisser Teil der freien Mitarbeiter\*innen bei mehreren Rundfunkanstalten tätig ist, ist der Personenkreis der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen kleiner.

In der vorliegenden Untersuchung wurde ermittelt, dass 42,5 Prozent (687 von 1.617 Personen) der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen bei einem zweiten Auftraggeber tätig sind und davon wiederum 32,6 Prozent (303 von 930 Personen) bei einem dritten Auftraggeber. Setzt man diese Angaben zur Grundgesamtheit der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen ins Verhältnis, ergibt sich, dass sich die 19.151 erfassten arbeitnehmerähnlichen freien Arbeitsverhältnisse auf einen Kreis von ca. 11.000 Personen beziehen.

An der Online-Umfrage beteiligten sich insgesamt 1.617 arbeitnehmerähnliche Freie und 447 Personen mit sonstigen freien Beschäftigungsverhältnissen. Dies bedeutet, dass 12 Prozent der Grundgesamtheit der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen mit der Umfrage erreicht wurden, was einer hohen Beteiligung entspricht.

Überschneidungen treten hier vor allem an den Standorten Berlin/Brandenburg auf, wo ein ganzer Teil von Mitarbeiter\*innen, welche vorrangig beim RBB beschäftigt sind, auch für die DW, das DR, aber auch für den MDR tätig ist. In Köln gibt es diese Überschneidungen bei WDR und DR, in Mainz bei ZDF und SWR. Aber auch zwischen ZDF und RBB sowie zwischen BR und DR wurden häufig Überschneidungen festgestellt.

Die aktuelle Grundgesamtheit der sonstigen freien Mitarbeiter\*innen ließ sich nicht ermitteln, da nicht alle Rundfunkanstalten entsprechende Angaben machten. Außerdem sind dieser Gruppe sowohl Personen zuzurechnen, die beispielsweise stetig für eine oder mehrere Anstalten tätig sind, aber nicht die Bedingungen für eine anstaltsinterne Anerkennung des 12a-Status für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter\*innen erfüllen, als auch Personen, die vielleicht einmal im Jahr einen Auftrag erhalten bzw. an einem Projekt beteiligt sind.

An der Umfrage beteiligten sich 447 Personen aus diesem Kreis.

## Basisdaten der Umfrage – Beteiligung

Mit der Durchführung der Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation von freien Mitarbeiter\*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten wurde Langer Media research & consulting von der Bundestagsfraktion DIE LINKE und der Rosa-Luxemburg-Stiftung im Januar 2018 beauftragt. Zunächst wurde eine Vorstudie erstellt. Diese gab einen groben Überblick über die Struktur der Arbeitsverhältnisse im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und identifizierte Ausrichtung und Zielstellungen der späteren Studie.

Im folgenden Schritt wurden Experteninterviews mit Vertreter\*innen der Freienvertretungen von MDR, RBB, WDR, BR und der DW, mit Gewerkschaftsvertreter\*innen von ver.di und dem Deutschen Journalistenverband (DJV) beim ZDF und dem HR sowie mit dem Justitiar des DJV und der Bundesgeschäftsführerin der Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (DJU) in ver.di geführt. Auf der Grundlage dieser Gespräche wurde nun die Umfrage konzipiert und ein Fragebogen mit ca. 100 Fragestellungen entwickelt. Dieser enthielt Fragen zur konkreten Beschäftigungssituation (Anstalt, Freienstatus, Tätigkeitsdauer, Beruf) sowie Fragen zu Einkommen und Honorierung, Altersvorsorge, zu Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen, möglichen Diskriminierungserlebnissen sowie Einschätzung der Perspektive von

<sup>6</sup> 21. KEF-Bericht, 2/2018, S. 129.

<sup>7</sup> 21. KEF-Bericht, 2/2018, S. 131.

<sup>8</sup> ARD-Freienrat, <https://www.ard-freie.de/60-2>, zuletzt abgerufen am 19.10.2018.

<sup>9</sup> ARD-Freienrat, <https://www.ard-freie.de/60-2>, zuletzt abgerufen am 19.10.2018.

## Anzahl der Befragten nach Freienstatus und Hauptauftraggeber

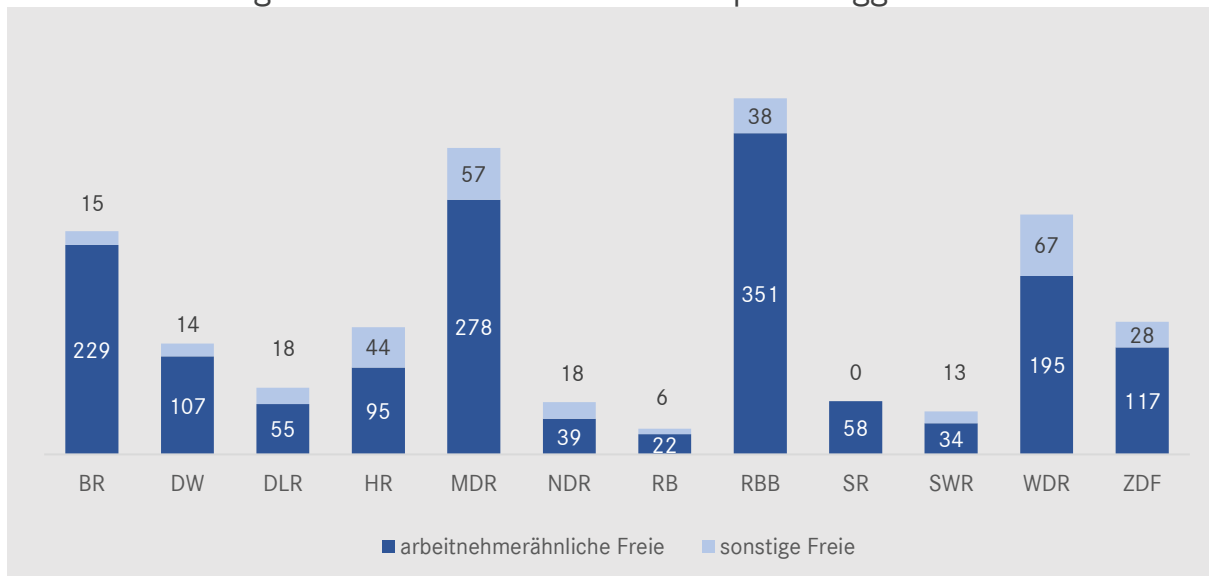


Abbildung 1: Anzahl der Befragten sortiert nach Freienstatus und dem Hauptauftraggeber der Befragten, absolute Zahlen, n = 1 898, bereinigt.

freien Mitarbeiter\*innen. Die Online-Erhebung wurde von März bis August 2018 mit dem Befragungsportal SurveyMonkey und ab April 2018 mit dem Portal Easy-Feedback durchgeführt.

Die Freienvertretungen der ARD-Rundfunkanstalten, die Gewerkschaften ver.di, DJV und VRFF, die Berufsverbände FairTV, BFS, BVFK, AG DOK, IG Freie Fernsehschaffende, Die Freischreiber sowie einige Personalräte der Rundfunkanstalten riefen aktiv zur Teilnahme an der Umfrage auf.

Es ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Online-Umfrage individuell stark variieren kann, etwa aufgrund der Informationslage, Online-Affinität oder zeitlicher Kapazitäten. Zudem war die Beteiligung in den einzelnen Rundfunkanstalten unterschiedlich stark ausgeprägt. Insgesamt war die Rücklaufquote sehr gut (siehe Abb. 1). Zur erleichterten Einordnung werden nachfolgend jeweils zu den relativen auch die absoluten Angaben hinzugefügt.

An der Umfrage, die Langer Media research & consulting von Juni bis August 2018 online durchführte, beteiligten sich 2.601 Personen. 2.200 Personen waren freie Mitarbeiter\*innen. Weitere 125 Personen waren Festangestellte, 155 Freiberufler\*innen und Selbständige. 121 Befragte machten zu ihrem Beschäftigungsstatus keine Angabe.

Der Altersdurchschnitt der Befragten betrug 45 Jahre. Jeweils 7 Prozent der Befragten waren entweder unter 30 Jahre oder über 60 Jahre alt. 26 Prozent der Befragten waren zwischen 30 und 39 Jahre alt. Jeweils 30 Prozent waren zwischen 40 und 49 Jahre und zwischen 50 und 59 Jahre alt.

Die Frage nach dem Geschlecht wurde wie folgt beantwortet: 1.032 Personen weiblich (50 Prozent), 1.027

Personen männlich (49,7 Prozent), 1 Person intersexuell (0,05 Prozent), 2 Personen transsexuell (0,1 Prozent), 3 Personen andere Formen der Sexualität (0,15 Prozent).

10,4 Prozent bzw. 216 Personen gaben einen Migrationshintergrund an. Dieser wurde in der Fragestellung durch eine (familiäre) Einwanderungsgeschichte der Generation der Befragten bzw. der Generation der Eltern definiert. Da bei der DW, dem Auslandsrundfunk, welcher in einer Vielzahl von Sprachen sendet, überdurchschnittlich viele Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden, erschien es bei dieser Frage sinnvoll, die Rundfunkanstalten ohne die DW zu betrachten. Dabei ergab sich ein Anteil von 8,6 Prozent von Menschen mit Migrationshintergrund bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Im Vergleich dazu gibt die Bundeszentrale für politische Bildung für 2017 einen Anteil von 23,6 Prozent als gesamtdeutschen Durchschnitt an.<sup>10</sup>

Die **Beteiligung** war regional unterschiedlich stark ausgeprägt (siehe Abb. 1).

Da bei der Auswertung der Fragebögen deutlich weniger als 100 Beantwortungen arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter\*innen dem DR, NDR, Radio Bremen (RB) und dem SWR als Hauptauftraggeber der Befragten zugeordnet werden können, werden diese Anstalten in späteren anstaltsspezifischen Darstellungen nicht aufgeführt. Zwar lassen sich dem Saarländischen Rundfunk (SR) ebenfalls nur 58 Beantwortungen zuordnen, allerdings machen diese bei einer Grundgesamtheit von insgesamt 170 freien Mitarbeiter\*innen des SR 34 Prozent aus. Deshalb wurde entschieden, den SR in den anstaltsspezifischen Darstellungen aufzuführen.

<sup>10</sup> <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i, zuletzt abgerufen am 7.12.2018.>

## Befragte nach Berufsgruppen (Auswahl)

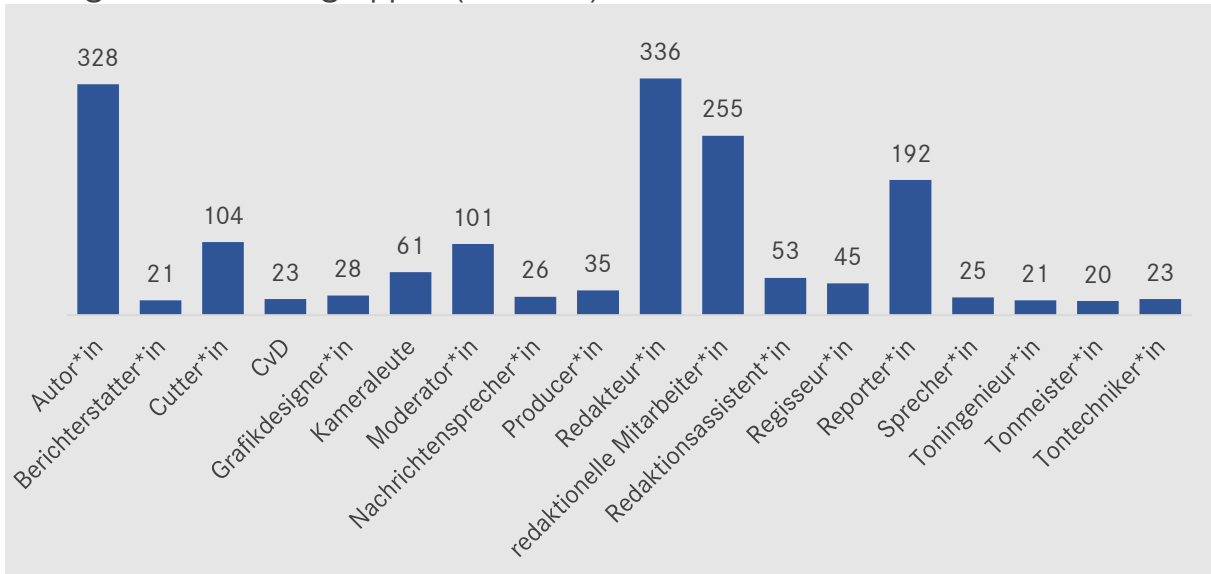


Abbildung 2: „Welche Tätigkeit üben Sie für diese Anstalt/diesen Auftraggeber hauptsächlich aus?“, absolute Zahlen, n = 2 085, bereinigt.

Die nun folgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf die Befragten, die angaben, als freie Mitarbeiter\*innen beschäftigt zu sein. Der Datensatz wurde um alle Befragten bereinigt, die angaben, fest angestellt oder anderweitig tätig zu sein.

Die befragten freien Mitarbeiter\*innen üben die unterschiedlichsten **Berufe** innerhalb der Rundfunk-

anstalten aus. Es wurde nach der vorwiegenden Tätigkeit der Befragten bei deren Hauptauftraggebern gefragt. Die zehn am häufigsten genannten Tätigkeiten sind Redakteur\*in, Autor\*in, redaktionelle Mitarbeit, Reporter\*in, Cutter\*in, Moderator\*in, Kamerafrau/Kameramann, Redaktionsassistent\*in, Regisseur\*in und Producer\*in. Ergänzen muss man, dass ein Teil der Befragten sowohl in verschiedenen Tätigkeiten bei

## Geschlechterverteilung nach Berufsgruppen (Auswahl)

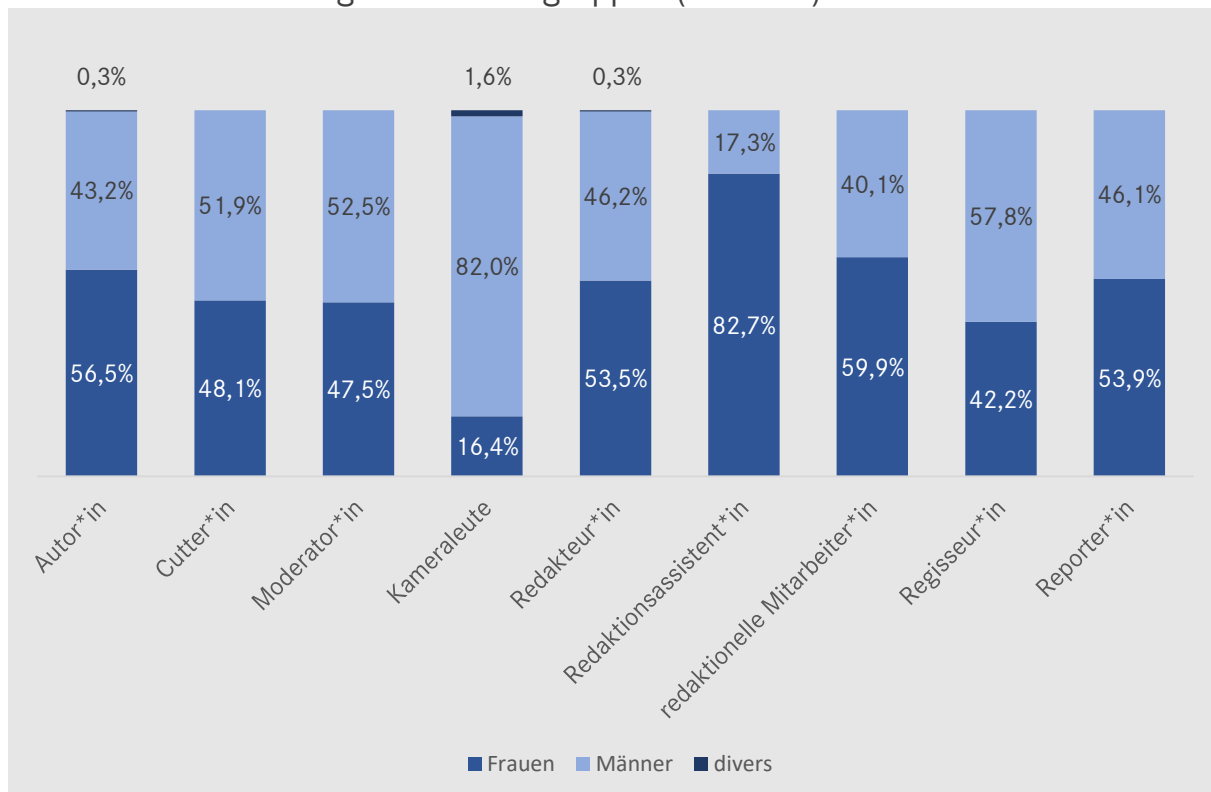


Abbildung 3: „Welche Tätigkeit üben Sie für diese Anstalt (Hauptauftraggeber) hauptsächlich aus?“, nach Geschlecht, relative Zahlen, n = 1 463 bereinigt (Auswahl).

## Anteil der Befragten, die für mehrere Auftraggeber tätig sind nach Hauptauftraggeber (Auswahl)



Abbildung 4: „Haben Sie daneben weitere Auftraggeber?“, Antwort „ja“, nach Hauptauftraggeber, relative Zahlen, n = 933, bereinigt (Auswahl).

ihren Hauptauftraggeber\*innen als auch bei mehreren Auftraggeber\*innen tätig sind (siehe Abb. 2).

Bei den meistgenannten Berufen (Autor\*innen, Cutter\*innen, Moderator\*innen) war der Frauen- und Männeranteil fast ausgeglichen. Größere Unterschiede waren bei den Berufsgruppen der redaktionellen Mitarbeiter\*innen (Frauenanteil 59,9 Prozent) und der Regisseur\*innen (Frauenanteil 42,2 Prozent) festzustellen. Kamerafrauen gab es hingegen deutlich weniger (16,4 Prozent) als Kameramänner (82,0 Prozent), ebenso gab es viel mehr Redaktionsassistentinnen (82,7 Prozent) als Redaktionsassistenten (17,3 Prozent) (siehe Abb. 3).

32 Prozent der Befragten bezeichneten sich in ihrem Beruf als **Quereinsteiger\*innen**, also als solche Personen, die den derzeit ausgeübten Beruf nicht ursprünglich erlernt bzw. in diesem ausgebildet wurden.

47,7 Prozent der Befragten gaben an, neben dem Sender für den sie in den letzten sechs Monaten vorwiegend gearbeitet haben, für **weitere Auftraggeber** gearbeitet zu haben (siehe Abb. 4).

Unter den arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen betrug dieser Anteil 42,5 Prozent, unter den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen war er mit 70,5 Prozent etwas höher.

Der Anteil derjenigen freien Mitarbeiter\*innen, die neben der Arbeit beim Hauptauftraggeber Tätigkeiten für weitere Auftraggeber nachgingen, war von Sender zu Sender verschieden.

Bei Befragten, deren Hauptauftraggeber das DR, der WDR, der NDR, der SWR und das ZDF waren, betrug der Anteil derjenigen, die für weitere Auftraggeber arbeiteten über 50 Prozent. Am niedrigsten lag der Anteil bei Befragten, deren Hauptauftraggeber der SR, der Hessische Rundfunk (HR) und die DW waren.

Durchschnittlich waren die Befragten bereits 15 Jahre beim hauptauftraggebenden Sender tätig.

## Freienstatus

»Freiberuflichkeit hat große Vorteile: man kann die Zeit selbst gestalten, eigene Ideen umsetzen, Themen setzen. Natürlich liegen die Nachteile auf der Hand: man kann nie wissen, wie sich die Auftragsituation in Zukunft gestaltet, wieviel man monatlich verdient, wieviel am Ende (sprich für die Rente) überhaupt übrigbleibt. Ich brauche immer mehrere Jobs, Standbeine, um sicher zu gehen, dass immer Aufträge da sind. Im Moment bin ich aber zufrieden mit dieser Situation.«<sup>11</sup>

81,4 Prozent der Teilnehmer\*innen dieser Studie gaben an, den **Status** von arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen nach § 12a TVG zu besitzen. 18,6 Prozent der Befragten waren sonstige freie Mitarbeiter\*innen. Häufig werden die arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen auch als »feste Freie« und die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen auch als »freie Freie« bezeichnet (siehe Abb. 5).

ist für einige Anstalten die Höhe des Mindesthonorars, das in der vorangegangenen Zeit (Jahr oder Halbjahr) bei der Anstalt oder einer Gruppe von Anstalten erreicht worden sein muss. Andere Rundfunkanstalten machen eine Mindestbeschäftigungszeit in den vorangegangenen Monaten zur Bedingung.

### Anteil der Befragten nach Beschäftigungsstatus

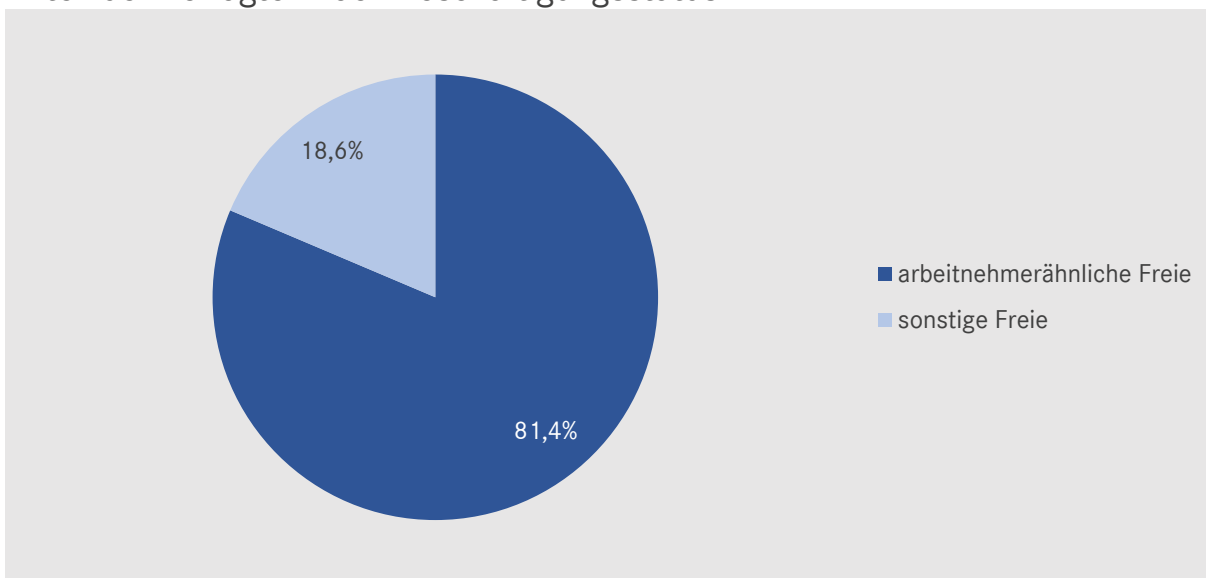


Abbildung 5: „Welchen Status besitzen Sie im Rahmen Ihrer freien Mitarbeit?“, nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 987, bereinigt.

Der »Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen« gilt für Menschen, die von einem Sender wirtschaftlich abhängig und »vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind«. Diese Voraussetzungen nennt § 12a des Tarifvertragsgesetzes (TVG); daher ist häufig vom »12a-Tarifvertrag« die Rede. <sup>11</sup>

Aber nicht alle freien Mitarbeiter\*innen sind solche, die von den Rundfunkanstalten als arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter\*innen gemäß § 12a TVG anerkannt werden. Den Arbeitnehmerähnlichkeitsstatus (12a-Status beim BR) erteilen manche Anstalten auf Antrag, manche automatisch. Die zu Grunde liegenden Anforderungen sind je nach Anstalt verschieden. Entscheidend

Rahmen- und Pauschalverträge beeinflussen den 12a-Status in der Regel nicht.

Es war für die Untersuchung wichtig, zu erfragen, in welchen Berufsgruppen welche Anteile von arbeitnehmerähnlichen und sonstigen Freien zu finden sind, da die Untersuchenden zunächst davon ausgingen, dass beide Statusgruppen zu unterschiedlichen Bedingungen tätig sind. Ob es diese Unterschiede gibt und worin diese bestehen, wird in den folgenden Kapiteln untersucht.

Besonders hoch ist der Anteil arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter\*innen bei den redaktionellen Mitarbeiter\*innen (90,7 Prozent), Redakteur\*innen (90,1 Prozent), Reporter\*innen (87,1 Prozent), Moderator\*innen (83,7 Prozent), Autor\*innen (73,4 Prozent) und Cutter\*innen (71,3 Prozent). Bei Kamera-

<sup>11</sup> Die Teilnehmer\*innen hatten bei einigen Fragen die Möglichkeit Fallbeispiele anzugeben oder am Ende der Studie allgemeine Kommentare zu hinterlassen. Eine Auswahl dieser ist den Kapiteln vorangestellt.

## Anteil der arbeitnehmerähnlichen Freien nach Hauptauftraggeber (Auswahl)



Abbildung 6: „Welchen Status besitzen Sie im Rahmen Ihrer freien Mitarbeit?“ nach Hauptauftraggeber, relative Zahlen, n = 1 898, bereinigt.

frauen und -männern beträgt der Anteil arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter\*innen dagegen 46,6 Prozent, bei Regisseur\*innen 53,3 Prozent.

Auch von Anstalt zu Anstalt unterscheidet sich der **Anteil arbeitnehmerähnlicher und derjenige sonstiger freier Mitarbeiter\*innen**. Die höchsten Anteile an arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen wurden beim BR (93,9 Prozent), beim RBB (90,2 Prozent), bei der DW (88,4 Prozent) sowie beim MDR (83,0 Prozent) festgestellt (siehe Abb. 6).

Mit einem Anteil von 31,7 Prozent ist der Anteil der sonstigen freien Mitarbeiter\*innen beim HR besonders

hoch, gefolgt vom WDR mit 25,6 Prozent. Den geringsten Anteil haben der BR mit 6,1 Prozent, der RBB mit 9,8 Prozent und die DW mit 11,6 Prozent. Hier werden also mehr Mitarbeiter\*innen nach § 12a als arbeitnehmerähnlich anerkannt und genießen den damit verbundenen Schutz.

Unter Frauen ist der Anteil der sonstigen Freien mit 14 Prozent bedeutend geringer als unter Männern (23 Prozent).

# Charakter der Tätigkeit

»Freie sind Mitarbeiter\*innen zweiter Klasse«

Wie in der Einleitung bereits ausgeführt wurde, ist der unmittelbare Bezug zur Programmgestaltung bzw. zur Ausübung der Rundfunkfreiheit Grundvoraussetzung dafür, dass die Rundfunkanstalten arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter\*innen beschäftigen (Urteil BVerfGE 13.1.1982). Deshalb wurde die Stellung der Befragten bzw. deren Meinung zum Bezug ihrer Tätigkeit zur Programmgestaltung erfragt.

Der Aussage »Meine Tätigkeit ist unmittelbar programmschaffend und in hohem Maße programmgestaltend« stimmten 59,3 Prozent der Befragten zu. 11,9 Prozent stimmten »eher zu«, 8,4 Prozent stimmten »eher nicht« zu, 7,1 Prozent stimmten »überhaupt nicht« zu und 13,4 Prozent »teilweise ja, teilweise nein«.

Dies bedeutet, dass mindestens 15,5 Prozent der Befragten keinen unmittelbaren Bezug ihrer Tätigkeit zum Programmschaffen sahen und somit keinen unmittelbaren Bezug zur Programmgestaltung bzw. zur Ausübung der Rundfunkfreiheit (Urteil BVerfGE 13.1.1982) haben und dass zumindest ihr Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Festanstellung zu verstetigen wäre.

Der Anteil derjenigen, die ihre Zustimmung zu der Aussage ausdrückten, eine programmschaffende Tätigkeit zu haben, war in den unterschiedlichen Berufen unterschiedlich hoch. Unter den Redaktionsassistent\*innen war der Anteil derjenigen, die »überhaupt nicht« zustimmten, eine programmschaffende Tätigkeit zu haben, mit 52 Prozent besonders hoch. Nur 7,7 Prozent der Redaktionsassistent\*innen stimmten »voll und ganz« zu, eine programmschaffende Tätigkeit zu haben, wohingegen bei den Moderator\*innen 86,1 Prozent, bei den Reporter\*innen 85,3 Prozent und bei den Autor\*innen 80,3 Prozent »voll und ganz« zustimmten. Weniger als die Hälfte der redaktionellen Mitarbeiter\*innen (49,0 Prozent), der Kameraleute (43,6 Prozent) sowie der Cutter\*innen (36,6 Prozent) stimmten »voll und ganz« zu, eine unmittelbar programmschaffende Tätigkeit zu haben. Zu weiteren Berufsgruppen kann keine verlässliche Aussage getroffen werden, da zu diesen nicht genügend Daten vorliegen (siehe Abb. 7).

Wichtig für die Motivation der Mitarbeiter\*innen ist zweifelsohne die Zufriedenheit mit ihrem Aufgaben-

Charakter der Tätigkeit: programmgestaltend nach Berufsgruppen (Auswahl)

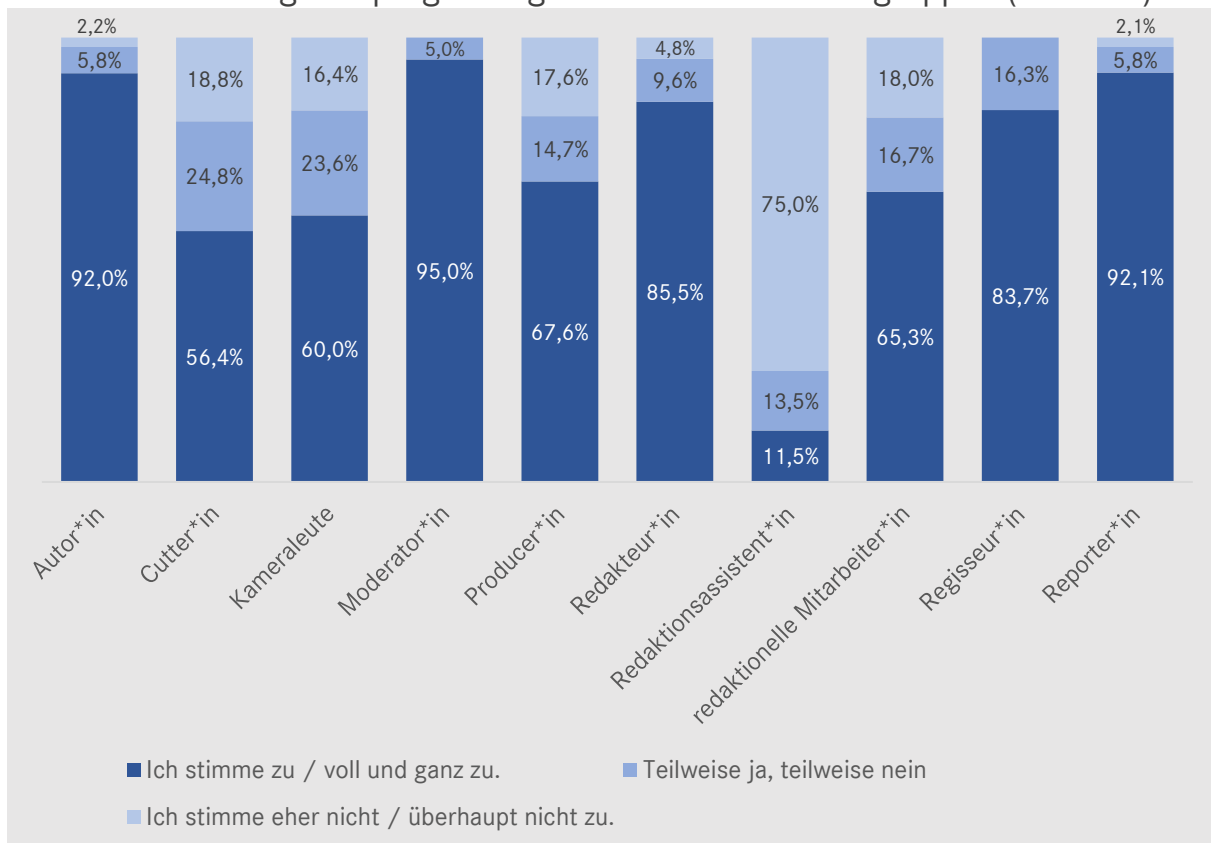


Abbildung 7: „Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu? "Meine Tätigkeit ist unmittelbar programmschaffend und in hohem Maße programmgestaltend." nach Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 1 478, bereinigt (Auswahl) \*Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

## Charakter der Tätigkeit: spannend nach Freienstatus

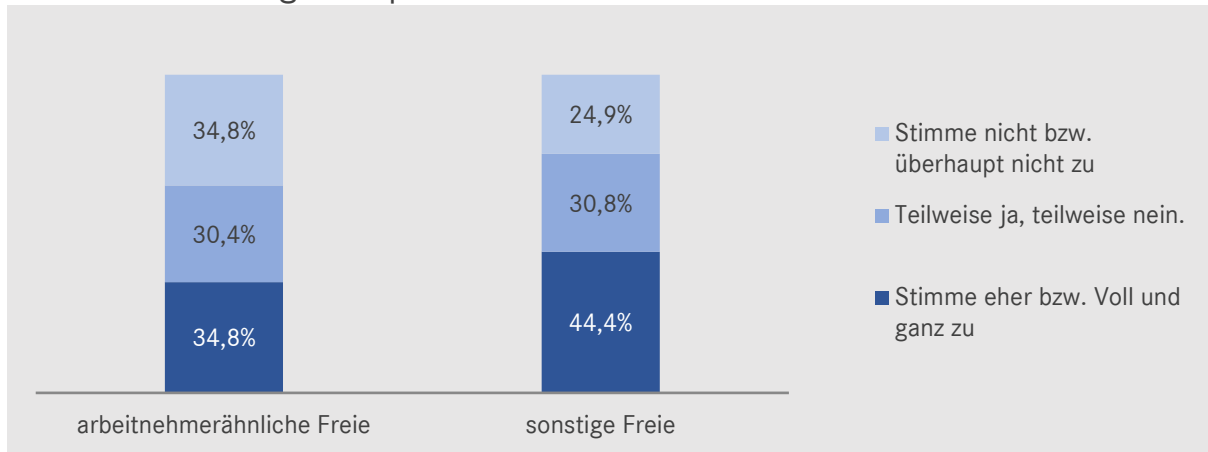


Abbildung 8: „Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu? „Als freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter kann ich spannendere Tätigkeiten ausführen, die mehr Spaß machen als die von festen Mitarbeiter\*innen.““, nach Freienstatus, relative Zahlen n = 1 927, bereinigt.

gebiet und ihrer Tätigkeit. Außerdem gehen die Befragten aufgrund der Vorinterviews davon aus, dass die Entscheidung zur freien Mitarbeit mehrheitlich mit dem Wunsch verbunden ist, spannendere Tätigkeiten flexibler ausführen zu können als Festangestellte und häufiger die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten anwenden zu können. Ob dieser Wunsch sich in der Realität erfüllt, wird mit den folgenden Fragestellungen untersucht.

Hinsichtlich der Aussage »Als freie\*r Mitarbeiter\*in kann ich spannendere Tätigkeiten ausführen, die mehr Spaß machen als die von festen Mitarbeiter\*innen« waren die Antworten der Befragten sehr divers. 15,9 Prozent der Befragten stimmten der Aussage »voll und ganz« zu. 19 Prozent stimmten »eher« zu. 15,0 Prozent stimmten »eher nicht« zu und 18,0 Prozent stimmten »überhaupt nicht« zu. 30,0 Prozent gaben »teilweise ja, teilweise nein« an.

Arbeitnehmerähnliche und sonstige freie Mitarbeiter\*innen beantworteten diese Frage deutlich unterschiedlich. Während 34,8 Prozent der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen der Aussage eher bzw. voll und ganz zustimmten, dass ihre Tätigkeit spannend sei und mehr Spaß mache als die von festen Mitarbeiter\*innen, waren es bei den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen mit 44,4 Prozent deutlich mehr (siehe Abb. 8).

Der Anteil derjenigen, die »eher« bzw. »voll und ganz« zustimmten, spannendere Tätigkeiten zu machen als Festangestellte, war unter Autor\*innen mit 65,4 Prozent, unter Moderator\*innen mit 61,6 Prozent, unter Regisseur\*innen mit 60,5 Prozent und unter Reporter\*innen mit 54,3 Prozent überdurchschnittlich hoch. Bei Redaktionsassistent\*innen waren dies nur 3,9 Prozent, aber auch redaktionelle Mitarbeiter\*innen lagen mit 21,2 Prozent, Cutter\*innen mit 24,1 Prozent und Redakteur\*innen mit 25 Prozent weit unter dem Durchschnitt.

Der Aussage »Als freie Mitarbeiter\*in kann ich **ungebunden und flexibel** arbeiten« stimmten 14,2 Prozent der Befragten »voll und ganz« zu. 22,9 Prozent stimmten »eher« zu, 35,0 Prozent stimmten »teilweise« zu, 15,0 Prozent stimmten »eher nicht« zu und 12,0 Prozent stimmten »überhaupt nicht« zu.

Unter den sonstigen Freien war der Anteil an Zustimmung zu der Aussage, ungebunden und flexibel arbeiten zu können, mit insgesamt 44,3 Prozent deutlich höher als unter arbeitnehmerähnlichen Freien mit insgesamt 36,0 Prozent Zustimmung.

Der Aussage »Als freie Mitarbeiter\*in werde ich **meinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend** eingesetzt« stimmten 13,3 Prozent der Befragten »voll und ganz« zu, 29,6 Prozent stimmten »eher« zu, 37,4 Prozent stimmten »teilweise« zu, 12,4 Prozent stimmten »eher nicht« zu und 6 Prozent stimmten »überhaupt nicht« zu.

Sonstige Freie stimmten mit 52,4 Prozent häufiger zu als arbeitnehmerähnliche Freie mit 41,4 Prozent (siehe Abb. 9).

Unter den Redaktionsassistent\*innen war der Anteil derjenigen, die »überhaupt nicht« zustimmten, gemäß ihren Fähigkeiten eingesetzt zu werden, mit 20,8 Prozent und bei Producer\*innen mit 15,6 Prozent besonders hoch. Unter den Regisseur\*innen war der Anteil derjenigen, die »voll und ganz« zustimmten, nach ihren Fähigkeiten eingesetzt zu werden, mit 27,9 Prozent unter allen Berufen am höchsten. Die meisten Befragten gaben hier jeweils »teilweise ja, teilweise nein« an.

Keinen erheblichen Unterschied gab es bei den Antworten zwischen der Gruppe der Personen mit und derjenigen ohne Migrationshintergrund.

43,3 Prozent der Befragten gaben an, eine **Festanstellung zu bevorzugen**, wenn sie weiterhin dieselben Tätigkeiten ausführen könnten wie jetzt. 26,5 Prozent waren unentschlossen, bevorzugten allerdings »eher«



## Charakter der Tätigkeit: Einsatz entsprechend meiner Fähigkeiten nach Freienstatus

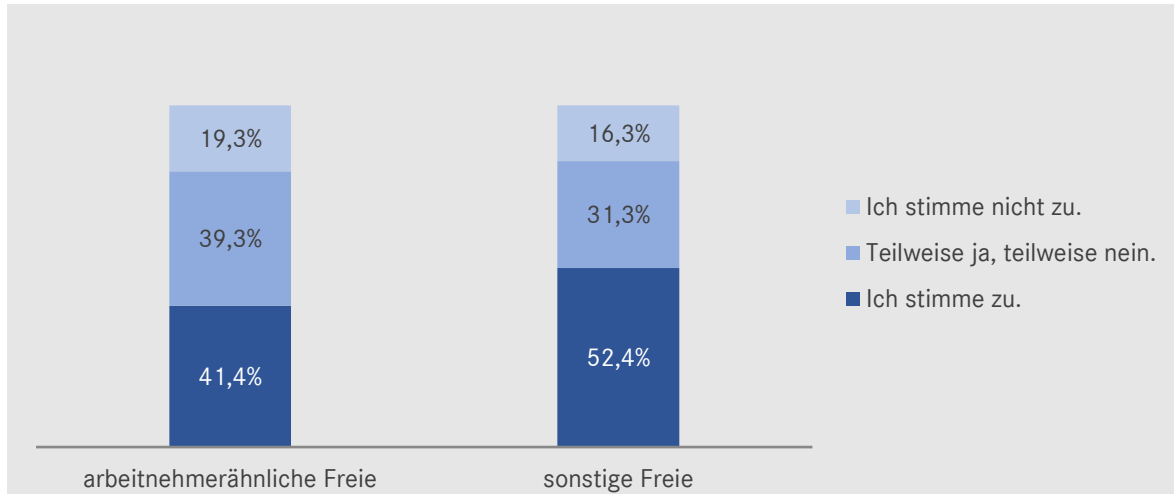


Abbildung 9: „Als freie Mitarbeiter\*in werde ich meinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend eingesetzt“, nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 951, bereinigt.

eine Festanstellung, 19,0 Prozent »eher nicht«. Auch wenn es nicht viele sind, es gibt sie: Diejenigen, die die freie Mitarbeit gegenüber der Festanstellung bevorzugen würden. Diese »Freien aus Überzeugung« machen 11,2 Prozent der Befragten aus.

Der Anteil der Freien aus Überzeugung ist unter den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen (40,2 Prozent) sogar höher als unter den arbeitnehmerähnlichen Freien. Unter diesen waren es nur 27,6 Prozent, die angaben, sie würden eine Festanstellung auch dann nicht bevorzugen, wenn sie weiterhin dieselben Tätigkeiten ausführen könnten wie jetzt (siehe Abb. 10).

Bei den freien Mitarbeiter\*innen, die hauptsächlich für das ZDF (81,3 Prozent) und den HR (80,9 Prozent) tätig waren, war der Wunsch nach einer Festanstellung besonders hoch, bei denen vom WDR (57,7 Prozent) besonders niedrig.

Im **Vergleich der Berufsgruppen** hatten überdurchschnittlich viele Redaktionsassistent\*innen (85,7 Prozent), Redakteur\*innen (79,6 Prozent) und redaktionelle Mitarbeiter\*innen (78,5 Prozent) den Wunsch nach einer Festanstellung, Regisseur\*innen (50,0 Prozent), Moderator\*innen (55,4 Prozent) und Cutter\*innen (56,0 Prozent) dagegen weniger.

## Wunsch zur Festanstellung nach Freienstatus

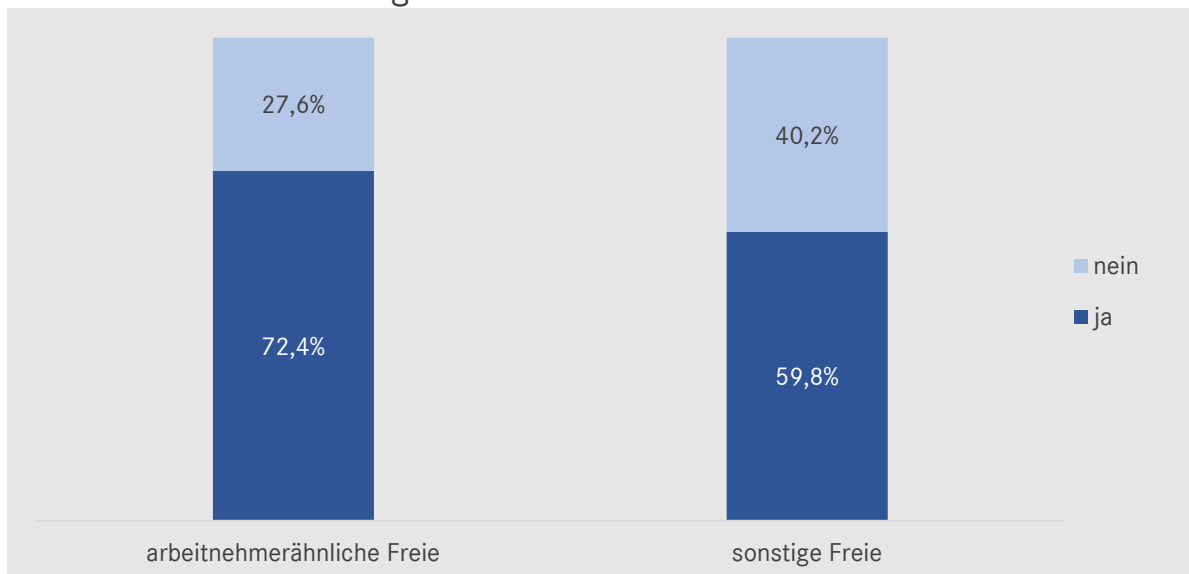


Abbildung 10: „Wenn Sie weiterhin dieselben Tätigkeiten ausführen könnten wie jetzt, würden Sie dann eine Festanstellung bevorzugen?“, nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 824, bereinigt.

# Einkommen, Honorar und Arbeitszeit

»Ich bin jetzt 21 Jahre beim ZDF, habe inzwischen geheiratet, ein Kind bekommen und würde jetzt gerne fest angestellt werden. Wenn ich nicht für das ZDF arbeite, arbeite ich für andere Sender und Unternehmen, immer. Weil ich nie weiß, was nächste Woche ist. Manchmal möchte ich gerne freimachen, ohne Reue. Mein Honorar vom ZDF reicht für meine Miete und ab und an meiner Tochter ein Eis zu kaufen.«

## Bruttojahreseinkommen

Die Höhe des Einkommens erlaubt nicht nur Rückschlüsse auf die allgemeine Lebenssituation von Menschen, die finanzielle Honorierung einer Tätigkeit ist darüber hinaus mitentscheidend für die Motivation und die Berufszufriedenheit von Beschäftigten.

Arbeitnehmerähnliche Freie verdienen im Monat durchschnittlich 4.043 Euro, sonstige Freie 3.383 Euro.

Es sind also sowohl bei Frauen gegenüber Männern als auch bei sonstigen freien Mitarbeiter\*innen gegenüber

## Einkommensverteilung nach Höhe

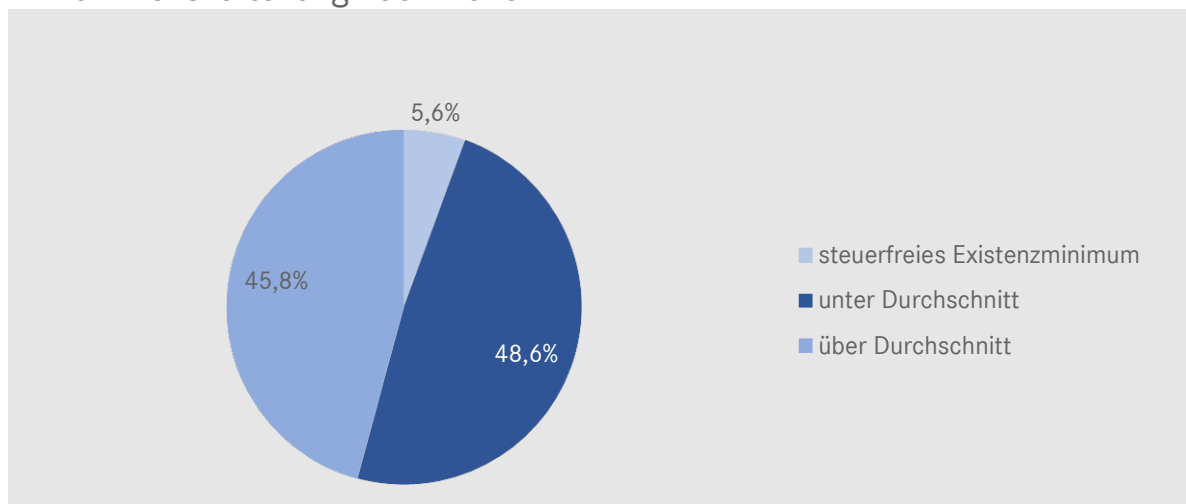


Abbildung 11: „Wie hoch war Ihr Bruttojahreseinkommen im letzten Jahr?“, relative Zahlen, n = 1 353, bereinigt.

Bei der vorliegenden Untersuchung wurde zunächst das Bruttoeinkommen der Befragten betrachtet. Es ist davon auszugehen, dass – bedingt durch uneinheitliche Beschäftigungsformen und teilweise Tätigkeit für mehrere Auftrag-/Arbeitgeber – vom Bruttoeinkommen weitere Ausgaben zur sozialen Absicherung und zur Altersvorsorge, aber auch Geschäftsausgaben abgehen.

Das **durchschnittliche Bruttomonatseinkommen** der Befragten betrug 3.913 Euro. 48,6 Prozent der Befragten lagen mit ihrem Einkommen darunter, 45,8 Prozent über dem Durchschnitt. 5,6 Prozent der Befragten gaben ein Jahreseinkommen unterhalb des steuerfreien Existenzminimums von 8.820 Euro an (siehe Abb. 11).

Sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen arbeitnehmerähnlichen und sonstigen Freien gab es diesbezüglich deutliche Unterschiede. Bei Männern betrug das Monatsbruttoeinkommen durchschnittlich 4.279 Euro und bei Frauen 3.512 Euro. Dies bedeutet einen **Einkommensunterschied** von 22 Prozent zwischen Männern und Frauen.

Damit liegt das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der freien Mitarbeiter\*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten 29 Euro über dem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen der Branche »Kunst, Unterhaltung und Erholung« (3.884 Euro), aber 1.070 Euro unter dem der Branche »Information und Kommunikation« (4.983 Euro).<sup>12</sup>

arbeitnehmerähnlichen Freien deutlich geringere Bruttoeinkommen festzustellen.

Um die **Bandbreite der Einkommen** unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Berufsfelder darzustellen,

<sup>12</sup> Statista: »Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach Wirtschaftsbereichen im 3. Quartal 2018« <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1789/umfrage/durchschnittseinkommen-in-deutschland-nach-branchen/>, zuletzt abgerufen am 12.1.2019.

## Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen nach Berufsgruppen (Auswahl)



Abbildung 12: „Wie hoch war Ihr Bruttoseinkommen im letzten Jahr?“ geteilt durch 12 in Euro, nach Hauptauftraggeber, absolute Zahlen, n = 986, bereinigt (Auswahl).

werden nachfolgend die Gruppen mit den meisten Beantwortungen dargestellt (siehe Abb. 12).

Allein zwischen den Einkommen dieser Berufsgruppen ist die Bandbreite groß: Moderator\*innen gaben ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 5.194 Euro an, Redaktionsassistent\*innen dagegen nur 2.557 Euro.

Da, wie oben festgestellt, ein großer Teil der freien Mitarbeiter\*innen für mehrere Auftraggeber tätig ist, ist das Bruttojahreseinkommen der Befragten allerdings nur zum Teil aussagekräftig, um das Einschätzung von freien Mitarbeiter\*innen bei den Rundfunkanstalten einzuschätzen. Deshalb wurde ergänzend nach der Vergütung beim Hauptauftraggeber gefragt. Üblich sind generell folgende Honorarformen: Stundenhonorar, Tageshonorar, Wochenhonorar, Monatshonorar, Werkhonorar und Pauschalhonorar.

### Honorar

*»Den Freien werden die Honorare nicht erhöht bzw. sogar gekürzt, während die Festangestellten jährliche Tarifierhöhungen bekommen. Das trägt allgemein zur schlechten Stimmung im Unternehmen bei.«*

Unter den genannten Honorarformen sind Tageshonorare am verbreitetsten. 60,8 Prozent der Befragten erhielten hauptsächlich ein Tageshonorar, 20,9 Prozent erhielten hauptsächlich ein Werkhonorar, 10,9 Prozent erhielten hauptsächlich ein Monatshonorar, 1,9 Prozent ein Stundenhonorar und alle andere erhielten andere Honorarformen.

Bei den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen lag der Anteil derjenigen, die angaben, hauptsächlich ein Werkhonorar zu bekommen, mit 28 Prozent höher als der Durchschnitt. Diejenigen aus dieser Gruppe, welche angaben, ein Monatshonorar zu bekommen, lagen damit 6,8 Prozent unter dem Durchschnitt.

Bei Cutter\*innen, Kameraleuten, Producer\*innen, Redakteur\*innen, redaktionellen Mitarbeiter\*innen und Redaktionsassistent\*innen lag der Anteil derer, die angaben, hauptsächlich mittels Tageshonorar vergütet zu werden, über bzw. weit über dem Durchschnitt. Autor\*innen und Regisseur\*innen bekamen vorwiegend ein Werkhonorar. Bei Reporter\*innen hielten sich Werkhonorar und Tageshonorar die Waage.

Im Durchschnitt lag das **Tageshonorar** der Befragten, die mehrheitlich so honoriert wurden, bei 242 Euro. Das durchschnittliche Tageshonorar von sonstigen Freien lag mit 264 Euro 25 Euro über dem Durchschnitt und deutlich über dem durchschnittlichen Tageshonorar von arbeitnehmerähnlichen Freien (239 Euro). Da das durchschnittliche Bruttoeinkommen der sonstigen Freien deutlich unter dem der arbeitnehmerähnlichen freien Beschäftigten liegt, ist davon auszugehen, dass die sonstigen Freien deutlich weniger Beschäftigungszeit zu verzeichnen haben und/oder dass sie weniger Zusatzeinkommen durch andere Quellen haben.

Zwischen Frauen (mit 236 Euro) und Männern (mit 249 Euro) sind Unterschiede im Tageshonorar festzustellen, der Gender-Pay-Gap beträgt demzufolge hier 5,2 Prozent.

Auf acht Stunden Arbeitszeit bezogen, läge das Brutto-Stundenhonorar damit durchschnittlich bei 30,25 Euro.

## Spannweite durchschnittlicher Tageshonorare nach Berufsgruppen (Auswahl)

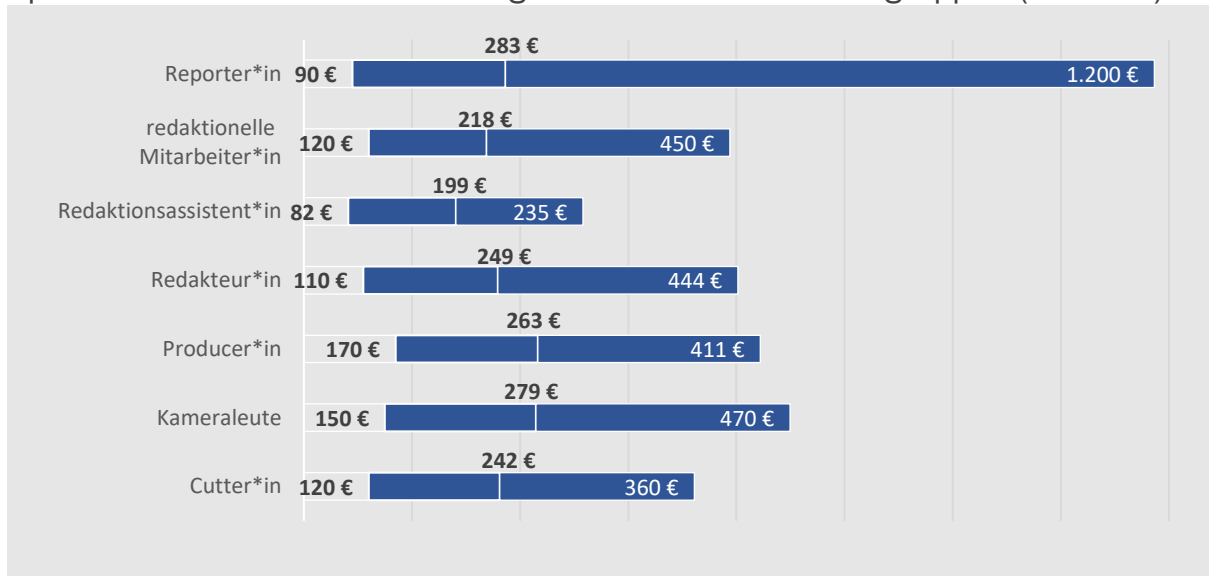


Abbildung 13: „Wie hoch war dieses Honorar durchschnittlich pro Tag?“ in Euro, Spannweite und Durchschnitt, nach ausgewählten Berufsgruppen, n = 693, bereinigt, (Auswahl).

Im folgenden Kapitel wird die durchschnittliche Arbeitszeit der freien Mitarbeiter\*innen untersucht. Es wurde eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden festgestellt. Bezieht man das durchschnittliche Tageshonorar von 242 Euro nun auf die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit, ergibt sich ein tatsächliches Brutto-Stundenhonorar von 28,50 Euro.

Bei den redaktionellen Mitarbeiter\*innen und den Redaktionsassistent\*innen lag das durchschnittliche Tageshonorar unter bzw. weit unter dem Durchschnitt von 242 Euro. Abbildung 13 stellt die Spannweiten der Tageshonorare ausgewählter Berufsgruppen dar. Danach ist die Spannweite der Tageshonorare bei den Reporter\*innen am größten (90 bis 1.200 Euro pro Tag) und bei den Redaktionsassistent\*innen am geringsten (82 bis 235 Euro pro Tag).

## Durchschnittliches Monatshonorar betroffener Berufsgruppen (Auswahl)

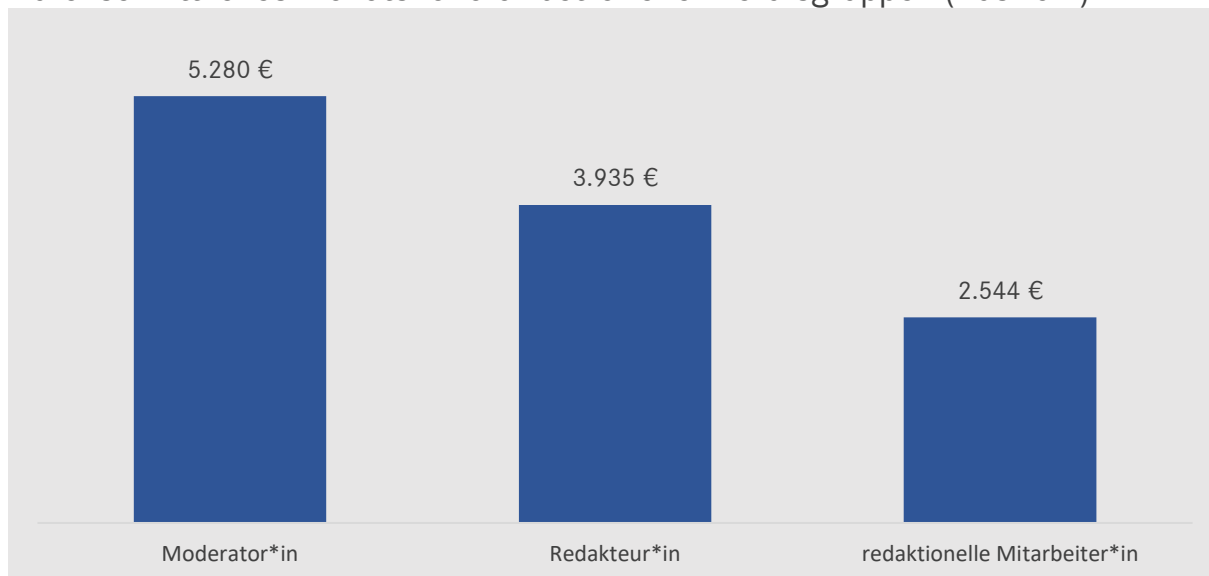


Abbildung 14: „Wie hoch war dieses Honorar durchschnittlich pro Monat?“ in Euro, n = 88, bereinigt, (Auswahl). Das Monatshonorar wurde brutto, d.h. inklusive der Arbeitnehmeranteile zur Sozial- und Rentenversicherung angegeben.

Reporter\*innen, Kameraleute, Producer\*innen und Redakteur\*innen gaben **Tageshonorare** oberhalb des Durchschnitts an, das durchschnittliche Tageshonorar der Cutter\*innen entsprach genau dem Durchschnitt.

Das durchschnittliche **Monatshonorar** der Befragten, die mehrheitlich so honoriert wurden, betrug 3.328 Euro. Die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen bekamen mit durchschnittlich 2.822 Euro weniger als die arbeitneh-

merähnlichen Freien mit 3.402 Euro, obwohl das Honorar der ersten Gruppe höher sein müsste, da sie anders als die arbeitnehmerähnlichen Freien keine Sozialleistungen von den Auftraggebern/Arbeitgebern erhalten.

Da nicht viele Berufsgruppen mit monatlichen Honoraren entgolten werden, konnten nur die durchschnittlichen Monatshonorare dreier Berufsgruppen errechnet werden (siehe Abb. 14).

Der Norddeutsche Rundfunk gibt auf seiner Webseite Vergleichszahlen zu Gehältern von fest angestellten Mitarbeiter\*innen an.<sup>13</sup> Das dort angegebene Monatsgehalt von Redakteur\*innen liegt zwischen 4.007 und 10.166 Euro und damit deutlich über dem hier ermittelten durchschnittlichen Monatshonorar freier Redakteur\*innen von 3.935 Euro.

Die dritthäufigste Honorarform ist das Werkhonorar. Da sich die Werke, die die Mitarbeiter\*innen herstellen, in Medium, Form, Umfang und Länge erheblich voneinander unterscheiden, kann zur Höhe keine vergleichbare Aussage getroffen werden.

## Arbeitszeit

*»Es ist ein Söldnerjob ohne Perspektive auf Weiterentwicklung. Und ich nehme den Job an, weil es in der Region sonst keine Arbeit gäbe, die zumindest ein wenig vernünftig bezahlt wird. Ohne Nebenjobs könnte ich hier mit Familie allerdings nicht (über-)leben.«*

In den Vorinterviews war von hoher Arbeitsbelastung die Rede. Deshalb wurden die Teilnehmer\*innen der Befragung nach ihrer durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gefragt.

8,5 Arbeitsstunden pro Tag betrug die durchschnittliche Tagesarbeitszeit der Befragten. Sonstige Freie arbeiteten mit durchschnittlich 8,9 Stunden mehr als arbeitnehmerähnliche Freie mit durchschnittlich 8,4 Stunden pro Tag. Männer gaben mit 8,7 Stunden etwas mehr Arbeitszeit an als Frauen mit durchschnittlich 8,4 Arbeitsstunden pro Tag.

Mehrarbeit ist natürlich vergütungsrelevant. In Kapitel 3 wird untersucht, inwiefern freie Mitarbeiter\*innen Mehrarbeit vergütet bekamen.

Die Anzahl der Arbeitstage, die freie Mitarbeiter\*innen bei den Rundfunkanstalten eingesetzt werden können, ist begrenzt. Hierzu gibt es unterschiedliche Regelungen in den Tarifverträgen der Rundfunkanstalten. Die Rundfunkanstalten wollen sich mit dieser Beschränkung davor schützen, dass die freien Mitarbeiter\*innen sich in eine Festanstellung einklagen.

<sup>13</sup> Vgl. [https://www.ndr.de/der\\_ndr/daten\\_und\\_fakten/Was-verdienen-die-Mitarbeiterinnen-des-NDR-,ndrdaten189.html](https://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/Was-verdienen-die-Mitarbeiterinnen-des-NDR-,ndrdaten189.html), zuletzt abgerufen am 9.12.2018.

Der Norddeutsche Rundfunk gibt auf seiner Webseite Vergleichszahlen zu Gehältern von fest angestellten Mitarbeiter\*innen<sup>13</sup> an. Das dort angegebene Monatsgehalt von Redakteur\*innen liegt zwischen 4.007 und 10.166 Euro und damit deutlich über dem hier ermittelten durchschnittlichen Monatshonorar freier Redakteur\*innen von 3.935 Euro.

Beispielsweise beim WDR bedeutet dies, dass programmgestaltende Mitarbeiter\*innen zehn Tage pro Monat beschäftigt werden dürfen, auf Produktionsdauer Beschäftigte freie Mitarbeiter\*innen nur fünf Tage. Beim RBB gibt es den Unterschied, dass freie Mitarbeiter\*innen mit längerer Betriebszugehörigkeit maximal 120 Tage im Jahr, diejenigen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit 96 Tage im Jahr beschäftigt werden dürfen.

Den Angaben der in der vorliegenden Untersuchung Befragten zufolge betrug die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Monat demgegenüber jedoch 16 Tage. Zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen gab es diesbezüglich nur graduelle Unterschiede.

## Auskommen mit dem Einkommen

*»... und ohne meine anderen Jobs wäre ich längst verhungert. Meine Familie ist an der Situation auch kaputtgegangen und meine Tochter kann ich nie richtig angemessen unterstützen.«*

Die Situation der Begrenzung der Einsatztage und die mehrheitliche Einschätzung der Befragten, nicht angemessen vergütet zu werden, setzt sich damit fort, dass über die Hälfte der Befragten (51,7 Prozent) angaben, ihren **Lebensunterhalt** nicht vollständig aus dem Einkommen ihrer Haupttätigkeit bestreiten zu können. 29 Prozent der Befragten gaben an, dass sie dies »zum großen Teil« könnten, und 22 Prozent der Befragten gaben an »nein, ich bin unbedingt auf andere Einnahmen angewiesen«.

Bezüglich dieser Frage gibt es wieder Unterschiede zwischen den arbeitnehmerähnlichen und den sonstigen Freien. Unter den sonstigen Freien gaben lediglich 30 Prozent der Befragten an, ihren Lebensunterhalt zu 100 Prozent von ihrem Einkommen bestreiten zu können. 39,1 Prozent gaben an, unbedingt auf andere Einnahmen angewiesen zu sein. Bei den arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen sind es 52,8 Prozent, die angaben, ihren Lebensunterhalt zu 100 Prozent aus ihrer Haupttätigkeit bestreiten zu können. Dennoch waren 18,2 Prozent unbedingt auf andere Einnahmen angewiesen (siehe Abb. 15).

Aus den weiter vorn dargestellten Angaben der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage der freien Mitarbeiter\*innen pro Monat lässt sich vermuten, dass

## Bestreiten des Lebensunterhalts nach Freienstatus

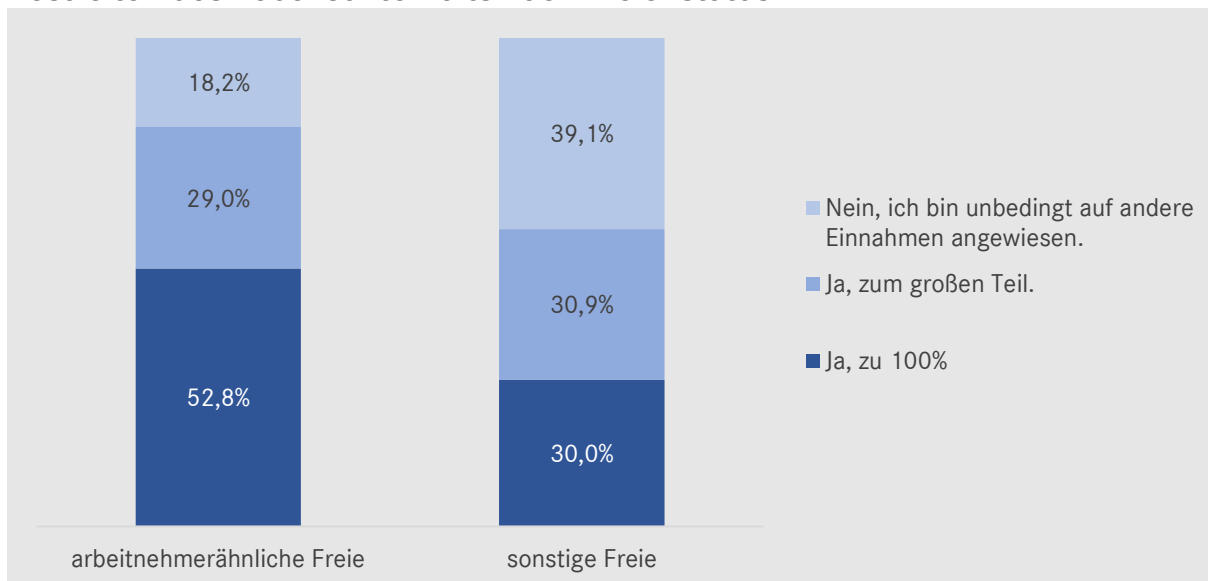


Abbildung 15: „Können Sie mit dem Einkommen als freie Mitarbeiter\*in für die Rundfunkanstalt/en ihren Lebensunterhalt bestreiten?“ nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 886, bereinigt.

## Angemessenheit der Vergütung nach Freienstatus

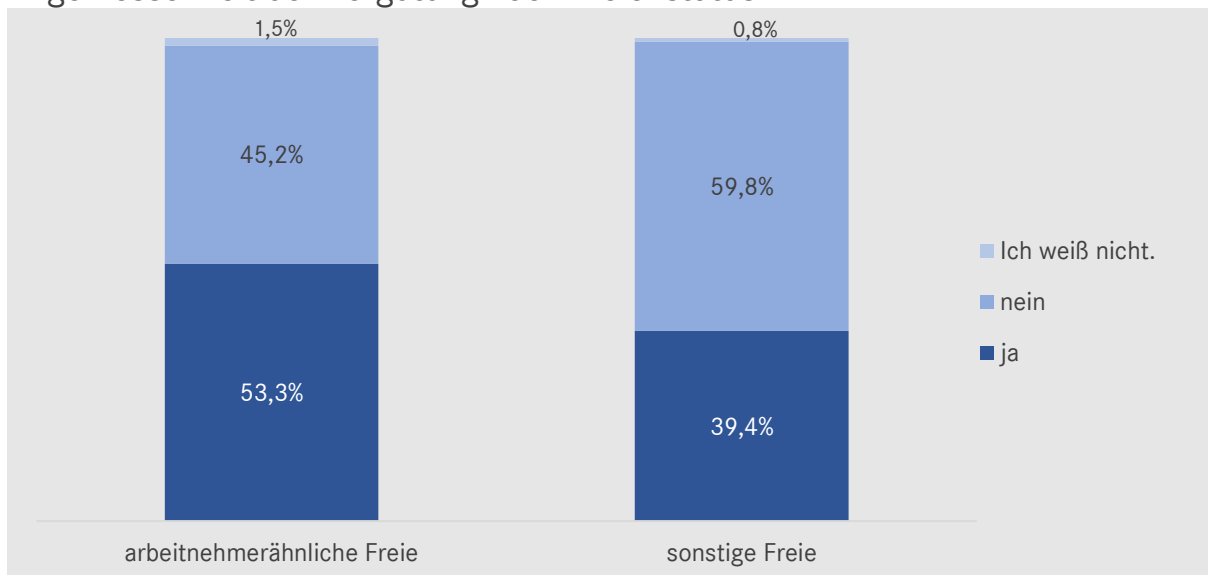


Abbildung 16: „Erhielten Sie damit Ihrer Meinung nach eine angemessene Vergütung für Ihre Arbeitsleistung?“, nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 650, bereinigt.

ein großer Teil der freien Mitarbeiter\*innen nur zu einem Teil ihrer verfügbaren Arbeitszeit bei der jeweiligen hauptauftraggebenden Rundfunkanstalt eingesetzt werden. Deshalb sind viele Mitarbeiter\*innen gezwungen, sich nach weiteren Auftraggebern umzuschauen. Insbesondere die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen sind auf andere Einkommensquellen angewiesen. Im Durchschnitt machen bei dieser Gruppe Einkommen aus anderen Tätigkeiten, Hilfen und Beihilfen einen Anteil von 38 Prozent des Gesamteinkommens aus. Der durchschnittliche Anteil aus anderen Einkommensquellen der Befragten beträgt 30 Prozent.

Es wurde weiterhin gefragt, ob die Befragten ihrer Meinung nach eine **angemessene Vergütung** für ihre Arbeitsleistung bekommen. 42 Prozent der Befragten

gaben an »eher ja«, 9,2 Prozent gaben an »ja, auf alle Fälle«. Knapp die Hälfte der Befragten war nicht der Ansicht, angemessen vergütet zu werden: 35,2 Prozent gaben an »eher nein« und 12,5 Prozent »nein, überhaupt nicht«.

Bei den sonstigen Freien lag der Anteil derjenigen, die den Erhalt einer angemessenen Vergütung verneinten, bei 59,8 Prozent und somit deutlich höher als bei den arbeitnehmerähnlichen Freien mit 45,2 Prozent (siehe Abb. 16).

Betrachtet man die Zustimmung zur Aussage über den Erhalt einer angemessenen Vergütung nach den möglichen Berufsgruppen, ergibt sich folgendes Bild: Die überwiegende Mehrheit der freien Redakteur\*innen

## Angemessenheit der Vergütung nach Berufsgruppen (Auswahl)

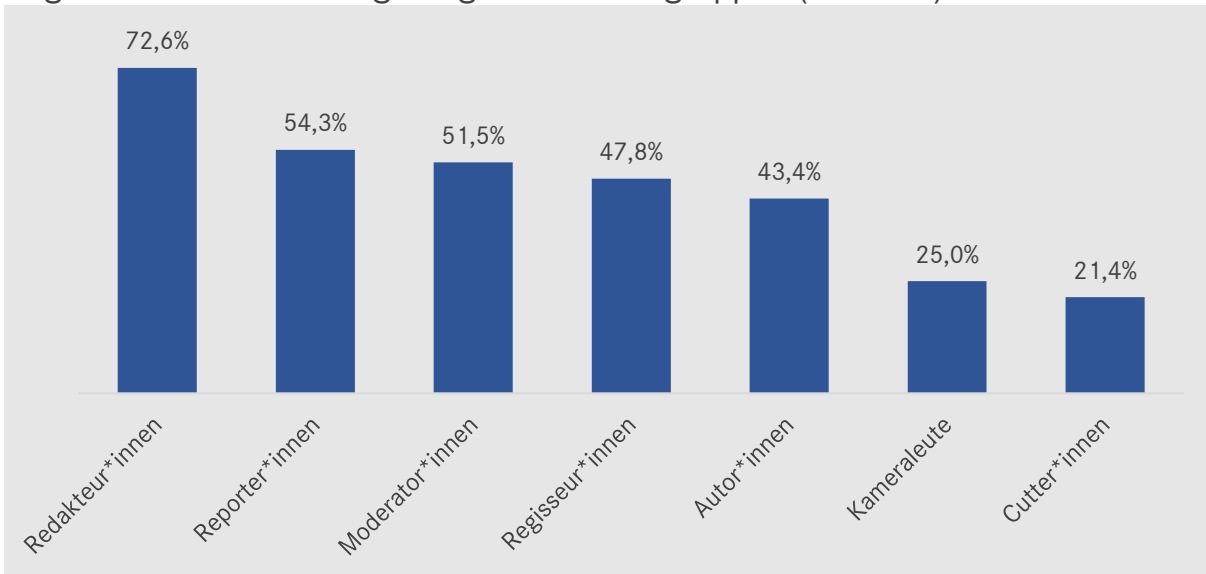


Abbildung 17: „Erhielten Sie damit Ihrer Meinung nach eine angemessene Vergütung für Ihre Arbeitsleistung?“, Antwort „ja“ und „eher ja“, nach Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 436, bereinigt (Auswahl).

(72,6 Prozent) sowie 54,3 Prozent der Reporter\*innen und 51,5 Prozent der Moderator\*innen waren der Meinung, eine angemessene Vergütung zu erhalten. Weniger als 50 Prozent der Regisseur\*innen (47,8 Prozent) und Autor\*innen (43,4 Prozent) stimmten dieser Aussage zu. Bedeutend geringer war die Zustimmung bei den Kameraleuten mit 25 Prozent der Befragten und bei den Cutter\*innen mit 21,4 Prozent (siehe Abb. 17).

# Arbeitsbedingungen

Gute Bedingungen am Arbeitsplatz sind oft das Ergebnis gewerkschaftlicher Organisation oder des Zusammenschlusses in Berufsverbänden.

## Mitgliedschaften in Gewerkschaften und Verbänden, Organisationsgrad

Knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) ist Mitglied in einer **Gewerkschaft**. Dabei lässt sich ein Zusammenhang mit dem Alter der Befragten feststellen. Von den unter 30-Jährigen sind 18,5 Prozent Gewerkschaftsmitglieder, bei den 30- bis 39-Jährigen sind 37,9 Prozent Gewerkschaftsmitglieder. Bei den 40- bis 49-Jährigen sind es 46,6 Prozent. Bei den 50- bis 59-Jährigen gehören 63,7 Prozent einer Gewerkschaft an und bei den über 60-Jährigen sind es 71,3 Prozent (siehe Abb. 18).

Mitglied eines **Berufsverbandes** sind 33 Prozent der Befragten. 54 Prozent der Befragten sind Mitglied einer Verwertungsgesellschaft. Lediglich 1 Prozent der Befragten ist Mitglied einer Branchenakademie.

## Tarifbezug und -bedingungen

*»Das schlimmste für mich als freie Mitarbeiterin ist, dass ich mich quasi nicht krankschreiben lassen kann. Erst ab 8 Tagen bekommt man Krankengeld, was dazu sehr sehr wenig ist. Wenn man in diesen Tagen mehr als eine Schicht hat, lohnt sich arbeiten finanziell mehr. Man schleppt sich also immer krank (auch sehr krank, auch hochansteckend) zur Arbeit. Das ist ein sehr hoher Druck.«*

Wichtige Bestandteile einer guten Beschäftigung sind neben der Höhe der Vergütung die sonstigen Tarifleis-

tungen wie die soziale Absicherung im Krankheitsfall, der Erwerb von Urlaubsansprüchen, die Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden, Leistungen zur Weiterbildung und Absicherung bei Mutterschaft. Die Befragten konnten angeben, inwiefern sie Anspruch auf die genannten Leistungen hatten.

Zu überprüfen galt es weiterhin, ob das gezahlte Honorar den gültigen tarifvertraglichen Regelungen bzw. Honorarrahmen entsprach. Bei 84 Prozent der Befragten war dies der Fall, bei 16 Prozent nicht. Insbesondere bei sonstigen Freien wurden die gültigen Honorarregelungen häufig nicht eingehalten. 37 Prozent in dieser Gruppe gaben an, dass die Honorarregelungen nicht eingehalten wurden. Dies ist ein weiteres paradoxes Problem, da die tarifvertraglichen Regelungen bzw. Honorarrahmen sich auf die arbeitnehmerähnlichen Freien mit den gewährten Sozialleistungen beziehen. Bei dem deutlichen Anteil der sonstigen Freien, die unter Tarif vergütet wurden, ist somit eine deutliche Schlechterstellung gegenüber den arbeitnehmerähnlichen Freien festzustellen.

Notwendig für die Einschätzung der sozialen Bedingungen der freien Mitarbeiter\*innen war zusätzlich zur Honorar- und Einkommenssituation die Situation der gewährten Honorarzusatzleistungen, die bei den arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen in den Tarifverträgen der jeweiligen Anstalten reguliert sind. Hierzu zählen Honorarfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Anspruch auf Mutterschutz, Honorierung von Überstunden, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie die Möglichkeit, an Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und dafür eine Vergütung zu erhalten. Da die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen meist keinen Tarifverträgen unterliegen, war zu fragen, wie sich hier die Praxis der Gewährung von Honorarzusatzleistungen

## Anteil der Gewerkschaftsmitglieder nach Altersgruppen

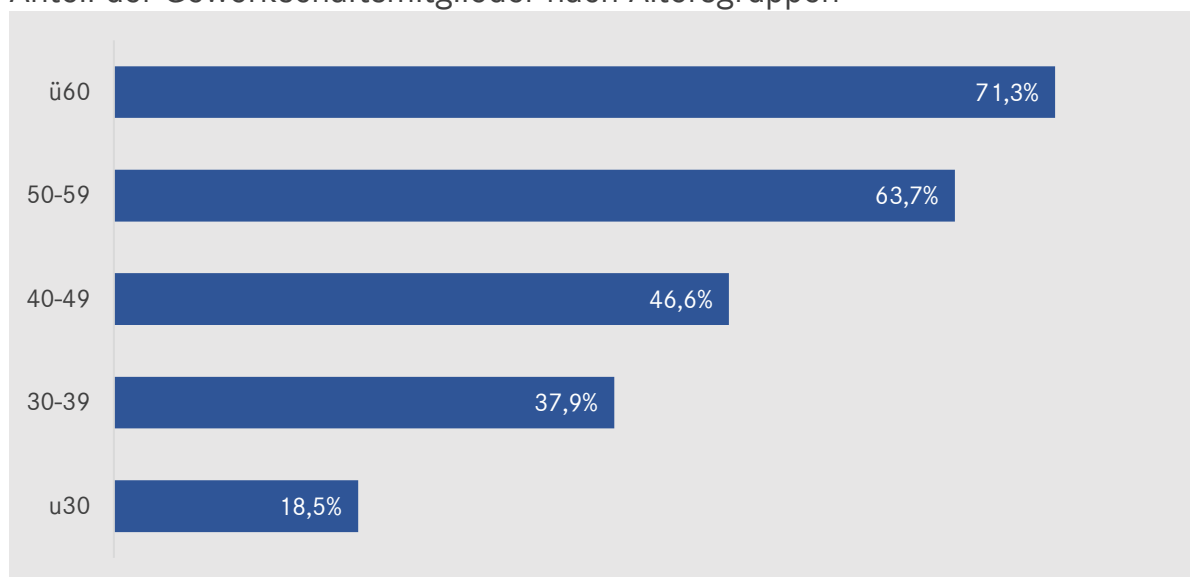


Abbildung 18: „Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?“, nach Altersgruppen, relative Zahlen, n = 1 848, bereinigt.



## Teilnahme an Weiterbildungen bzw. Qualifizierungen nach Freienstatus

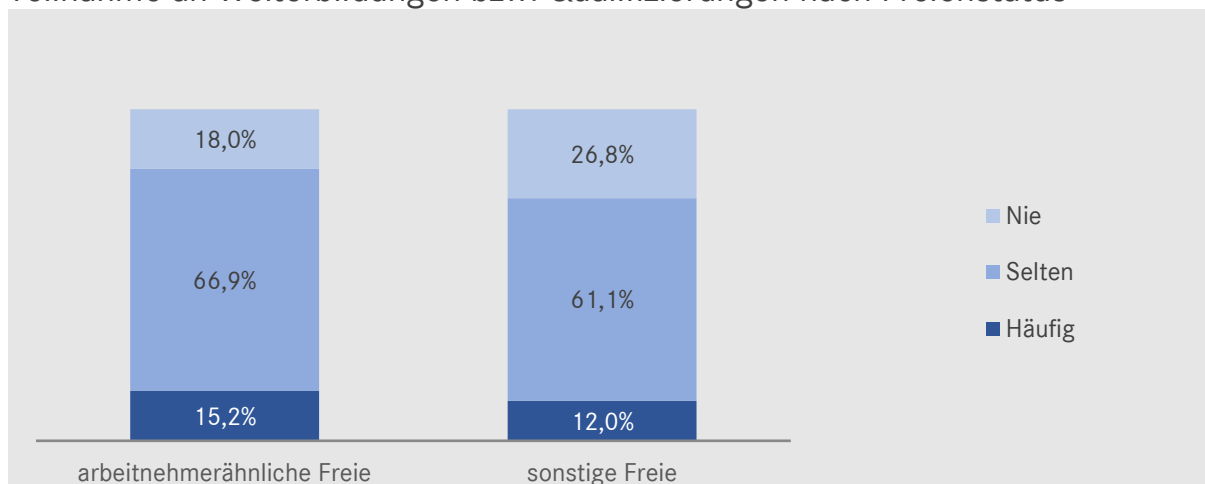


Abbildung 19: „Nutzen Sie die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung bzw. Qualifizierung?“ nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 830, bereinigt, Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

darstellt. Da bei den unterschiedlichen Rundfunkanstalten unterschiedliche Tarifverträge gelten, war die Situation uneinheitlich.

### Honorarfortzahlung im Krankheitsfall

72 Prozent der Befragten erhalten im Krankheitsfall eine Honorarfortzahlung, 28 Prozent nicht. Von den Befragten, die angaben, eine Honorarfortzahlung zu erhalten, bekommen 47 Prozent diese ab dem ersten Krankheitstag, 24 Prozent ab dem dritten Krankheitstag, 22 Prozent ab dem vierten Krankheitstag und 6 Prozent ab dem siebten Krankheitstag.

Die uneinheitliche Regelung, der teils späte Zeitpunkt der Gewährung der Honorarfortzahlung im Krankheitsfall und die geringe Höhe des Krankengeldes aufgrund der geringen Anzahl der Einsatztage und des teilweise relativ niedrigen Honorars deutet darauf hin, dass ernsthafte Erkrankungen bei den freien Mitarbeiter\*innen zu einer sozial höchst kritischen Situation führen. Ähnliches gilt für die Urlaubsgewährung und -abgeltung.

### Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld

Im Durchschnitt hatten die Befragten 31 Tage Urlaubsanspruch im Jahr. 85 Prozent der Befragten gaben an, Anspruch auf Urlaubsgeld zu haben. 15 Prozent gaben an, keinen Anspruch auf Urlaubsgeld zu haben. Die durchschnittliche Höhe des Urlaubsgelds pro Tag betrug 144 Euro. Im Vergleich dazu sei auf das durchschnittliche Tageshonorar von 242 Euro verwiesen. Grund dafür ist die Tatsache, dass freie Mitarbeiter\*innen mehrheitlich nicht vollbeschäftigt sind und sich die Höhe des Urlaubsgeldes auf den Verdienst bei der jeweiligen Anstalt bezieht. In Kapitel 9.6 werden die Berechnungsmodi bei den einzelnen Anstalten dargestellt. Festzuhalten ist, dass das Urlaubsgeld bei freien Mitarbeiter\*innen praktisch nur einen Teil des üblichen Honorars pro Zeiteinheit ausmacht, während Festangestellte in ihrem Urlaub die vollen Bezüge erhalten.

### Anspruch auf Mutterschutz

90 Prozent der Befragten, die es betraf, gaben an, Anrecht auf Mutterschutz zu haben, 10 Prozent gaben an, keinen Anspruch auf Mutterschutz zu haben. Von denjenigen, die Anspruch auf Mutterschutz haben, gaben 92 Prozent an, während des Mutterschutzes Entgeltersatzleistungen zu erhalten, gegenüber 8 Prozent, die keine Entgeltersatzleistungen während des Mutterschutz erhielten.

### Honorierung von Überstunden

Lediglich 36 Prozent der Befragten gaben an, Abgeltung für Überstunden zu erhalten. 64 Prozent gaben an, keine Abgeltung zu erhalten. Hier müssen die entsprechenden Tarifverträge herangezogen werden, um festzustellen, inwieweit dies den dortigen Regelungen entspricht (siehe Kapitel 4).

### Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit

Bei Hörfunk und Fernsehen sind Nachtarbeit, Schichtarbeit sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit notwendig, um eine 24-stündige Programmversorgung zu gewährleisten.

Für **Feiertagsarbeit** erhielten 40 Prozent der Befragten eine Abgeltung, 60 Prozent erhielten hingegen keine. Für **Nachtarbeit** erhielten 25 Prozent der Befragten eine Abgeltung, 75 Prozent erhielten diese nicht. 4 Prozent der Befragten gaben an, eine Abgeltung für **Schichtarbeit** bekommen zu haben. 96 Prozent gaben an, diese nicht erhalten zu haben. Für **Wochenendarbeit** erhielten 29 Prozent der Befragten eine Abgeltung, 71 Prozent der Befragten erhielten diese nicht. Diese Angaben ergänzen die häufig in den Vorinterviews berichteten Phänomene, dass fest angestellte Mitarbeiter\*innen häufig an »normalen« Tagschichten eingesetzt werden, freie Mitarbeiter\*innen dagegen häufig nachts, feiertags und an Wochenenden, weil ihnen dann nicht die bei Festangestellten üblichen Zuschläge gezahlt werden (müssen).

## **Weiterbildungen und Qualifizierungen**

In den meisten Bundesländern haben Beschäftigte gesetzlichen Anspruch auf **Weiterbildungsurlaub**. Gerade in einer Zeit großer technologischer Veränderungen sollte anzunehmen sein, dass die Rundfunkanstalten großes Interesse daran haben, ihre Mitarbeiter\*innen weiterzubilden bzw. zu qualifizieren.

Lediglich 14 Prozent der Befragten gaben an, die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung häufig zu nutzen. Die überwiegende Mehrheit (64,6 Prozent) gab an, diese Möglichkeiten selten zu nutzen. 19,1 Prozent der Befragten gaben an, die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung nie zu nutzen.

67 Prozent der Befragten gaben an, bei Teilnahme an einer Weiterbildung bzw. Qualifizierung für die entsprechenden Tage Honorar zu erhalten, wenn die Anstalt/ das Unternehmen sie zur Teilnahme verpflichtet hatte. 33 Prozent gaben an, im Fall dieser verpflichtenden Weiterbildungen kein Honorar zu erhalten. Im Durchschnitt betrug das Honorar, das die Befragten während ihrer verpflichtenden Qualifizierungen erhielten, 51 Prozent des eigentlichen Honorars. Sonstige freie Mitarbeiter\*innen sind auch hier schlechter gestellt als arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter\*innen (siehe Abb. 19).

Die Grafik macht deutlich, dass von sonstigen Freien bedeutend weniger Qualifizierungen und Weiterbildungen in Anspruch genommen werden.

# Situation Tarifverträge

Die Unterschiedlichkeit der Löhne und Leistungen, die freie Mitarbeiter\*innen bei den Rundfunkanstalten beziehen, resultieren daraus, dass jede Anstalt ihre eigenen Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließt. Dem Verfasser wurden von verschiedenen Freienvertretungen 30 Tarifverträge und zwölf Honorarrahmen zur Verfügung gestellt. Die Aktualität und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Verträge konnte nicht überprüft werden und kann daher nicht mit abschließender Sicherheit garantiert werden. Im Folgenden sollen die Unterschiede exemplarisch dargestellt werden.

## Kategorien freier Mitarbeiter\*innen

Das Tarifvertragsgesetz<sup>14</sup> definiert in § 12a Abs. 1 Nr. 1 den Begriff »arbeitnehmerähnliche Personen«: Diese sind »wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig«. Bedingung ist außerdem, dass arbeitnehmerähnliche Personen, wenn sie »auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind«, »die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen«, und dass sie entweder »überwiegend für eine Person tätig sind« oder dass »ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht«. Deshalb werden die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten in einigen Anstalten auch »12a-Freie« genannt.

Die Einordnung bzw. Festlegung der Zugehörigkeit zur Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen wird in den jeweiligen Tarifverträgen der einzelnen Anstalten festgelegt. Die jeweilige Ausgestaltung ist deshalb von Anstalt zu Anstalt höchst unterschiedlich. Die zu Grunde liegenden Anforderungen sind je nach Anstalt verschieden. Entscheidend ist für einige Anstalten die Höhe des Mindesthonorars, das in der vorangegangenen Zeit (Jahr oder Halbjahr) bei der Anstalt oder einer Gruppe von Anstalten erreicht worden sein muss. Andere Rundfunkanstalten machen eine Mindestbeschäftigungszeit in den vorangegangenen Monaten zur Bedingung. Den Arbeitnehmerähnlichkeitsstatus erteilen manche Anstalten auf Antrag, manche automatisch, wenn die in den Tarifverträgen aufgeführten Bedingungen erfüllt sind.

So gilt beim **Bayerischen Rundfunk (BR)** der »Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen« für Personen, die im letzten halben Jahr vor Beantragung mindestens 4.400 Euro Honorar vom BR bekommen haben. Erforderlich ist auch, dass im gleichen Zeitraum die Einkünfte vom BR und anderen Sendern der ARD je nach Berufsgruppe zwischen 33,3 Prozent und 50 Prozent betragen haben müssen.

Der **MDR** definiert im »Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR«<sup>15</sup> die Zugehörigkeit zum Tarifvertrag über die Tatbestände »wirtschaftliche Abhängigkeit« (Abschnitt 3.2) und »soziale Schutzbedürftigkeit« (Abschnitt 3.3).

Wirtschaftliche Abhängigkeit ist gegeben, wenn die Mitarbeiter\*innen »in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus den Bestimmungen dieses Abschnitts bei Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte ihrer Erwerbseinkünfte bezogen [haben]«. Bei Mitarbeiter\*innen, welche künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Tätigkeiten erbringen oder technisch daran unmittelbar mitwirken, genügt ein Drittel der Erwerbseinkünfte.

Die soziale Schutzbedürftigkeit ist gegeben, wenn die Mitarbeiter\*innen innerhalb des vorangegangenen Kalenderjahres mindestens 72 Tage für ARD-Anstalten tätig waren und ihre Erwerbseinkünfte in diesem Zeitraum nicht mehr als 73.000 Euro betragen haben.

Beim **RBB** dagegen wird die Zuordnung zur Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen an der Anzahl der Beschäftigungstage im letzten Halbjahr und der Höhe des Einkommens beim RBB festgemacht. Man muss mindestens 42 Tage in den letzten 6 Monaten gearbeitet und in diesem Zeitraum nicht mehr als 40.512 Euro (Stand Oktober 2015) verdient haben. Als wirtschaftlich abhängig gelten technische Beschäftigte, die mehr als die Hälfte, und Journalist\*innen, die mehr als ein Drittel beim RBB bzw. bei der jeweiligen ARD-Anstalt verdient haben.

Beim **HR** wiederum gilt der »Tarifvertrag über sozialen Schutz freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Bestandsschutz«<sup>16</sup> für Personen, »die seit drei unmittelbar aufeinanderfolgenden Jahren

- als freie Mitarbeiter aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen tätig waren,
  - dem HR überwiegend ihre Arbeitskraft widmen, indem sie mindestens in zwei der drei Jahre jeweils an mehr als 105 Beschäftigungstagen für den HR tätig werden oder
  - in mindestens zwei der drei Jahre jeweils mindestens 20.000 € an Brutto-Leistungshonoraren beim HR erzielen,
  - in mindestens zwei der drei Jahre jeweils mehr als die Hälfte des Brutto-Entgelts, das sie für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt erzielen, vom HR erhalten.
- Der freien Mitarbeit unmittelbar vorangegangene Tätigkeit für den HR im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wird bzgl. vorstehender Regelungen wie freie Mitarbeit behandelt.

<sup>14</sup> Vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>, zuletzt abgerufen am 29.12.2018.

<sup>15</sup> Vgl. <https://rundfunk.verdi.de/++file++5645c43f7713b8087600041a/download/Tarifvertrag%20f%C3%BCr%20freie%20Mitarbeiter.pdf>, zuletzt abgerufen am 29.12.2018.

<sup>16</sup> Tarifvertrag über sozialen Schutz freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Bestandsschutz vom 20.12.2012.

- Die/der freie Mitarbeiter/in kann in dem Aufnahmeantrag beantragen, dass abweichend von § 2 Abs. 2 nicht das vorangegangene Kalenderjahr, sondern das der Geburt ihres/seines Kindes vorangegangene Kalenderjahr betrachtet wird, solange zwischen dem Datum gemäß § 2 Abs. 3 und der Geburt nicht mehr als zwei Kalenderjahre liegen.«<sup>17</sup>

Beim **ZDF** beginnt gemäß dem »Rahmentarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF«<sup>18</sup> das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis »mit dem Eintritt der wirtschaftlichen Abhängigkeit und der sozialen Schutzbedürftigkeit, ohne dass es im Einzelfall einer ausdrücklichen Erklärung oder Feststellung bedarf«.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit einer freien Mitarbeiterin/eines freien Mitarbeiters ist laut § 2 Abs. 1 gegeben, »wenn ihm/ihr beim ZDF in den letzten 6 Monaten vor Geltendmachung

- mehr als die Hälfte,
- wenn er/sie künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirkt, mindestens ein Drittel seiner/ihrer erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Kostenerstattung) zugestanden hat.«<sup>19</sup>

Die soziale Schutzbedürftigkeit des freien Mitarbeiters/der freien Mitarbeiterin ist gegeben, wenn er/sie in dem Erwerbszeitraum von 6 Monaten mindestens an 42 Tagen (einschl. Urlaubstage) vom ZDF aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war und seine/ihre Entgelte hierfür (brutto und ohne gesonderte Kostenerstattung) in diesem Zeitraum nicht mehr als € 39.293,642 betragen haben.«

### **Differenzierung der arbeitnehmerähnlichen Freien**

Die meisten Rundfunkanstalten unterscheiden zwischen programmgestaltenden und nicht programmgestaltenden freien Mitarbeiter\*innen. Dies gilt beispielsweise für den **RBB**, den **WDR** und andere **ARD-Anstalten**.

Beim **WDR** werden die nicht programmgestaltenden Mitarbeiter\*innen auch »auf Produktionsdauer Beschäftigte« genannt.

Beim **ZDF** werden die freien Mitarbeiter\*innen inoffiziell in drei so genannte Kreise aufgeteilt. Zum ersten Kreis gehören wenige überdurchschnittlich gut honorierte Freie, wie beispielsweise Moderator\*innen. Zum zweiten Kreis zählen ca. 900 freie Mitarbeiter\*innen mit Bestands- und Kündigungsschutz. Dem liegt ein Tarifvertrag zu Grunde. Zum dritten Kreis gehören etwa 1.200 Personen, die deutlich schlechter gestellt sind als diejenigen des zweiten Kreises, da für sie nicht der Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF gilt.

<sup>17</sup> Ebenda.

<sup>18</sup> Rahmentarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF vom 1.7.1996.

<sup>19</sup> Ebenda.

Der **BR** unterscheidet Honorarempfänger\*innen und Pauschalist\*innen, die im Wesentlichen programmgestaltend tätig sind, und Gagenempfänger\*innen (Gagist\*innen), die im Wesentlichen nicht programmgestaltend tätig sind. Derzeit werden viele Pauschalverträge auf Honorarverträge mit Tagespauschalen umgestellt, was nach Aussage der Betroffenen Verschlechterungen in der Vergütung nach sich zieht.

Pauschalist\*innen, etwa jede 6. freie Mitarbeiter\*in, bekommen eine vom Sender gezahlte monatliche Pauschalsumme meist ohne genau festgelegte Aufgabenbeschreibung und Definition der zu leistenden Arbeitsstunden. Gagenempfänger\*innen sind Mitarbeiter\*innen, die auf Basis von Tages- oder Wochengagen für den BR arbeiten. Dazu zählen Cutter\*innen, Grafiker\*innen, Aufnahmeleiter\*innen etc. Für sie gilt der 12a-Tarifvertrag nur eingeschränkt. Er gilt nur, wenn die Person im jeweils vorangegangenen Kalenderjahr an mindestens 70 Tagen beim BR tätig geworden ist und aus dieser Tätigkeit in den letzten sechs abgeschlossenen Kalendermonaten mindestens 2.556,46 Euro (Tarifstand 1.5.2003: 3.450 Euro) an Einkünften bezogen haben. Die im Tarifvertrag definierten Ausgleichszahlungen gibt es für die Gagist\*innen nicht.

### **Vertrag/Rahmenvertrag/Prognose**

Freie Mitarbeiter\*innen sind auf sehr unterschiedlicher vertraglicher Basis tätig. Bei den Rundfunkanstalten gibt es Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen. Die dadurch erfassten Personenkreise sind unterschiedlich.

Lediglich bei **NDR** und **BR** gibt es reguläre Rahmenverträge für die freien Mitarbeiter\*innen, welche Arbeitszeit, Vergütung etc. festlegen.

Bei **RBB**, **WDR** und anderen werden die freien Mitarbeiter\*innen aufgrund einer so genannten Prognose beschäftigt. Dies bedeutet, dass die Anstalt die Anzahl der Beschäftigungstage pro Monat prognostiziert, die Mitarbeiter\*innen dementsprechend tätig werden und eine entsprechende Vergütung bekommen. Die Prognose beträgt für programmgestaltende Mitarbeiter\*innen zehn Tage pro Monat, für nicht programmgestaltende Mitarbeiter\*innen acht Tage pro Monat: »Das setzt der RBB nach Gutdünken so fest (in der Dienstanweisung für den Einsatz freier Mitarbeiter) und weicht auch mal davon ab, wenn er es für richtig hält.«<sup>20</sup>

### **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses/Kündigungsschutz/Bestandsschutz**

Freie Mitarbeiter\*innen genießen grundsätzlich keinen Kündigungsschutz, da eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses Grundbestandteil eines freien Beschäftigungsverhältnisses ist und dies u. a. durch das in Kapitel 3 erwähnte Urteil des Bundesverfassungsge-

<sup>20</sup> Vgl. RBBPro, <https://www.rbbpro.de/freien-lexikon/prognose/> zuletzt abgerufen am 5.2.2018.

richts legitimiert wurde. Die Rundfunkanstalten können die Beschäftigung jederzeit ohne Angabe von Gründen beenden. Allerdings muss die Beendigung der Beschäftigung mit einer entsprechenden Frist angekündigt werden. Je länger Mitarbeiter\*innen bei einer Rundfunkanstalt beschäftigt sind, desto früher muss die Anstalt die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ankündigen. Die Frist variiert je nach Beschäftigungsdauer und Anstalt zwischen zwei und 15 Monaten.

Beim **BR** endet der 12a-Status automatisch, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr erfüllt werden, beim Eintritt in das Rentenalter und bei Beendigung der Tätigkeit durch die Mitarbeiter\*in. Je länger die Mitarbeiter\*in beim BR beschäftigt ist, desto eher muss die Anstalt die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ankündigen. Die Frist variiert je nach Beschäftigungsdauer zwischen zwei und 15 Monaten. Für Mitarbeiter\*innen über 55 Jahre, die mindestens zehn Jahre beim BR beschäftigt waren, und Mitarbeiter\*innen, die mehr als 20 Jahre beim BR beschäftigt waren, kann der BR das Beschäftigungsverhältnis »nur aus wichtigem Grund« beenden.

Zum Kreis bestandsgeschützter freier Mitarbeiter\*innen des **MDR** gehören laut Tarifvertrag solche freien Mitarbeiter\*innen, die »zwei Kalenderjahre in Folge jeweils mindestens 110 Tage in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf Basis von Honorarverträgen für den MDR beschäftigt waren«. <sup>21</sup> Die Garantie beträgt dabei »85 Prozent der durchschnittlichen Honorareinkünfte«. Der Bestandsschutz muss von den Mitarbeiter\*innen beantragt werden.

Auch beim **RBB** gilt, dass die freiberufliche Tätigkeit jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden kann. Dies gilt auch für Beschäftigung mit geringerer Stunden- oder Tagesanzahl. Wenn Freie mindestens 72 Tage im Jahr beim RBB gearbeitet haben und an mindestens zwei Tagen im Kalenderterteljahr, dann gelten für die Anstalt Fristen zur Ankündigung der Beendigung der Beschäftigung. Diese sind wie folgt:<sup>22</sup>

- nach einem Beschäftigungsjahr ein Monat im Voraus
- nach zwei Beschäftigungsjahren zwei Monate im Voraus
- nach fünf Beschäftigungsjahren drei Monate im Voraus
- nach zehn Beschäftigungsjahren sechs Monate im Voraus
- nach 20 Beschäftigungsjahren zwölf Monate im Voraus.

Im September 2017 wurde ein Bestandsschutztarifvertrag abgeschlossen, welcher den nicht programmgestaltenden freien Mitarbeiter\*innen, die seit mindestens 2014 beim RBB tätig sind, eine Beschäftigungsgarantie bis zur Rente sichern soll (Bestandsschutz). Dieser Bestandsschutz garantiert eine Tätigkeit von 80 bis 100 Tagen pro Jahr für die Anstalt.

<sup>21</sup> Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen\* des MDR – Bestandsschutztarifvertrag vom 29.6.2012.

<sup>22</sup> Vgl. RBBPro, [http://www.rbbpro.de/?nessio\\_gl=beendigungsfrist](http://www.rbbpro.de/?nessio_gl=beendigungsfrist), zuletzt abgerufen am 29.12.2018.

Im Bestandsschutztarifvertrag des **ZDF**<sup>23</sup> ist geregelt, dass das ZDF eine »Ankündigungsfrist« für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einhalten muss, wenn die Mitarbeiter\*in »in zwei aufeinanderfolgenden vorausgegangenen Jahren je einen vollen Jahresurlaubanspruch gegen das ZDF berechtigt geltend gemacht hat oder hätte geltend machen können und davon mindestens in einem Jahr für das ZDF wiederkehrend tätig war«. Die Ankündigungsfrist berechnet sich mit einer speziellen Formel<sup>24</sup>, beträgt aber maximal 18 Monate. Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einer beispielweise 40-jährigen freien Mitarbeiterin mit 20 Beschäftigungsjahren muss das ZDF 52,6 Wochen vorher ankündigen.

Des Weiteren gilt nach § 6 Abs. 1 des Bestandsschutztarifvertrags: »Ist ein freier Mitarbeiter/eine freie Mitarbeiterin in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zusammenhängend mindestens 20 Beschäftigungsjahre für das ZDF tätig geworden oder hat er/sie das 50. Lebensjahr vollendet und ist er/sie zusammenhängend mindestens 15 Beschäftigungsjahre für das ZDF tätig gewesen, so kann seine/ihre Tätigkeit vom ZDF nur aus wichtigem Grund im Sinn des § 626 BGB beendet werden.«

### Honorarfortzahlung im Krankheitsfall

Grundsätzlich zahlen die Rundfunkanstalten den freien Mitarbeiter\*innen Bezüge im Krankheitsfall. Allerdings werden Dauer und Höhe dieser Bezüge höchst unterschiedlich gehandhabt.

So erhalten Mitarbeiter\*innen des **BR** die Bezüge vom ersten Krankheitstag an, beim **MDR** ab dem vierten Krankheitstag und bei der DW ab dem siebten Krankheitstag. Das Krankengeld muss i. d. R. beantragt werden und beträgt je nach Anstalt 80 bis 95 Prozent des 365. Teils der Vorjahresvergütung.

Die meisten Freienvertreter\*innen sehen hier eine deutliche Benachteiligung gegenüber den Festangestellten, da die Vergütung im Krankheitsfall aufgrund der Berechnungsart nur einen Bruchteil der vereinbarten Vergütung ausmacht.

Beim **BR** besteht Anspruch auf Honorarfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die freie Mitarbeiter\*in in den 12 Monaten vor der Krankheit eine regelmäßige und wiederkehrende Tätigkeit beim BR ausgeführt hat.

Die »Zahlung im Krankheitsfall« muss beim **RBB** explizit beantragt werden. Der RBB zahlt dann, wenn die Krankheit länger als drei Tage dauert, rückwirkend ab dem ersten Tag bis zum 42. Tag. Zur Höhe der Zahlung heißt es im Ergänzungstarifvertrag »Zahlung im Krankheitsfall«: Die Höhe des Zuschusses wird auf 365-Tage-Basis berechnet, liegt also deutlich niedriger als ein normaler Tagesverdienst. Bedingung ist, dass man mindestens

<sup>23</sup> Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF zum 1.1.2008.

<sup>24</sup> Lebensalter (LA) x Beschäftigungsjahre (BJ): 16 - (LA x BJ x 0,001).

an 72 Tagen (inkl. Urlaub) des letzten Kalenderjahres beschäftigt gewesen sein muss. Allerdings entwickelt sich das System progressiv. Das bedeutet, dass Freie, die länger für den RBB tätig sind, über einen längeren Zeitraum Anspruch auf Zahlung im Krankheitsfall haben, z. B. bekommt man nach fünf Jahren Tätigkeit beim RBB 87 Tage, nach 10 Jahren 178 Tage Zahlung im Krankheitsfall.<sup>25</sup>

Im »Ergänzungstarifvertrag Krankengeld«<sup>26</sup> werden Ansprüche gegenüber dem ZDF im Krankheitsfall definiert. Laut § 2 Abs. 1 zahlt das ZDF ab dem »1. Krankheitstage einen Zuschuss zu den Leistungen der Krankenversicherung [...], sofern eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen gegeben ist; es sei denn, dass die Krankheit von ihm/ihr selbst verschuldet ist.« Des Weiteren ist im gleichen Absatz geregelt: »Die Zahlung erfolgt für eine Dauer bis zu 39 Kalendertagen, ab dem 5. Kalenderjahr im Sinne des § 3 Abs. 4 BTV für eine Dauer bis zu 88 Kalendertagen.« Die freien Mitarbeiter\*innen erhalten vom ZDF auf Antrag »je Krankheitstag einen Zuschuss, der zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung/Rentenversicherung/Unfallversicherung 75 Prozent von 1/365 [...] ihrer Vorjahresvergütung nach § 4 Abs. 2 BTV beim ZDF beträgt.«<sup>27</sup>

## Urlaubsanspruch und Urlaubsvergütung

Grundsätzlich haben freie Mitarbeiter\*innen Anspruch auf Urlaub. Die Urlaubstage und die Vergütung variieren von Anstalt zu Anstalt, ebenso die Urlaubsvergütung.

Arbeitnehmerähnliche Personen erhalten beim **BR** einen bezahlten Jahresurlaub von 26 Tagen, nach Vollendung des 30. Lebensjahres von 31 Tagen (gerechnet werden Werkzeuge von Montag bis Freitag).

Beim **MDR** haben arbeitnehmerähnliche Personen nach einem Jahr wiederkehrender Tätigkeit für den MDR Anspruch auf 30 Tage Jahresurlaub, nach fünf Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR Anspruch auf 35 Tage Jahresurlaub, nach 10 Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR Anspruch auf 40 Tage Jahresurlaub. Die Urlaubsvergütung beträgt hierbei 0,3 Prozent der Vorjahresbezüge.<sup>28</sup>

Der **RBB** gewährt Urlaubsentgelt für alle arbeitnehmerähnlichen Freien, die im zurückliegenden halben Jahr mehr als 42 Tage (einschließlich Urlaubs- und Krankheitstage) beim RBB und anderen ARD-Sendern gearbeitet haben. Der Urlaub muss allerdings beantragt werden. Die Höhe des Urlaubsentgelts richtet sich nach dem Vorjahreseinkommen. Pro Urlaubstag wird 1/365 des Durchschnittsverdienstes des Vorjahres gezahlt.<sup>29</sup>

<sup>25</sup> Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 19.3.2008 in der Fassung vom 29.3.2010/8.4.2010, <http://www.rbbpro.de/wp-content/uploads/2015/02/Tarifvertrag-f%C3%BCr-arbeitnehmeraehnliche-Personen-TVa%C3%A4G.pdf#page=6&zoom=auto,68,645>, zuletzt abgerufen am 6.1.2019.

<sup>26</sup> Ergänzungstarifvertrag Nr. 2 zum Bestandsschutztarifvertrag – Zahlung im Krankheitsfall – vom 1.12.2003.

<sup>27</sup> Ebenda.

<sup>28</sup> Vgl. Tarifvertrag für freie Mitarbeiter\*innen des MDR, S. 8 ff.

<sup>29</sup> Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 19.3.2008 in der

Das **ZDF** gewährt den freien Mitarbeiter\*innen 30 Tage Urlaub. Die Urlaubsvergütung wird wie folgt berechnet: »Vorjahresgesamtvergütung des freien Mitarbeiters/der freien Mitarbeiterin im ZDF im zurückliegenden Kalenderjahr geteilt durch die in diesen Zeitraum fallenden Arbeitstage«<sup>30</sup>.

## Ausgleichszahlungen

Bei Erfüllung einiger Vorbedingungen gewähren manche Rundfunkanstalten den freien Mitarbeiter\*innen Ausgleichszahlungen.

So können Mitarbeiter\*innen beim **BR** diese beantragen, wenn sie ohne eigenes Verschulden in einem Jahr weniger verdient haben als im Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre. Ausgleichszahlungen werden darüber hinaus geleistet, wenn die Beendigung der Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen angekündigt wurde, die Frist noch nicht abgelaufen ist, aber die Anstalt die Mitarbeiter\*innen dennoch nicht einsetzt.

Freie Mitarbeiter\*innen können beim **BR** Ausgleichszahlungen beantragen, wenn sie ohne eigenes Verschulden in einem Jahr weniger verdient haben als im Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre.

Wenn der **RBB** bei der Beendigung einer freien Beschäftigung oder einer wesentlichen Einschränkung dieser Beschäftigung die Ankündigungsfrist nicht eingehalten hat, muss er eine Ausgleichszahlung leisten. Für jeden nicht angekündigten Monat muss der RBB auf das monatliche Durchschnittseinkommen aufstocken.

Beim **ZDF** gilt eine ähnliche Regelung.

## Weiterbildung

Auch hier unterscheidet sich die Praxis von Anstalt zu Anstalt. Meist wird bezahlte Weiterbildung nur in den Fällen gewährt, in denen die Anstalten dies aufgrund eigener Produktionsanforderungen wünschen. Es wird meist ein Honorar für diese Weiterbildungen bezahlt, welches allerdings meist nur einen Teil des üblichen Honorars der sich weiterbildenden Person ausmacht. Auch hier wird eine deutliche Schlechterstellung gegenüber Festangestellten deutlich.

Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte des **BR** haben Anspruch auf regelmäßige Fort- und Weiterbildungen. Diese sind mit der Redaktion abzusprechen. Reise- und Seminarkosten werden vom BR getragen. Angebote des BR sind zu bevorzugen. Als Ausgleich für den Honorarsausfall erhält die Mitarbeiter\*in einen Tagessatz von ca. 65 Euro.

Fassung vom 29.3.2010/8.4.2010, <http://www.rbbpro.de/wp-content/uploads/2015/02/Tarifvertrag-f%C3%BCr-arbeitnehmeraehnliche-Personen-TVa%C3%A4G.pdf#page=6&zoom=auto,68,645>, zuletzt abgerufen am 6.1.2019.

<sup>30</sup> Ergänzungstarifvertrag Nr. 1 zum Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen – Urlaubstarifvertrag (UrlTV) §3 Abs. 1 – vom 1.7.2010.

Der **MDR** zahlt arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen bei Fort- und Weiterbildungen, welche im Interesse des MDR sind, eine Vergütung von 33,88 Euro für einen halben und 63,28 Euro für einen ganzen Fortbildungstag.

Der **RBB** gewährt grundsätzlich Bildungsurlaub. Im Vordergrund stehen dabei die vom RBB intern organisierten Weiterbildungen. Für Freie gibt es i. d. R. kein Ersatzhonorar und die Reisekosten (Fahrt und Hotel) übernimmt der RBB nur zu 50 Prozent. Falls eine Fortbildung »im besonderen Interesse« des RBB sein sollte, zahlt die Rundfunkanstalt ein »Ersatzhonorar« in Höhe von 75 Euro pro Tag.

Bei **RB** erhalten arbeitnehmerähnliche Personen ab 2018 für Schulungen, welche auf Wunsch der Anstalt stattfinden und länger als 90 Minuten dauern, 100 Prozent des für eine Schulung veranschlagten anteiligen Redakteurstagesatzes.

## Familienzuschlag

Die meisten Anstalten zahlen ihren Beschäftigten einen Familienzuschlag. Freie Mitarbeiter\*innen des **BR**, die Kinder unterhalten, bekommen diesen, wenn sie im vorangegangenen Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch gegen den BR geltend gemacht haben. Die Höhe des Zuschusses ist abhängig von den Einkünften des Vorjahres. Wer 25.765 Euro (Tarifstand 1.11.2015) oder mehr verdient hat, erhält 126 Euro pro Kind. Wer unter diesem Verdienst liegt, bekommt den Familienzuschlag anteilig.

Die Familienzuschläge betragen derzeit u. a. 89,70 Euro bei der **DW**, 128 Euro beim **HR**, 153 Euro bei **RB**, 67 Euro beim **RBB**. Meist ist die Zahlung des Familienzuschlags an einen Urlaubsgeldanspruch bzw. die Zahlung von Urlaubsgeld gekoppelt.

## Mutterschutz/Mutterschaftsgeld

Im »Ergänzungstarifvertrag Mutterschutztarifvertrag« des **ZDF**<sup>31</sup> wird festgelegt, dass das ZDF einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der gesetzlichen Mutterschutzfrist zahlt, »sofern sie [Mütter, a. d. A.] in den vorangegangenen zwei Zeitjahren jeweils an mindestens 84 Tagen (einschließlich Urlaubstage) für das ZDF tätig waren.«<sup>32</sup>

Die Höhe dieses Zuschusses ist wie folgt definiert: »Die freie Mitarbeiterin erhält auf Antrag während der gesetzlichen Mutterschutzfrist je Kalendertag einen Zuschuss, der zusammen mit dem Mutterschaftsgeld 1/365 der um die gesetzlichen Abzüge verminderten Vorjahresgesamtvergütung nach § 4 Abs. 2 BTV beim ZDF ergibt.«<sup>33</sup>

## Arbeitsklima/Arbeitsbelastung

*»Wertschätzung und Anerkennung, offene Kommunikation und ein angenehmer Umgang miteinander, das ist leider absoluter Mangel in den Hierarchieebenen der ARD.«*

Das Klima am Arbeitsplatz ist von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Hier geht es nicht mehr nur um messbare Bedingungen, wie das Gehalt oder die Höhe der Honorarfortzahlungen im Krankheitsfall, die man in Zahlen angeben kann, sondern auch darum, wie zufrieden die Mitarbeiter\*innen im Arbeitsalltag sind.

## Arbeitsorganisation

Ein wichtiger Faktor für die Einschätzung der Qualität der Arbeit ist der Grad der **Selbstbestimmtheit**. Mitarbeiter\*innen, welche Organisation, Zeiteinteilung und die Vorgehensweise ihrer Tätigkeit selbst bestimmen können, macht diese oft mehr Spaß und sie gehen motivierter an ihre Arbeit und sind produktiver. Den Mitarbeiter\*innen Selbstbestimmung ihrer Tätigkeit zugestehen, zeugt darüber hinaus von Vertrauen der Auftrag-/Arbeitgeber in die Beschäftigten.

Hinsichtlich der **Organisation ihrer Tätigkeit** sind ca. 69 Prozent in irgendeiner Form von Weisungen abhängig. Nur 31 Prozent der Befragten gaben an, die Organisation »immer« selbst bestimmen zu können. Dagegen konnten nach eigener Angabe 47 Prozent »überwiegend«, 19,5 Prozent »teilweise« und 2,5 Prozent »nie« selbst bestimmen.

Der **Grad der Selbstbestimmung** der Organisation der Tätigkeit ist in den verschiedenen Berufen unterschiedlich. So gaben 79,5 Prozent der befragten Redakteur\*innen an, die Organisation ihrer Tätigkeit »immer« bzw. »überwiegend« selbst bestimmen zu können. Bei allen anderen Berufsgruppen waren dies bei unter 50 Prozent der Befragten der Fall. Am wenigsten konnten Cutter\*innen (30,2 Prozent der Befragten) und Kameraleute (31 Prozent der Befragten) die Organisation ihrer Tätigkeit »immer« bzw. »überwiegend« selbst bestimmen.

Hinsichtlich der **Vorgehensweise bei ihrer Tätigkeit** (Wahl der Arbeitsmittel und -methoden) gaben lediglich 12,8 Prozent der Befragten an, diese »immer« selbst bestimmen zu können. Dagegen können etwa 87 Prozent ihre Mittel und Methoden nicht völlig frei wählen: 37,3 Prozent gaben an, diese »überwiegend« selbst bestimmen zu können, 40,1 Prozent gaben an, diese »teilweise« selbst bestimmen zu können und 9,8 Prozent gaben an, diese »nie« selbst bestimmen zu können.

Unterschiede zeigen sich zwischen den arbeitnehmerähnlichen und den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen: So gaben 55,9 Prozent der sonstigen Freien an, die Vorgehensweise bei ihrer Tätigkeit »immer« bzw. »über-

<sup>31</sup> Ergänzungstarifvertrag Nr. 3 zum Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen – Mutterschutztarifvertrag (MuSchuTV) – vom 1.12.2003.

<sup>32</sup> Ebenda § 1 Abs. 1.

<sup>33</sup> Ebenda § 2 Abs. 1.

## Anteil der Befragten mit selbstbestimmter Vorgehensweise nach Freienstatus

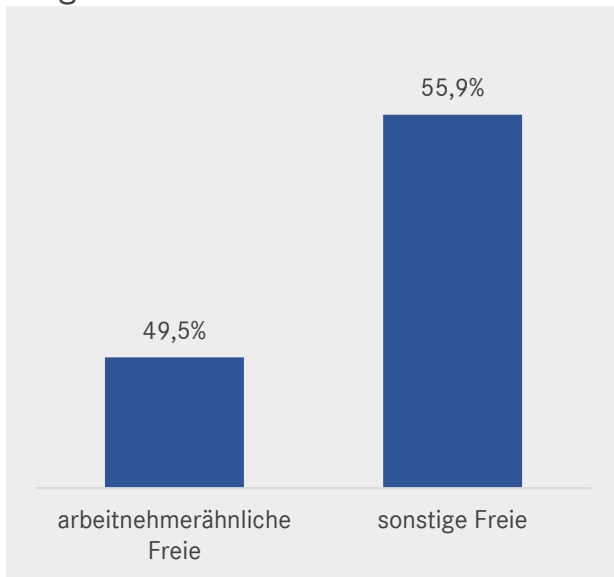


Abbildung 20: „Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Tätigkeit (Wahl der Arbeitsmittel und -methoden)?“, Antworten „immer“ und „überwiegend“, relative Zahlen, nach Freienstatus, n = 1 687, bereinigt.

wiegend« selbst bestimmen zu können. Bei den arbeitnehmerähnlichen Freien waren dies nur 49,5 Prozent (siehe Abb. 20).

Noch deutlicher fallen die Ergebnisse bei der freien Zeiteinteilung aus. Mehr als 90 Prozent der Freien sind darin nicht völlig frei. Nur 9,7 Prozent der Befragten gaben an, die **Zeiteinteilung ihrer Tätigkeit** »immer« selbst bestimmen zu können. 35,2 Prozent der Befragten gaben an, ihre Pausen, ihr Arbeitstempo und ihre Termine »überwiegend« selbst bestimmen zu dürfen. 44,8 Prozent der Befragten gaben an, ihre Zeiteinteilung »teilweise« selbst bestimmen zu können, und 10,3 Prozent der Befragten gaben an, ihre Zeiteinteilung »nie« selbst bestimmen zu können.

Ein Unterschied zwischen den arbeitnehmerähnlichen und den sonstigen Freien war auch hier feststellbar. Bei den arbeitnehmerähnlichen Freien gaben 43,8 Prozent der Befragten an, ihre Zeiteinteilung immer bzw. »überwiegend« selbst bestimmen zu können. Bei den sonstigen freien Mitarbeiter\*innen waren es 53,1 Prozent (siehe Abb. 21).

Unterschiede gibt es hier insbesondere zwischen den verschiedenen Berufen. So gaben 36 Prozent der Kameraleute an, ihre Zeiteinteilung »nie« selbst bestimmen zu können. Dies ist damit zu erklären, dass es bei Filmdreharbeiten oder Fernsehübertragungen sendespezifische strenge Zeitpläne gibt, nach welchen sich alle Beteiligten der Produktion richten müssen. Unter den Redaktionsassistent\*innen und Autor\*innen waren es aber jeweils nur zwei Prozent, die angaben, ihre Zeiteinteilung »nie« selbst bestimmen zu dürfen. Der Anteil derjenigen, die angaben, ihre Zeiteinteilung »immer« selbst bestimmen zu kön-

## Anteil der Befragten mit selbstbestimmter Zeiteinteilung nach Freienstatus

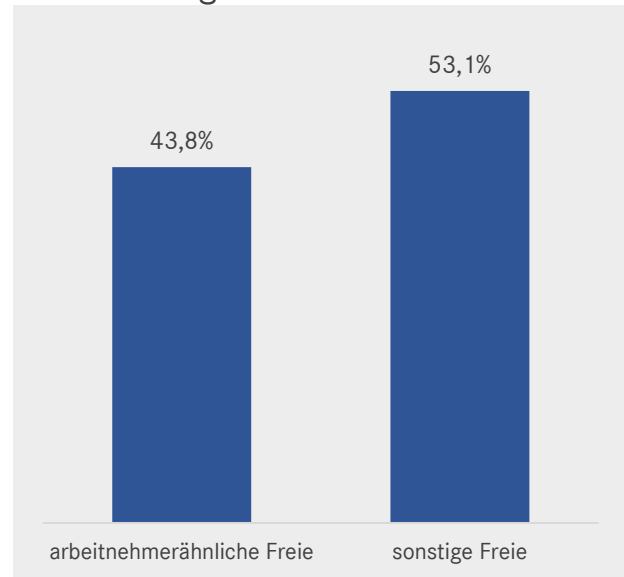


Abbildung 21: „Können Sie Ihre Zeiteinteilung selbst bestimmen (Pausen, Arbeitstempo, Termine)?“, Antworten „immer“ und „überwiegend“, nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 703, bereinigt.

nen, war unter den Autor\*innen (mit 20 Prozent) und unter den Producer\*innen (mit 19 Prozent) besonders hoch.

## Arbeitsklima

»Die Stimmung ist sehr schlecht, vor allem das Verhältnis der Angestellten zu freien Mitarbeitern. Ich sehe sehr gut verdienende Mitarbeiter, die auf Freie herabsehen. Es herrscht eine extreme Schiefelage, was auch ungesunde Konkurrenz fördert.«

Das **Arbeitsklima** insgesamt wurde von den Befragten auf einer Skala von 0 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) im Durchschnitt mit 5,5 bewertet. Die Aussagen von arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen und sonstigen freien Mitarbeiter\*innen hierzu unterscheiden sich nicht wesentlich.

Die Einschätzung des Arbeitsklimas wird insbesondere durch die Beziehung der Kolleg\*innen untereinander und die Beziehungen zu den Vorgesetzten bestimmt. 17,0 Prozent der Befragten gaben an, »immer« von ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten wertgeschätzt zu werden, 52,2 Prozent gaben an, dass dies »überwiegend« der Fall ist. 28,1 Prozent gaben an, »teilweise« wertgeschätzt zu werden, und 3 Prozent gaben an, »nie« wertgeschätzt zu werden.

Unterschiede zeigen sich insbesondere bei den Berufs- und Altersgruppen. 44 Prozent der Regisseur\*innen und 42 Prozent der Kameraleute gaben an, »nie« oder nur »teilweise« von ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten



## Häufigkeit von Feedback durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte

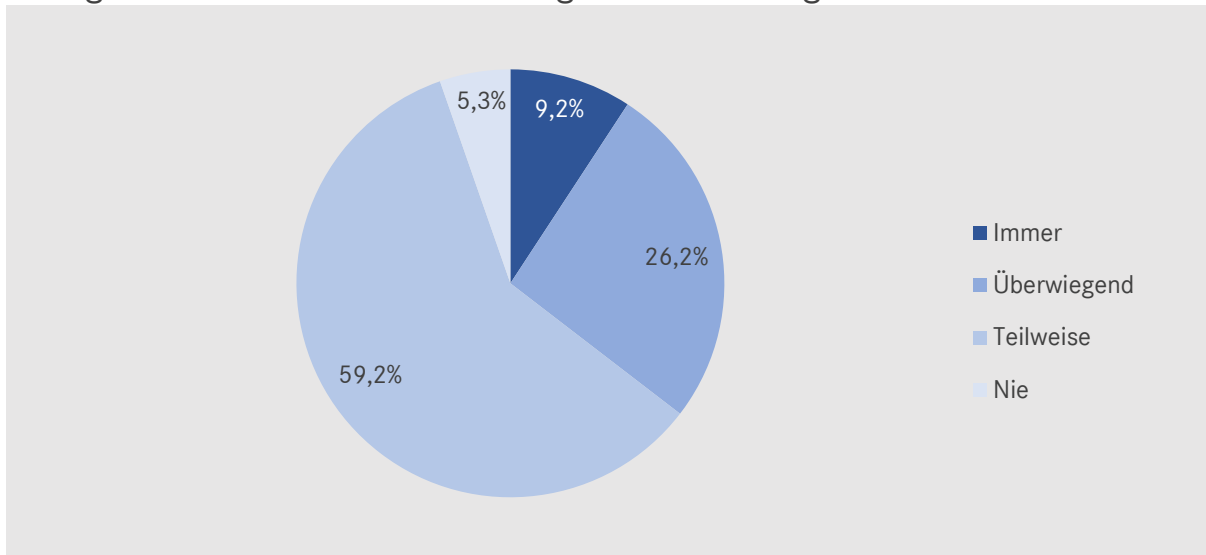


Abbildung 22: „Bekommen Sie Feedback von Vorgesetzten und Kolleg\*innen?“, relative Zahlen, n = 1 798, bereinigt, Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

wertgeschätzt zu werden. Unter 30-Jährige gaben (mit 33 Prozent) häufiger an als über 60-Jährige (mit 13 Prozent), »immer« von ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten wertgeschätzt zu werden.

Die **Beziehungen zwischen Festangestellten und freien Mitarbeitern** wurden auf einer Skala von 0 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) von den Befragten durchschnittlich mit 6,2 bewertet.

Ein anderer wichtiger Punkt, der zur Verbesserung der Resultate, aber auch zum guten Arbeitsklima und der Verhinderung des Aufstauens von Problemen beiträgt, ist das **Feedback durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte**. 9,2 Prozent der Befragten gaben an, »immer« Feedback von Kolleg\*innen und Vorgesetzten für ihre Arbeit zu bekommen. 26,6 Prozent gaben an, im »überwiegenden Fall« Feedback zu erhalten. Die große Mehrheit von 59,2 Prozent gab an, »teilweise« Feedback zu bekommen, und 5,3 Prozent gab an, »nie« Feedback zu erhalten (siehe Abb. 22).

Unter 30-Jährige erhalten mit 17 Prozent deutlich häufiger »immer« Feedback und als über 60-Jährige mit 8 Prozent. Bei der DW gaben 12 Prozent der Befragten an, »nie« Feedback zu erhalten, beim BR gaben dies nur 2 Prozent der Befragten an. Beim WDR lag der Anteil derjenigen, die angaben, »immer« Feedback zu erhalten, mit 10 Prozent am höchsten.

Das Klima am Arbeitsplatz steht in einer Wechselwirkung mit der **physischen und psychischen Gesundheit** der Mitarbeiter\*innen. 12,4 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre physische und psychische Gesundheit »sehr gut« ist, 46,9 Prozent der Befragten bezeichneten sie als »gut«, 30,6 Prozent als »befriedigend« und 10,1 Prozent als »unbefriedigend«.

Der eigene **Gesundheitszustand** wird von arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen anders

eingeschätzt als von sonstigen Freien. 60,1 Prozent der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen gaben an, dass ihre physische und psychische Gesundheit »gut« bzw. »sehr gut« sei, allerdings nur 55,1 Prozent der sonstigen Freien.

Differenziert man die Angaben, die zur obigen Fragestellung gemacht wurden, nach Altersgruppen, fällt auf, dass ca. 65 Prozent der Befragten bis 40 Jahre ihre Gesundheit als »gut« bis »sehr gut« einschätzten, bei über 40-Jährigen waren es noch 54 bis 59 Prozent.

### Arbeitsbelastung

*»Die erhöhte Arbeitsbelastung aufgrund von Einsparungen und Trimedialität ist enorm angestiegen, dagegen wurden die Honorare auf die unterste Stufe, die tariflich möglich sind, gesetzt. Mehr Arbeit für weniger Geld, die Personaldecke ist extrem dünn, teilweise können Schichten nicht besetzt werden – das geht zulasten der eh schon überlasteten Kollegen.«*

55,7 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Tätigkeit während der letzten Jahre »häufig« oder »immer« von **erhöhten emotionalen Belastungen**, wie Stress, Zeitdruck oder Streit, geprägt war. 43,1 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Tätigkeit in den letzten Jahren »gelegentlich« davon geprägt war. 1,3 Prozent der Befragten gab an, dass dies bei ihnen »nie« der Fall war.

Zwischen den verschiedenen Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede: Die Mehrzahl der Reporter\*innen (62,6 Prozent), Cutter\*innen (62,2 Prozent) und Redaktionsassistent\*innen (60,9 Prozent) gab an, dass ihre Arbeit »häufig« oder »immer« von erhöhten emotionalen Belastungen geprägt war.

## Erhöhte emotionale Belastungen nach Berufsgruppen (Auswahl)

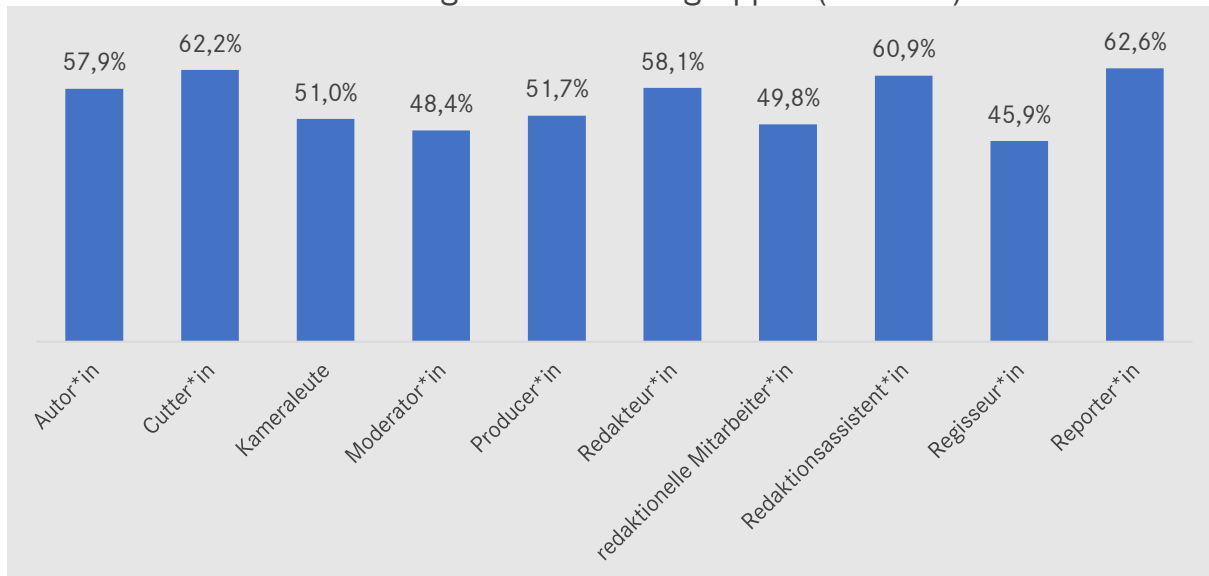


Abbildung 23: „Wie häufig war Ihre Tätigkeit während der letzten Jahre von erhöhten emotionalen Belastungen wie Stress, Zeitdruck, Streit etc. geprägt?“, Antworten „häufig“ und „immer“, nach ausgewählten Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 1 707, bereinigt.

Deutlich niedriger lagen dagegen die Angaben für »häufig« bzw. »immer« bei Regisseur\*innen (45,9 Prozent), Moderator\*innen (48,4 Prozent) und redaktionellen Mitarbeiter\*innen (49,8 Prozent) (siehe Abb. 23).

Bei vielen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten fanden und finden **Umstrukturierungen** in verschiedenen Unternehmensbereichen statt. Bei den meisten werden die Bereiche Hörfunk, Fernsehen und Internet themenspezifisch zu trimedialen Redaktionen bzw. Abteilungen zusammengeführt. Damit geht einher, dass beispielweise Hörfunkautor\*innen nun auch Beiträge, die sie bisher in ihrem Beruf für den Hörfunk hergestellt haben, für das Fernsehen bzw. für die Verwertung im Internet herstellen müssen, und dies oftmals im selben Zeitrahmen, der ihnen für ihre ursprüngliche Aufgabe vorgegeben ist.

70 Prozent der Befragten gaben an, bei ihrer Haupttätigkeit in den letzten fünf Jahren von Veränderungen bzw. Restrukturierungen betroffen gewesen zu sein.

Die Befragten waren in unterschiedlichster Art und Weise von den Umstrukturierungen betroffen. Am häufigsten änderte sich die Arbeitsweise infolge von Kosteneinsparungen. Änderungen im Workflow aufgrund der Digitalisierung wurden als weiterer Grund genannt und erst danach Änderungen aufgrund des Übergangs zur trimedialen Arbeitsweise. Die folgenden Sachverhalte wurden von den Befragten in aufgeführter Häufigkeit benannt, Mehrfachnennungen waren möglich.

Die Befragten konnten Angaben darüber machen, wie sich ihre Arbeitsbelastung und die Vergütung entwickelt haben. Aus den Antworten geht hervor, dass sich die

Veränderungen bzw. Restrukturierungen bei der Haupttätigkeit	Anzahl
Änderung der Arbeitsweise infolge von Kosteneinsparung	562
Wegfall einer Tätigkeit infolge von Kosteneinsparung	495
Änderung der Arbeitsweise infolge von Änderungen im Produktions-Workflow (bspw. Digitalisierung/Automatisierung)	451
Neue Tätigkeit infolge von Änderungen im Produktions-Workflow (bspw. Digitalisierung/Automatisierung)	357
Änderung der Arbeitsweise infolge des Übergangs zur trimedialen Arbeitsweise	303
Neue Tätigkeit infolge des Übergangs zur trimedialen Arbeitsweise	285
Wegfall einer Tätigkeit infolge von Änderungen im Produktions-Workflow (bspw. Digitalisierung/Automatisierung)	208
Wegfall einer Tätigkeit infolge des Übergangs zur trimedialen Arbeitsweise	92

Tabelle 1: „Waren Sie in Ihrer Haupttätigkeit in den letzten 5 Jahren von Veränderungen bzw. Restrukturierungen betroffen?“, bei „Ja“: „Um welche Art von Veränderungen bzw. Umstrukturierungen handelte es sich dabei?“

## Erholung

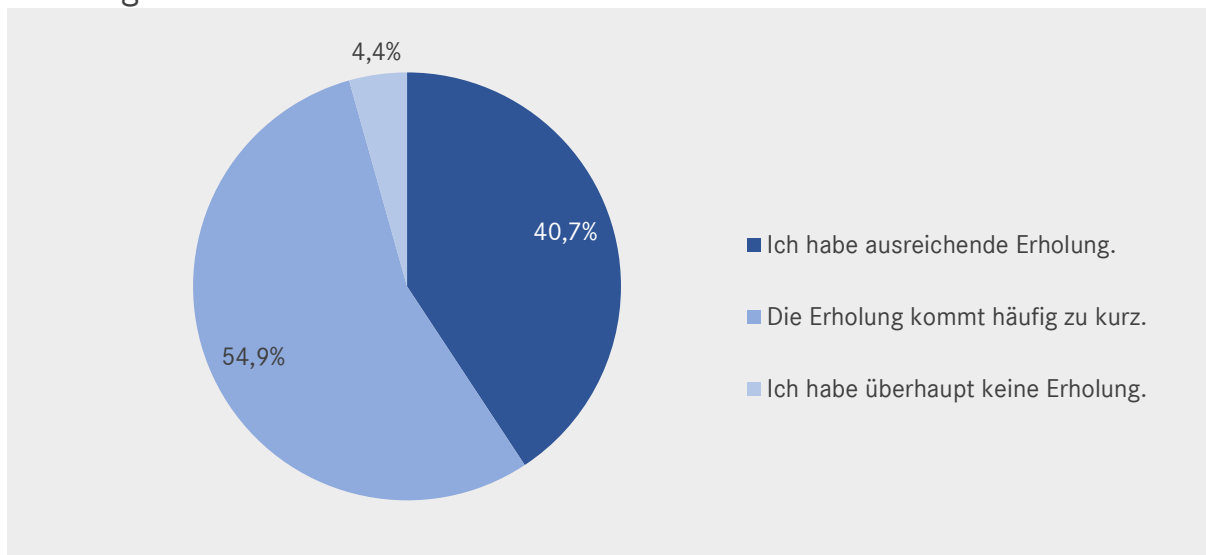


Abbildung 24: „Wie schätzen Sie für sich das Verhältnis von Arbeitsaufwand und Erholung ein?“, relative Zahlen, n = 1 763, bereinigt.

Arbeitssituation für 85 Prozent der Befragten verschlechtert hat. So gaben 40,8 Prozent an, bei gleicher Vergütung eine höhere Arbeitsbelastung zu haben. 12,3 Prozent berichteten von niedrigerer Vergütung bei höherer Arbeitsbelastung. Ebenso viele bekamen eine niedrigere Vergütung bei gleicher Arbeitsbelastung. Lediglich 15,6 Prozent gaben an, die gleiche Vergütung bei gleicher Arbeitsbelastung zu bekommen.

Getrennt nach Arbeitsbelastung und Vergütung betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

60,1 Prozent der Befragten gaben eine höhere Arbeitsbelastung infolge der Umstrukturierungen an, 29,7 Prozent eine gleiche Arbeitsbelastung wie vorher und 10,1 Prozent eine niedrigere Arbeitsbelastung. Dabei erhielten 60,8 Prozent eine gleiche Vergütung, 10,8 Prozent eine höhere Vergütung und 28,4 Prozent eine niedrigere Vergütung.

Alles in allem scheinen die Restrukturierungen für die Befragten negative Auswirkungen wie höhere Belastung bzw. eine geringere Vergütung zu haben.

### Erholung

Ein weiterer Faktor, der zum guten Arbeitsklima, zur Motivation der Mitarbeiter\*innen und zur Qualität ihrer Arbeit beiträgt, ist ein ausgewogenes **Verhältnis zwischen Arbeitsaufwand und Erholung** (siehe Abb. 24).

54,9 Prozent der Befragten gaben an, dass Erholung häufig »zu kurz« komme, und 4 Prozent gaben an, »überhaupt keine« Erholung zu haben. 40,7 Prozent der Befragten gaben an, sich »ausreichend« erholen zu können. Der Anteil derjenigen, die angaben, »überhaupt keine« Erholung zu bekommen, war unter den Regisseur\*innen (mit 14 Prozent), Producer\*innen (mit 11 Prozent) und Kameraleuten (mit 9 Prozent) besonders hoch. Sonstige Freie gaben (mit 9 Prozent) häufiger als

arbeitnehmerähnliche Freie (mit 3 Prozent) an, »überhaupt keine« Erholung zu bekommen. Zwischen den Gruppen der arbeitnehmerähnlichen und sonstigen Freien gab es in dieser Frage keine relevanten Unterschiede.

Die **Gründe für die unzureichende Erholung** waren unterschiedlich. 42 Prozent der Befragten gaben als Grund für ihre unzureichende Erholung an, dass sie finanziell auf die ständige Erwerbstätigkeit angewiesen sind. 36 Prozent gaben an, dass sie schlicht zu viel zu tun haben. 21 Prozent gaben an, dass sie immer verfügbar sein möchten, falls ein Auftrag kommt. 1 Prozent gab an, dass Urlaub und Erholung sie langweilen und sie freiwillig so viel arbeiten.

Unterschiede bei den Gründen gab es insbesondere im Vergleich der unterschiedlichen Altersgruppen und der verschiedenen Berufe. Unter 30-Jährige gaben (mit 33 Prozent) am häufigsten an, dass der Grund für ihre unzureichende Erholung darin liegt, dass sie immer verfügbar sein wollen, falls ein Auftrag kommt. Über 60-Jährige gaben (mit 56 Prozent) am häufigsten an, dass der Grund für ihre unzureichende Erholung darin liegt, dass sie finanziell auf den ständigen Erwerb angewiesen sind.

Diesen Grund gaben auch Kameraleute (mit 63 Prozent) am häufigsten an (siehe Abb. 25). Ebenso mehr als die Hälfte der Redaktionsassistent\*innen (61,9 Prozent) und der Autor\*innen (52,1 Prozent) gaben an, sich nicht ausreichend erholen zu können, da sie auf ständigen Erwerb angewiesen sind. Redakteur\*innen gaben (mit 52,6 Prozent) am häufigsten an, dass sie einfach zu viel zu tun haben. Der Grund, auf Erholung zu verzichten, um ständig verfügbar zu sein, war bei den Regisseur\*innen am größten (33,3 Prozent), auch bei den Producer\*innen mit 27,3 Prozent und bei den Kameraleuten mit 25,9 Prozent wurde er relativ häufig genannt (siehe Abb. 25).

## Gründe für unzureichende Erholung nach Berufsgruppen (Auswahl)

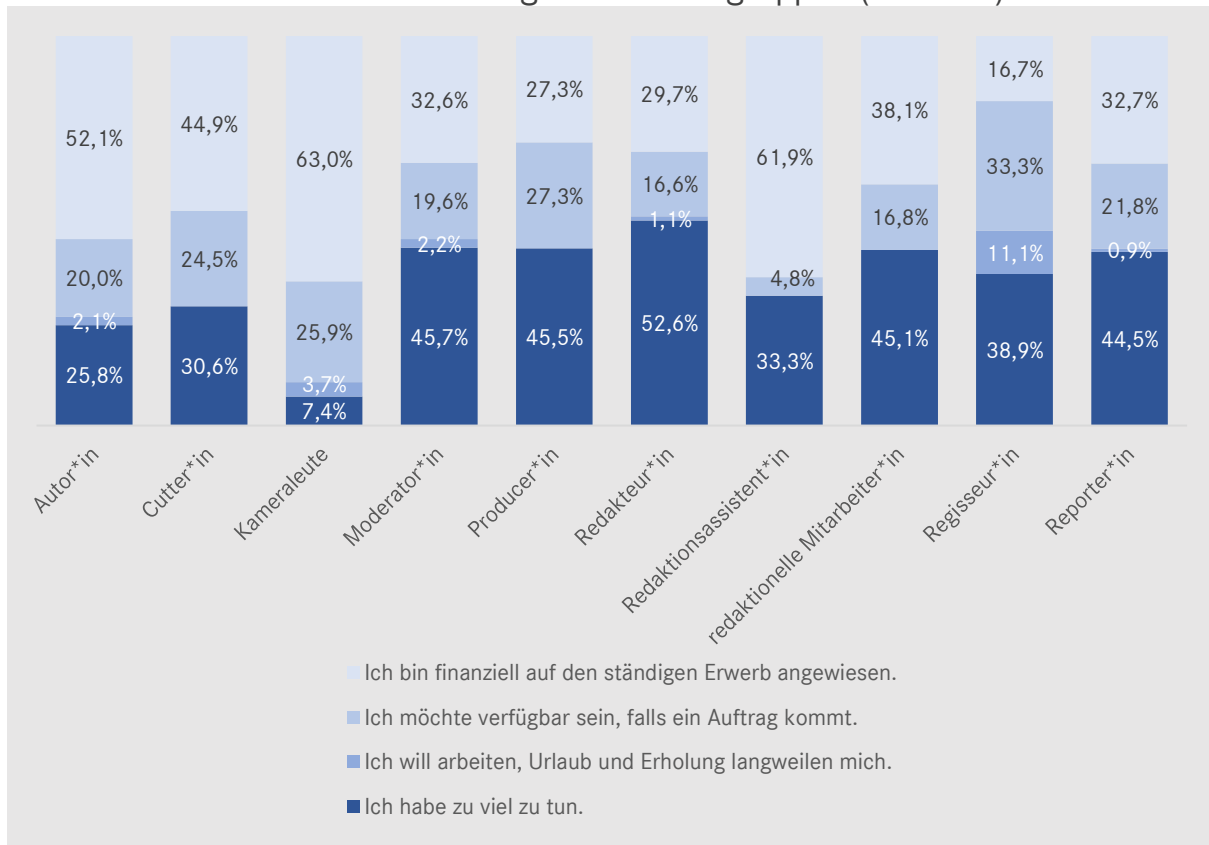


Abbildung 25: „Warum können Sie sich nicht ausreichend erholen?“, nach Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 769, bereinigt

Urlaub ist eine Zeit, in der die Mitarbeiter\*innen sich erholen sollen. Es wurde daher nach der **Anzahl der tatsächlich genutzten Urlaubstage** gefragt. Die Anzahl dieser Urlaubstage liegt bei den Befragten durchschnittlich bei 28,7 Tagen. Im Durchschnitt hatten die Befragten allerdings Anspruch auf durchschnittlich 31 Tage Urlaub im Jahr. Der Wert der tatsächlich genutzten Urlaubstage der Befragten liegt somit ca. zwei Tage darunter.

# Zufriedenheit

»Die Lage der Freien hat sich grundsätzlich verschlechtert! Sie sind im negativen Sinne total abhängig, funktionieren sie nicht, wie (willkürlich) erwartet, werden sie ausgegrenzt. Junge werden bevorzugt und gleichzeitig verheizt. Ältere deutlich diskriminiert! Erfahrung wird als Bedrohung erlebt, Kritik von Freien ebenfalls. Der Beruf ist zur modernen Sklavenarbeit verkommen.«

## Zufriedenheit mit Arbeits- und Lebensbedingungen

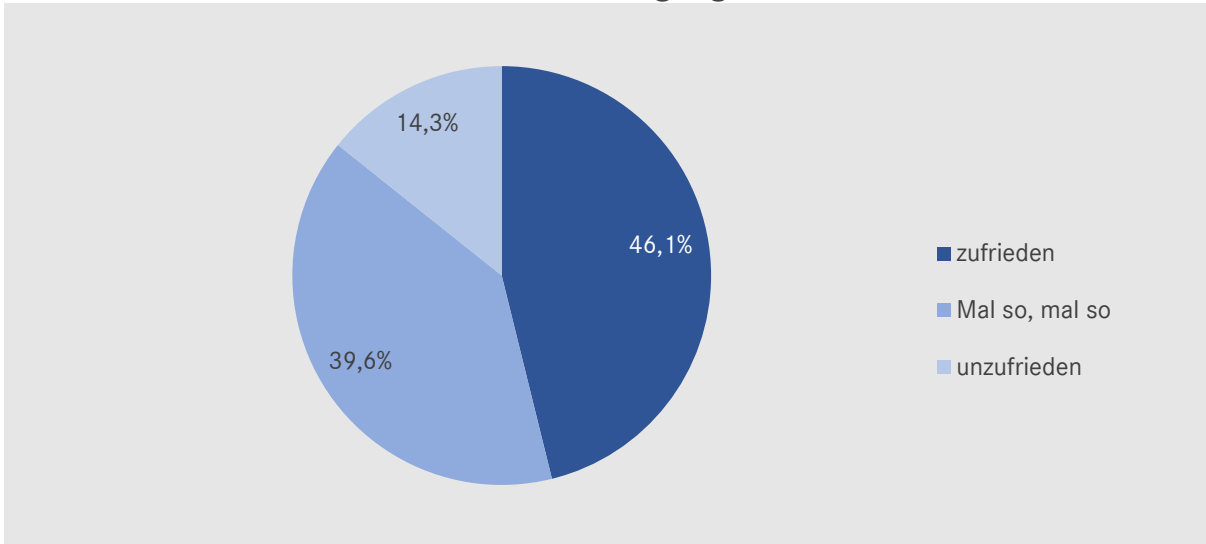


Abbildung 26: „Sind Sie mit Ihren derzeitigen Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden?“, relative Zahlen, n = 1 840, bereinigt.

Zunächst wurde nach der generellen **Zufriedenheit mit den Arbeits- und Lebensbedingungen** gefragt. 5 Prozent der Befragten sind »sehr zufrieden« mit den Arbeits- und Lebensbedingungen, 41,1 Prozent sind »überwiegend zufrieden«, 39,6 Prozent sind »teilweise zufrieden«, 11 Prozent sind »überwiegend unzufrieden« und 3,3 Prozent sind »sehr unzufrieden« (siehe Abb. 26).

Dies bedeutet, dass weniger als die Hälfte der Befragten (46,1 Prozent) mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen eindeutig zufrieden ist. Bei einem großen Teil (39,6 Prozent) ist die Zufriedenheit schwankend, 14,4 Prozent sind unzufrieden.

Männer sind mit einem Anteil von 50 Prozent häufiger »sehr zufrieden« oder »überwiegend zufrieden« als Frauen mit einem Anteil von 42 Prozent.

Arbeitnehmerähnliche Freie sind mit einem Anteil von 47,3 Prozent häufiger »sehr zufrieden« oder »überwiegend zufrieden« als sonstige Freie mit einem Anteil von 41,2 Prozent.

Mit einem Anteil von 53,7 Prozent gaben die Mitarbeiter\*innen des SR und mit 50,6 Prozent die des MDR am häufigsten an, »überwiegend zufrieden« oder »sehr zufrieden« zu sein. Von den Mitarbeiter\*innen der DW waren nur 35,9 Prozent und beim ZDF nur 36,2 Prozent der Befragten dieser Meinung (siehe Abb. 27).

Vergleicht man die Berufsgruppen, so zeigt sich, dass Moderator\*innen mit einem Anteil von 71 Prozent am

häufigsten angaben, »sehr zufrieden« oder »überwiegend zufrieden« zu sein. Unzufriedenheit (Angabe »überwiegend unzufrieden«) war bei Producer\*innen (mit 21 Prozent), Cutter\*innen (mit 19 Prozent) und Autor\*innen (mit 17 Prozent) am häufigsten.

Die **Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen** war für lediglich 7,5 Prozent der Befragten »voll und ganz« gegeben, für 67,7 Prozent »überwiegend«, für 22,8 Prozent »eher nicht« und für 2 Prozent »überhaupt nicht«.

Unter sonstigen Freien lag der Anteil derjenigen, die angaben, dass eine Vereinbarkeit »nicht« bzw. »überhaupt nicht« gegeben sei mit 29,5 Prozent etwas höher als bei den arbeitnehmerähnlichen Freien mit 23,7 Prozent.

Bei Kameraleuten waren es 41,2 Prozent der Befragten, bei Cutter\*innen 35,6 Prozent und bei Reporter\*innen 30,8 Prozent, die besonders häufig angaben, dass eine Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit anderen Lebensbereichen »eher nicht« und »überhaupt nicht« gegeben sei (siehe Abb. 28).

Fragt man insbesondere nach der **Vereinbarkeit von professioneller Berufsausübung und Familienleben** unter den heutigen Bedingungen, ergibt sich folgendes Bild: 26,6 Prozent der Befragten gaben an, dass eine professionelle Berufsausübung und Familienleben in ihrem Beruf unter den heutigen Bedingungen »absolut« bzw. »eigentlich schon« vereinbar sind. 57,5 Prozent gaben an, dass dies »mit Schwierigkeiten verbunden«

## Zufriedenheit mit Arbeits- und Lebensbedingungen nach Hauptauftraggeber (Auswahl)

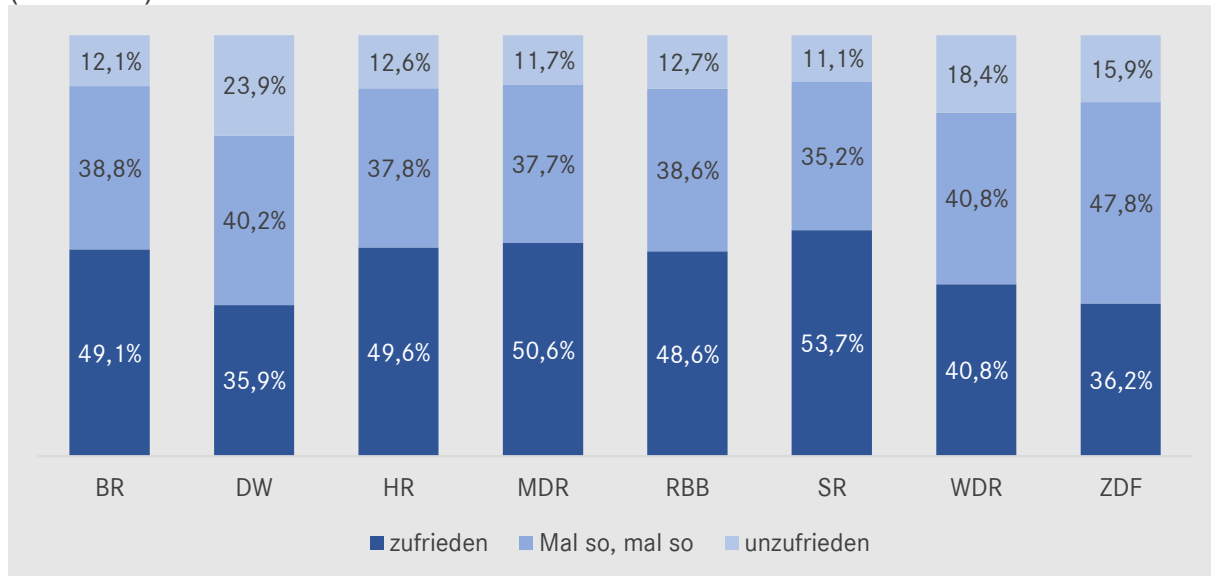


Abbildung 27: „Sind Sie mit Ihren derzeitigen Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden?“, nach ausgewählten Anstalten, relative Zahlen, n = 1 774, bereinigt (Auswahl).

ist. 10,2 Prozent gaben an, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie »nur in Ausnahmefällen«, und 5,7 Prozent, dass sie »grundsätzlich nicht« möglich ist (siehe Abb. 29). Männer gaben mit 27 Prozent häufiger an, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf »möglich« ist, als Frauen mit 21 Prozent. Sonstige Freie gaben mit 20,7 Prozent häufiger an, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf »grundsätzlich nicht« oder »nur in Ausnahmefällen« möglich ist, als arbeitnehmerähnliche Freie mit 14,7 Prozent.

Die Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen von Befragten, die der Meinung waren, dass permanente pro-

fessionelle Berufsausübung und Familienleben »grundsätzlich nicht«, »nur in Ausnahmefällen« oder »schwierig« vereinbar sind, waren die Regisseur\*innen (84,2 Prozent), die Reporter\*innen (81 Prozent), die Cutter\*innen (78,8 Prozent), die Autor\*innen (77,9 Prozent) und die Redakteur\*innen (74,6 Prozent) (siehe Abb. 30).

Auf die Frage, ob für freie Mitarbeiter\*innen **Elternschaft mit einem höheren finanziellen Risiko verbunden** ist als für Festangestellte, antworteten 71,2 Prozent der Befragten mit »ja, absolut«. Weitere 24 Prozent stimmten dem mit »ja, eigentlich schon« zu. 4,1 Prozent der Befragten gaben an, dass dies »nicht unbedingt«

## Arbeit mit anderen Lebensbereichen nicht vereinbar nach Berufsgruppen (Auswahl)

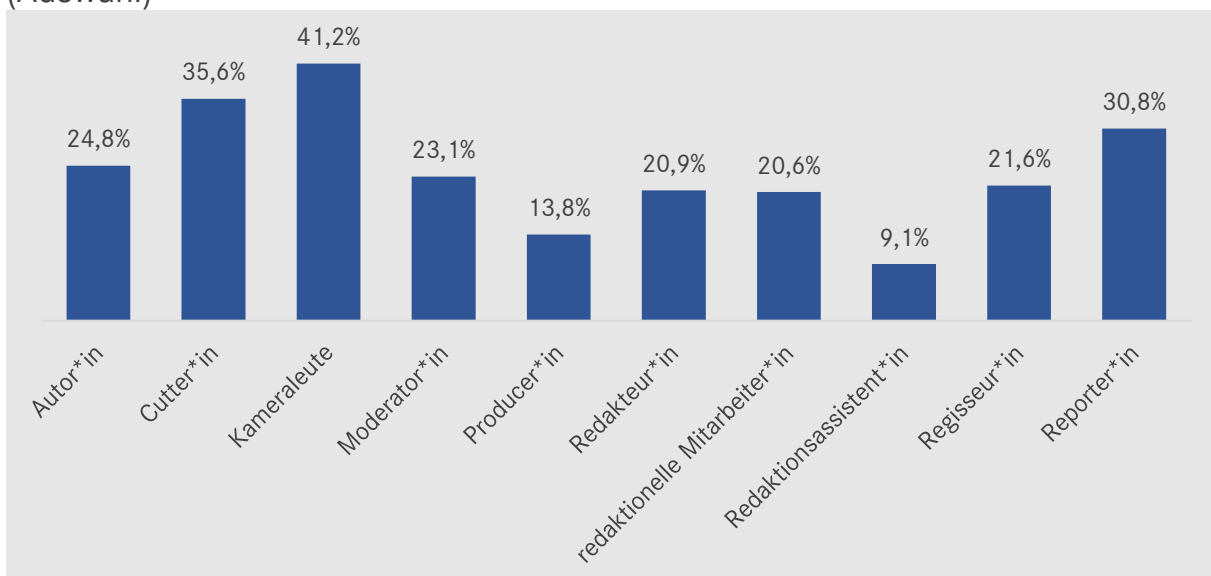


Abbildung 28: „Können Sie Ihre Arbeit mit Ihren anderen Lebensbereichen gut vereinbaren?“, Antwort: „Eher nicht“ und „überhaupt nicht“, nach ausgewählten Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 1 322, bereinigt (Auswahl).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

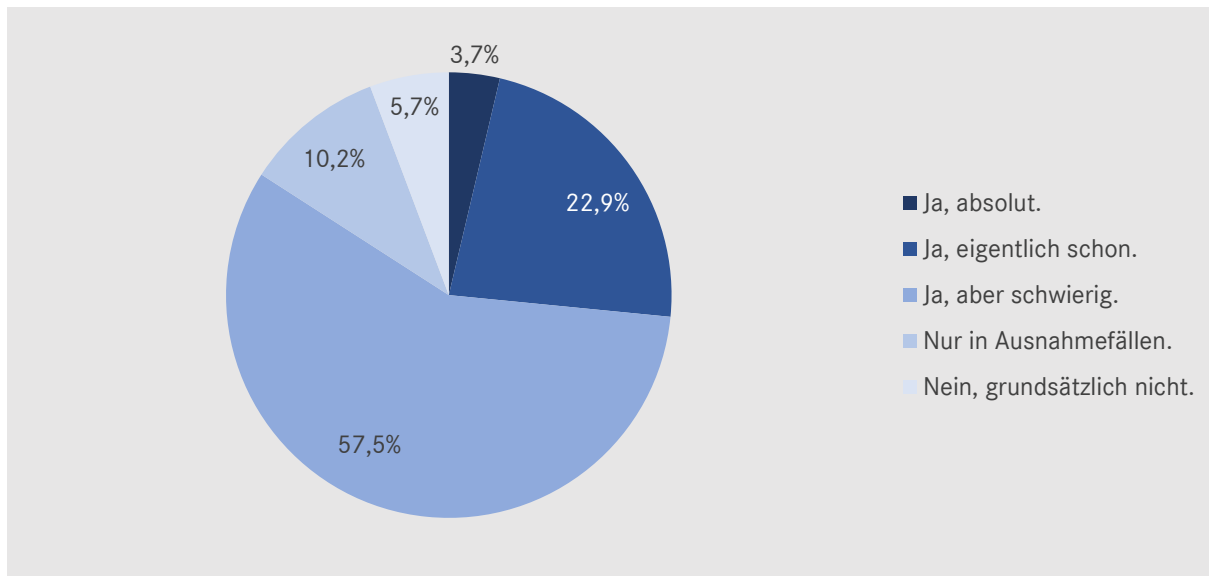


Abbildung 29: „Meinen Sie, dass unter den heutigen Bedingungen in Ihrem Beruf eine permanente und professionelle Berufsausübung mit einem Familienleben vereinbar ist?“, relative Zahlen, n = 1 220, bereinigt.

der Fall ist, und 0,7 Prozent der Befragten gab an, dass dies »ganz und gar nicht« der Fall ist (siehe Abb. 31).

Unter Frauen lag der Anteil derjenigen, die »absolut« zustimmten (74 Prozent), höher als der Anteil unter Männern (68 Prozent). Unter sonstigen Freien lag der Anteil derjenigen, die »absolut« zustimmten (81 Prozent), über dem der arbeitnehmerähnlichen Freien (69 Prozent).

Die **Familienfreundlichkeit ihres Hauptauftraggebers** bewerteten die Befragten auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (absolut) durchschnittlich mit 4,7.

Der SR (5,9), der HR (5,4) und der RBB (5,1) schnitten am besten ab, der WDR (4,3), der MDR (4,6) und die DW (4,6) am schlechtesten.

In einer weiteren Frage zum Thema »Zufriedenheit« sollte ermittelt werden, ob sich die **freien Mitarbeiter\*innen gegenüber den fest angestellten Mitarbeiter\*innen benachteiligt** fühlen.

55,9 Prozent der freien Mitarbeite\*innen fühlen sich gegenüber ihren fest angestellten Kolleg\*innen »absolut« benachteiligt. 38,1 Prozent fühlen sich »ein wenig« benachteiligt und 6 Prozent fühlen sich »überhaupt nicht« benachteiligt (siehe Abb. 32).

## Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf „grundsätzlich nicht“ oder „nur in Ausnahmefällen möglich“ nach Berufsgruppen (Auswahl)

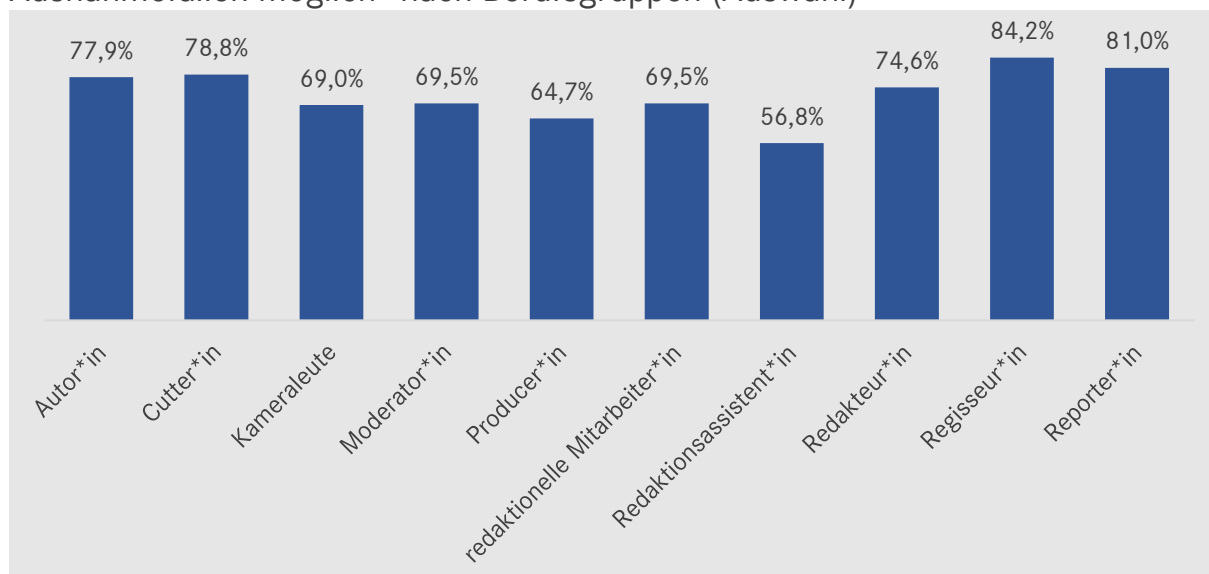


Abbildung 30: „Meinen Sie, dass unter den heutigen Bedingungen in Ihrem Beruf eine permanente und professionelle Berufsausübung mit einem Familienleben vereinbar ist?“, Antworten: „grundsätzlich nicht“ und „nur in Ausnahmefällen“, nach Berufsgruppen, relative Zahlen, n = 853, bereinigt (Auswahl).

## Elternschaft für freie Mitarbeiter\*innen mit höherem finanziellen Risiko verbunden

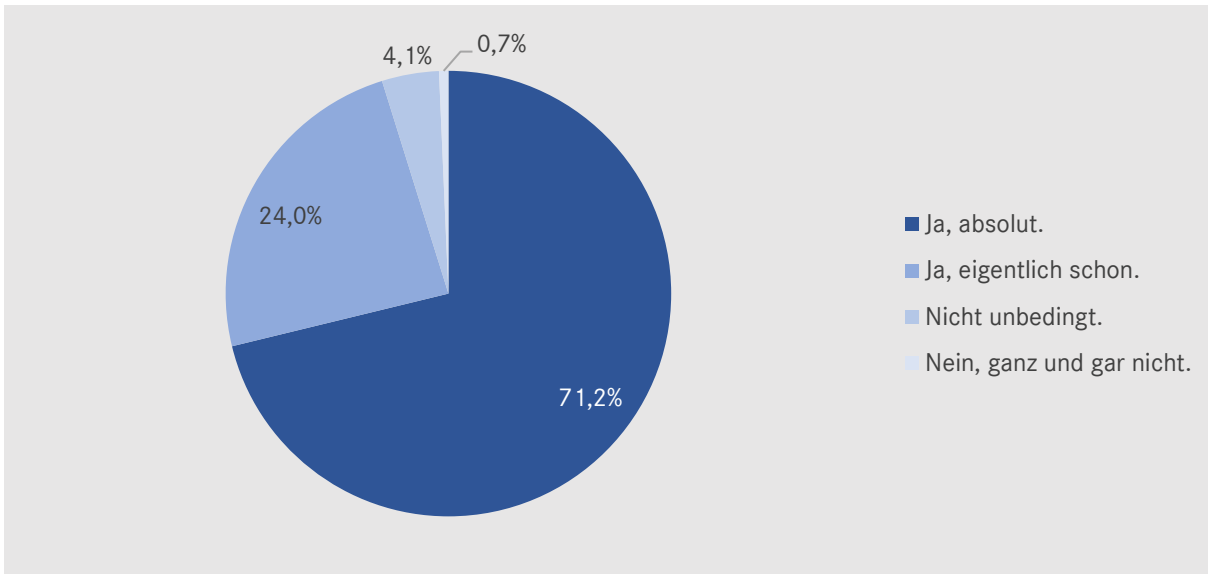


Abbildung 31: „Ist Ihrer Meinung nach Elternschaft für freie Mitarbeiter\*innen bzw. Mitarbeiter mit höherem finanziellen Risiko verbunden als für fest angestellte Mitarbeiter\*innen?“, relative Zahlen, n = 1 618, bereinigt.

## „Ich gehe gern zur Arbeit“, nach Anstalt (Auswahl)

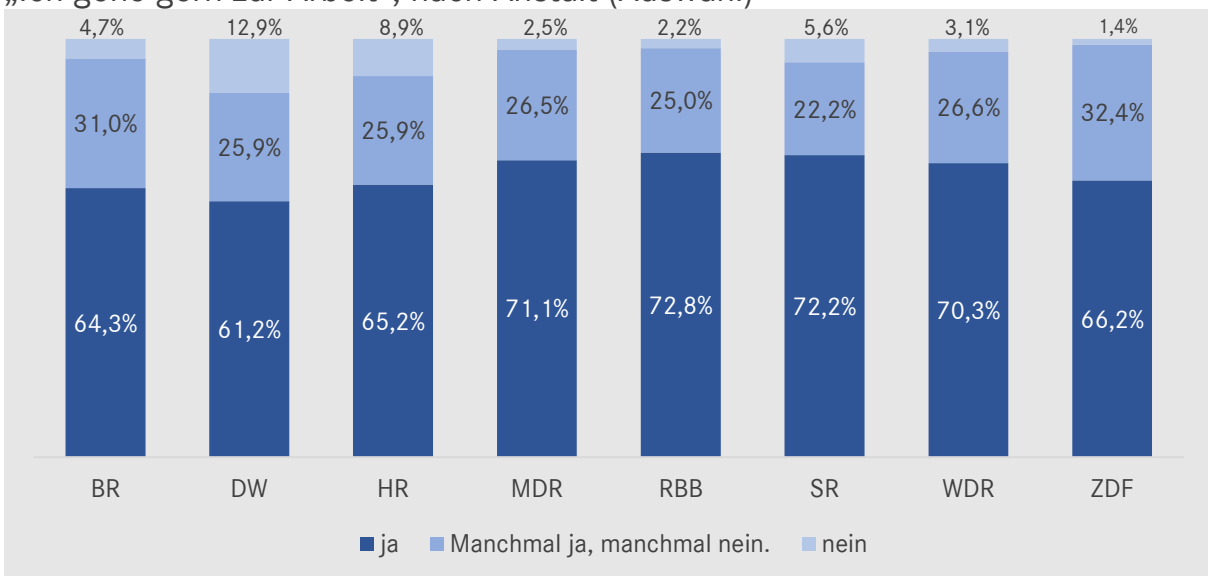


Abbildung 33: „Gehen Sie gern zur Arbeit?“, nach Anstalten, relative Zahlen, n = 1 777, bereinigt (Auswahl), Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

Interessant ist, dass der Anteil derjenigen, die sich »absolut« benachteiligt fühlen, unter den arbeitnehmerähnlichen Freien mit 56,6 Prozent höher ist als unter den sonstigen Freien (52,6 Prozent).

Unter Frauen ist der Anteil derjenigen, die sich gegenüber den Festangestellten »absolut« benachteiligt fühlen mit 59 Prozent höher als unter den Männern (53 Prozent).

Ein Gradmesser für das Arbeitsklima insgesamt ist auch die Frage, ob die Beschäftigten **gerne zur Arbeit gehen**. Es kann festgestellt werden, dass dies bei der

überwiegenden Mehrheit der freien Mitarbeiter\*innen der Fall ist. 2 Prozent der Befragten gaben an, »absolut gerne« zur Arbeit zu gehen. 49,1 Prozent der Befragten gaben an, »überwiegend gerne« zur Arbeit zu gehen. 26,7 Prozent der Befragten gaben an, »manchmal gerne« zur Arbeit zu gehen. 3,7 Prozent gaben an, »meistens nicht gerne« zur Arbeit zu gehen, und 0,4 Prozent der Befragten gaben an, »nie gerne« zur Arbeit zu gehen.

Unterschiede zeigen sich hier bei den verschiedenen Sendern. Der Anteil der Befragten des RBB, des SR, des MDR und des WDR, die gern zur Arbeit gehen, lag über



„Ich gehe gern zur Arbeit“, nach Anstalt (Auswahl)

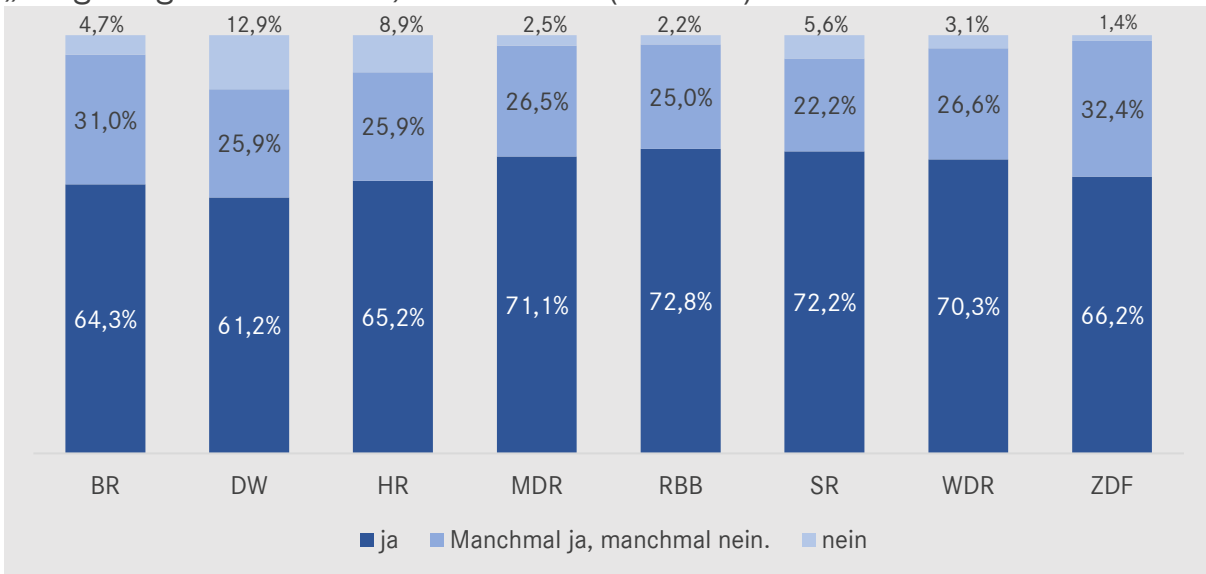


Abbildung 33: „Gehen Sie gern zur Arbeit?“, nach Anstalten, relative Zahlen, n = 1 777, bereinigt (Auswahl), Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

70 Prozent. Bei den Befragten der DW, des BR, des HR und des ZDF lag dieser teils deutlich unter 70 Prozent (siehe Abb. 33).

# Untersuchung zu Diskriminierungen

Die Erhebung zu diesem spezifischen Problemfeld erfolgte in zwei verschiedenen, aufeinanderfolgenden Fragestellungen. Zunächst wurde gefragt, ob und, wenn ja, in welcher Häufigkeit die Befragten während ihres Berufslebens Diskriminierung aufgrund der Merkmale Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet haben, bei denen nicht sie selbst geschädigt wurden.

Optional bestand im Anschluss die Möglichkeit, maximal zehn konkrete Fälle zu schildern und ihnen die genannten Merkmale, Diskriminierungsformen wie Mobbing, sexualisierte Belästigung, physische Gewalt und Vergewaltigung sowie das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Entsprechend ist nicht zu jeder Angabe von beobachteter oder erlebter Diskriminierung eine Spezifizierung der Diskriminierungsart (anhand der Merkmale Alter, Herkunft etc.) oder der Diskriminierungsform (Übergriff, Mobbing etc.) bekannt.

## Beobachtete Diskriminierung

»Frauenfeindliche Sprüche und Witze – als Frau im Studio oft für Assistentin oder Hilfskraft gehalten – homophobe Sprüche und Witze – Betatschen einer Kollegin am Oberschenkel – herabsetzende Spitznamen für junge Kolleginnen – herabsetzende Aufgabe vom Regisseur bekommen (Begründung: Ich sei ja hübscher und mir würden die Männer lieber etwas ausleihen als kleinem Mädchen).«

Mehr als die Hälfte aller Befragten gab an, bereits Diskriminierung aufgrund des Alters, der Herkunft, des Geschlechts, der Sexualität oder der Religion beobachtet zu haben. 12,9 Prozent aller Befragten gaben an,

## Anteil der Befragten, welche Diskriminierung beobachteten

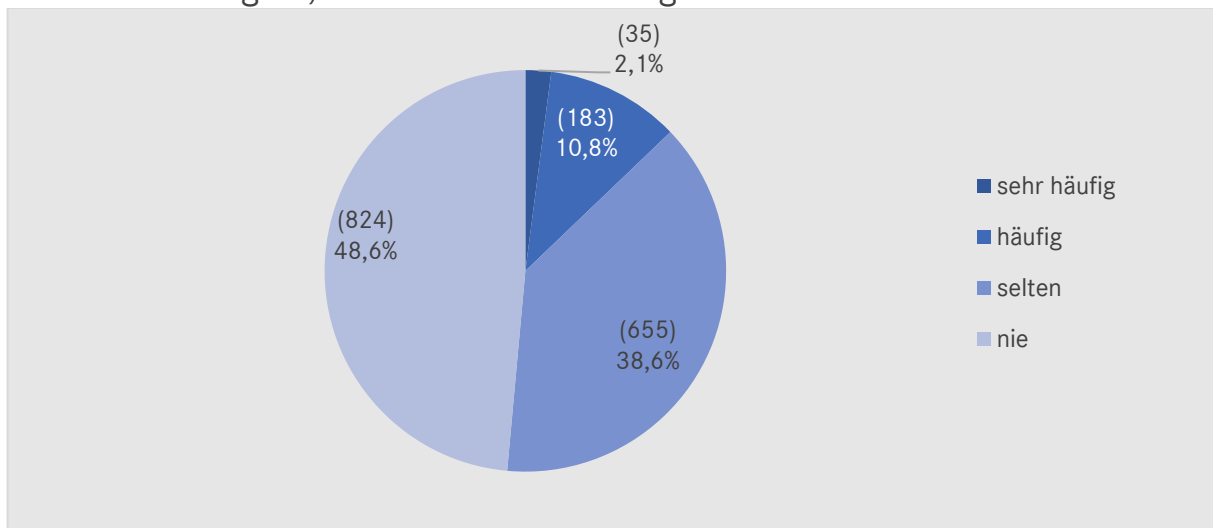


Abbildung 34: „Haben Sie während Ihrer Tätigkeit bei Ihrer Anstalt/Ihrem Unternehmen Diskriminierung aufgrund Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren?“, absolute und relative Häufigkeiten, n = 1 697, bereinigt.

Anschließend wurde gefragt, ob und in welcher Häufigkeit die freien Mitarbeiter\*innen Diskriminierung selbst erlebt haben. Die Befragten hatten anschließend erneut die Möglichkeit, maximal zehn Fälle zu diesem Sachverhalt anzugeben und diesen die oben spezifizierten Merkmale, die Diskriminierungsformen und das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Die Unterscheidung der Diskriminierungsmerkmale und -formen erfolgte analog zur vorherigen Frage zur beobachteten Diskriminierung.

Die Möglichkeit, Formen von Diskriminierung wie sexualisierte Belästigung usw. angeben zu können, erfolgte speziell vor dem Hintergrund der laufenden #MeToo-Debatte, um diese speziellen Diskriminierungsformen identifizieren bzw. abgrenzen zu können.

Diskriminierung häufig bzw. sehr häufig beobachtet zu haben, 38,6 Prozent selten. 48,6 Prozent der Befragten hatten noch nie Diskriminierung beobachtet (siehe Abb. 34).

Ein deutlicher Unterschied zeigte sich bei den Angaben von Frauen und Männern. Während 55,9 Prozent der Männer laut eigener Aussage nie Diskriminierung beobachteten, waren es bei den Frauen nur 41,1 Prozent (siehe Abb. 35).

Gaben 8,6 Prozent der Männer an, häufig bzw. sehr häufig Diskriminierung beobachtet zu haben, waren es bei den Frauen mit 17,1 Prozent doppelt so viele (siehe Abb. 35).

## Anteil der Befragten, welche Diskriminierung beobachteten, nach Geschlecht

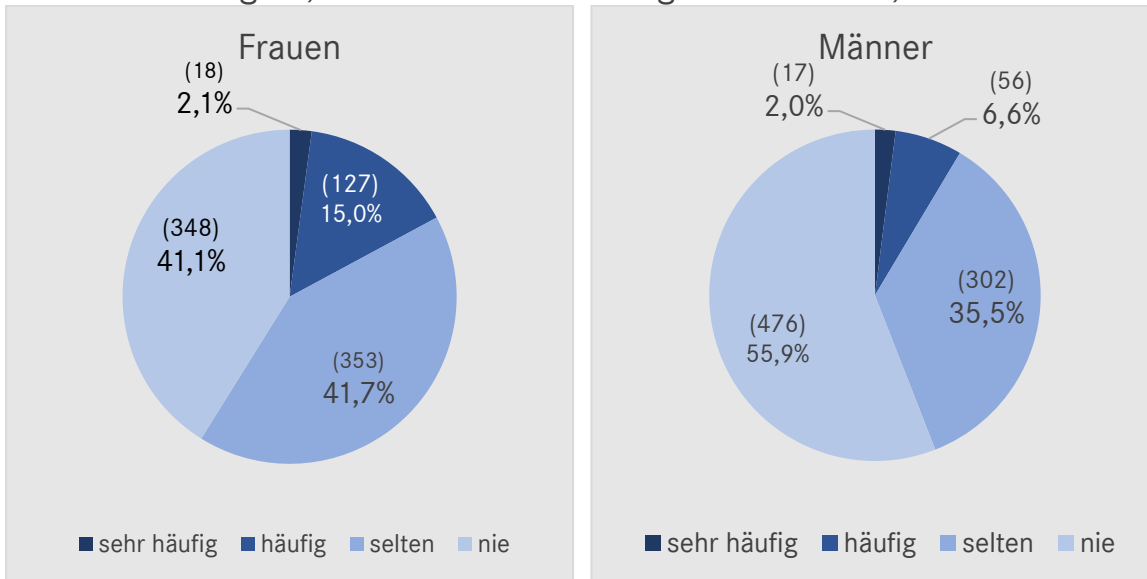


Abbildung 35: „Haben Sie während Ihrer Tätigkeit bei Ihrer Anstalt/Ihrem Unternehmen Diskriminierung aufgrund Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren?“ Antworten nach Männern und Frauen, relative und absolute Zahlen, n = 1 697, bereinigt.

Offenbar bestehen zwischen den Geschlechtern stark ausgeprägte Unterschiede bei der Wahrnehmung von Diskriminierung. Gleichwohl gaben auch 44,1 Prozent der Männer an, bereits Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Religion beobachtet zu haben.

## Anteil der beobachteten Fälle von Diskriminierung nach Diskriminierungsart und -form

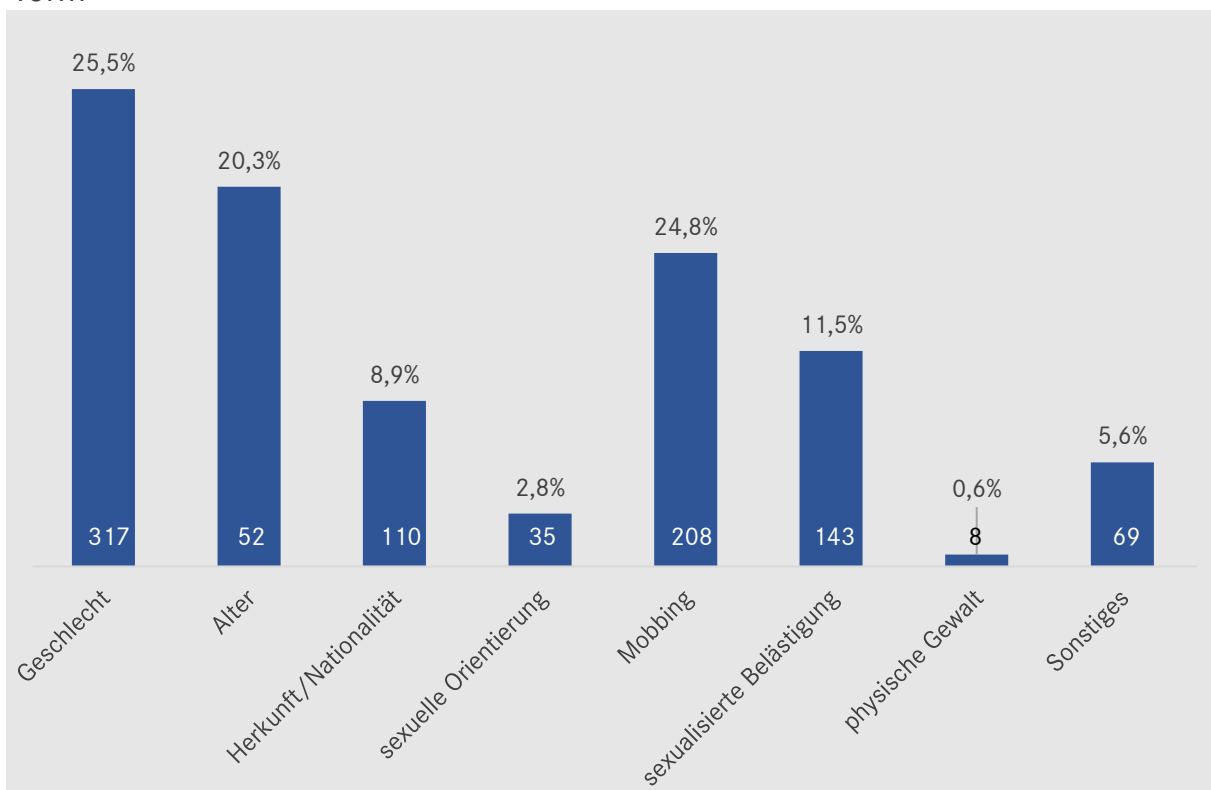


Abbildung 36: „Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren.“, relative und absolute Häufigkeiten, n = 1 242, bereinigt.

## Angaben zu Fällen beobachteter Diskriminierung

»Chef drohte angesichts Schwangerschaft einer freien Kollegin: »Wenn hier noch eine schwanger wird, kann sie gleich gehen!«

Im Rahmen der Umfrage hatten die Befragten anschließend die Möglichkeit, bis zu 10 konkrete Fälle von beobachteter Diskriminierung zu schildern und diesen die oben genannten Merkmale sowie Diskriminierungsformen wie Mobbing, physische Gewalt, sexualisierte Belästigung und Vergewaltigung sowie das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Dabei wurden insgesamt 1.242 Fälle erfasst. Frauen gaben 708, Männer 521 Fälle an.

Die meisten der angegebenen beobachteten Fälle betrafen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters (vgl. Abb. 36).

11,5 Prozent der Befragten beobachteten Geschlechterdiskriminierung (317 Fälle), 5 Prozent Mobbing (308 Fälle), 9,6 Prozent Altersdiskriminierung (252 Fälle) und 5,9 Prozent sexualisierte Belästigung (143 Fälle).

Am häufigsten im Verhältnis zur Anzahl der Befragten waren Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

## Schilderung von Vorfällen durch die Befragten

62 Befragte nahmen die Gelegenheit wahr und schilderten ihre Beobachtungen, zum Beispiel:

»Das Unternehmen bietet Mitarbeitern über 40 keine Ausbildung oder beruflichen Aufstieg. – Mitarbeiter, die mit dem Chef in Ungnade fallen, verlieren Schichten und erleiden Belästigungen. – Die Mitarbeiter werden nach einer Sprachgruppe entlohnt: Deutsch an der Spitze, unten Suaheli. – Die Chefin schikanierte einen homosexuellen Angestellten, bis er die Firma verließ. – Angebote zu Ausbildung und beruflichem Aufstieg, die einem männlichen Angestellten gemacht wurden, wurden zurückgezogen, weil er nicht an einer sexuellen Beziehung mit einer Oberin interessiert war.«

»Studentin meldet sexuelle Belästigung durch einen freien Mitarbeiter, Studioleitung spielt es runter, Studentin kündigt, freier [Mitarbeiter] ist noch da. – Ewiger Machtmissbrauch der Vorgesetzten gegenüber Freien mit Androhungen, Beleidigungen, etc.«

»Sexuell übergriffige Vorgesetzte, gegen die sich freie Mitarbeiterinnen nicht wehren (können), da abhängig beschäftigt. – Ältere freie Mitarbeiter, die weniger beschäftigt wurden als jüngere.«

»Vorgesetzte/r im Personalgespräch: »Solange Sie keine Frau sind, brauchen Sie sich nicht mehr auf eine feste Anstellung zu bewerben.« – Ein homosexueller Kollege darf nicht on air, »weil er so schwul klingt« (was nicht stimmt). – Vorgesetzte/r: »Die Hörer wollen morgens keine Frauen im Radio hören.«

## Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebt haben, nach Häufigkeit der Vorfälle

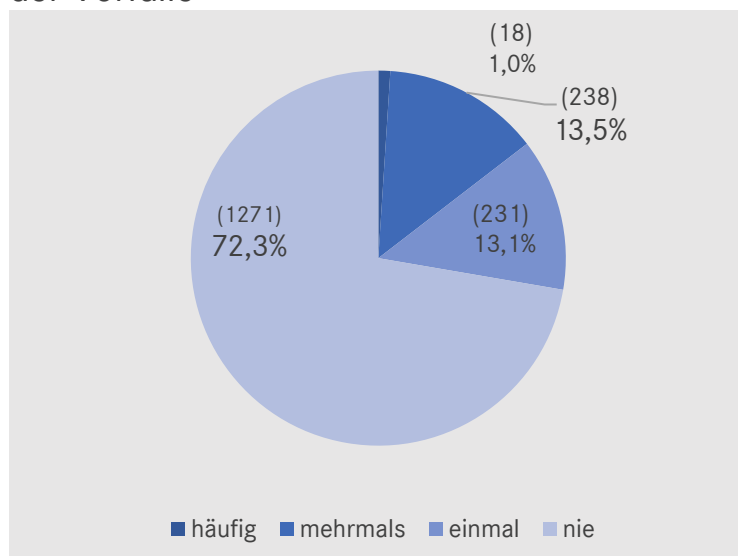


Abbildung 37: „Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?“, relative und absolute Häufigkeiten, n = 1 758, bereinigt.

## Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebten, nach Geschlecht

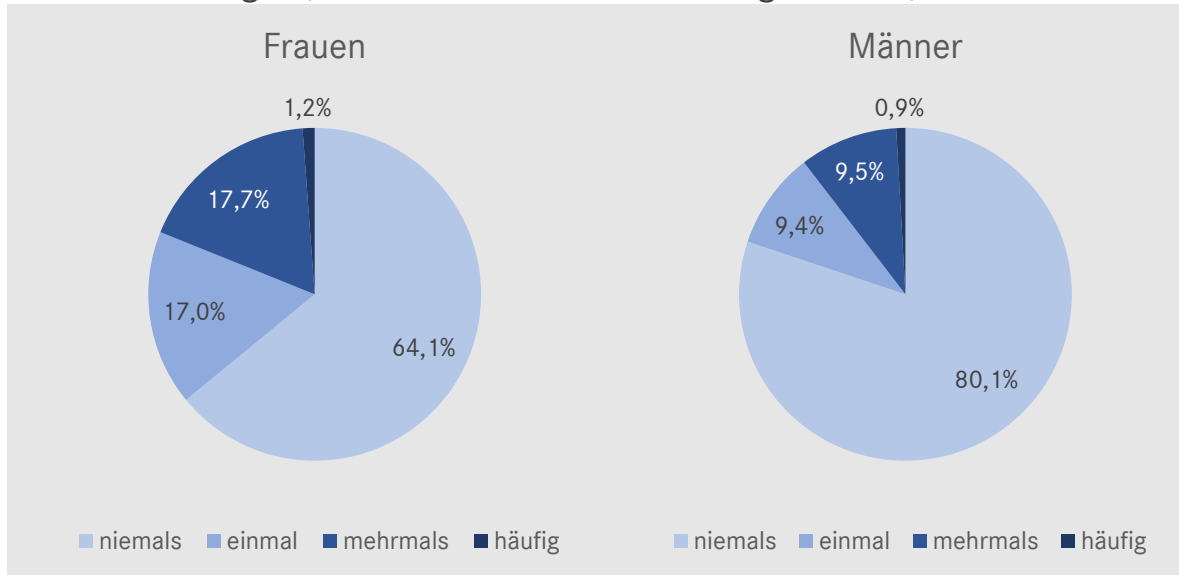


Abbildung 38: „Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?“, nach Geschlecht, relative und absolute Zahlen, n = 1 758, bereinigt.

In einer bundesweiten Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gaben 31,4 Prozent der Befragten an, in den vergangenen 24 Monaten Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht zu haben. Frauen berichten mit 14,9 Prozent fast fünf Mal so häufig wie Männer (3,2 Prozent) von eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.<sup>34</sup>

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt geben 23,2 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund an, in den letzten 24 Monaten Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft gemacht zu haben. Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 3,8 Prozent.<sup>35</sup>

### Erlebte Diskriminierung

*»Wegen Schwangerschaft wurden mir (in bester Absicht, aber sehr zu meinem Leidwesen) mit sofortiger Wirkung mehrere Jobs entzogen, obwohl ich sechs Monate vor dem Mutterschutzstand und sie gerne weitergemacht hätte.«*

27,6 Prozent der Befragten gaben an, Diskriminierung selbst erlebt zu haben, 14,5 Prozent der Befragten sogar mehrmals oder häufig (siehe Abb. 37).

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist hier besonders deutlich. Während 80,1 Prozent der Männer angaben, »nie« Diskriminierung erlebt zu haben, waren es bei den Frauen 64,1 Prozent. »mehrmals« bzw. »häufig« erlebten 18,9 Prozent der Frauen Diskriminierung und 10,4 Prozent der Männer (siehe Abb. 38).

Am häufigsten gaben Regisseur\*innen, Autor\*innen und Kameraleute an, Diskriminierung erlebt zu haben.

Allerdings können nicht die Angaben aller Berufsgruppen verallgemeinert werden, da in einigen zu wenige Befragte Angaben bei dieser Frage machten.

Weiterhin wurden die Gruppen der Teilnehmer\*innen mit und ohne Migrationshintergrund in Bezug auf ihre Angaben zu erlebter Diskriminierung verglichen. Hier ist ein deutlicher Unterschied zwischen Personen mit und Personen ohne Migrationshintergrund festzustellen. Personen mit Migrationshintergrund gaben häufiger an, Opfer von Diskriminierung gewesen zu sein (siehe Abb. 40).

Ältere Mitarbeiter\*innen gaben bei der Befragung häufiger an, Diskriminierung erlebt zu haben (34 Prozent bei den über 60-Jährigen gegenüber 21 Prozent bei den unter 30-Jährigen). Dieser Anstieg lässt sich darauf zurückführen, dass die älteren Mitarbeiter\*innen in der Regel länger berufstätig sind.<sup>35</sup>

Weiterhin wurde die Gruppe der Befragten, welche angaben, Quereinsteiger\*innen in ihrem Beruf zu sein, auf die Diskriminierungshäufigkeit hin überprüft. Dabei wurde deutlich, dass Quereinsteiger\*innen häufiger von erlebter Diskriminierung berichteten (33 Prozent) als diejenigen, die angaben, keine Quereinsteiger\*innen zu sein (26 Prozent).

<sup>34</sup> ADS 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskriminierungserfahrungen\\_in\\_Deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4), zuletzt abgerufen am 26.11.2018.

<sup>35</sup> Ebenda.

## Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebten nach Berufsgruppen

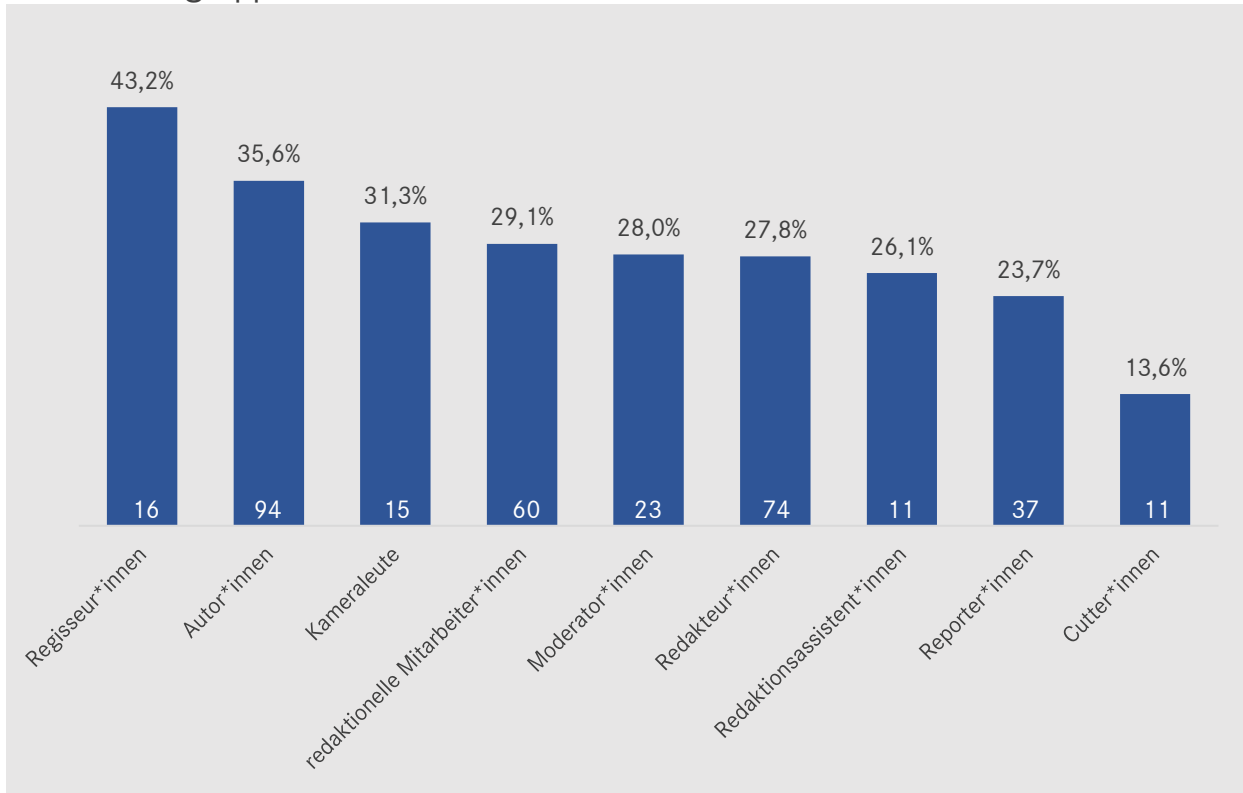


Abbildung 39: „Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?“, relative und absolute Häufigkeiten n = 1 758, bereinigt.

Lesebeispiel: 16 der befragten Regisseur\*innen haben selbst Diskriminierung erlebt. Das entspricht 43,2 % der Befragten in dieser Berufsgruppe.

## Anteil der Befragten mit Diskriminierungserlebnissen nach Migrationshintergrund

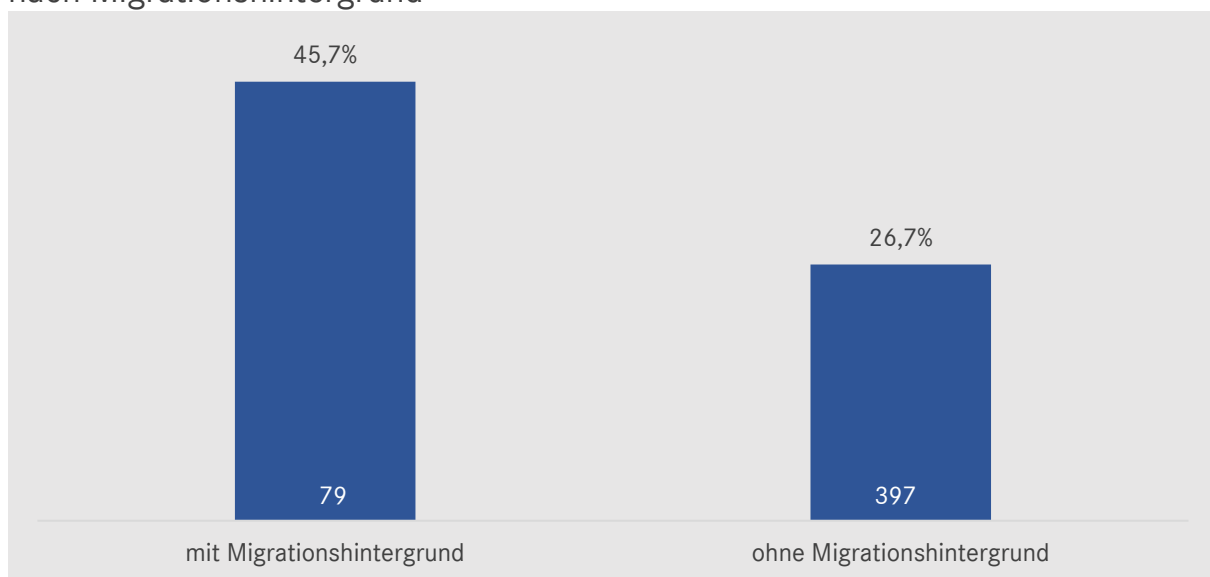


Abbildung 40: „Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?“, relative und absolute Häufigkeiten, nach Personengruppen mit und ohne Migrationshintergrund, n = 1 662, bereinigt.

Lesebeispiel: 79 Personen mit Migrationshintergrund haben selbst Diskriminierung erfahren. Das entspricht 45,7% in dieser Gruppe.

## Anteil der angegebenen erlebten Fälle von Diskriminierung nach Diskriminierungsart und -form

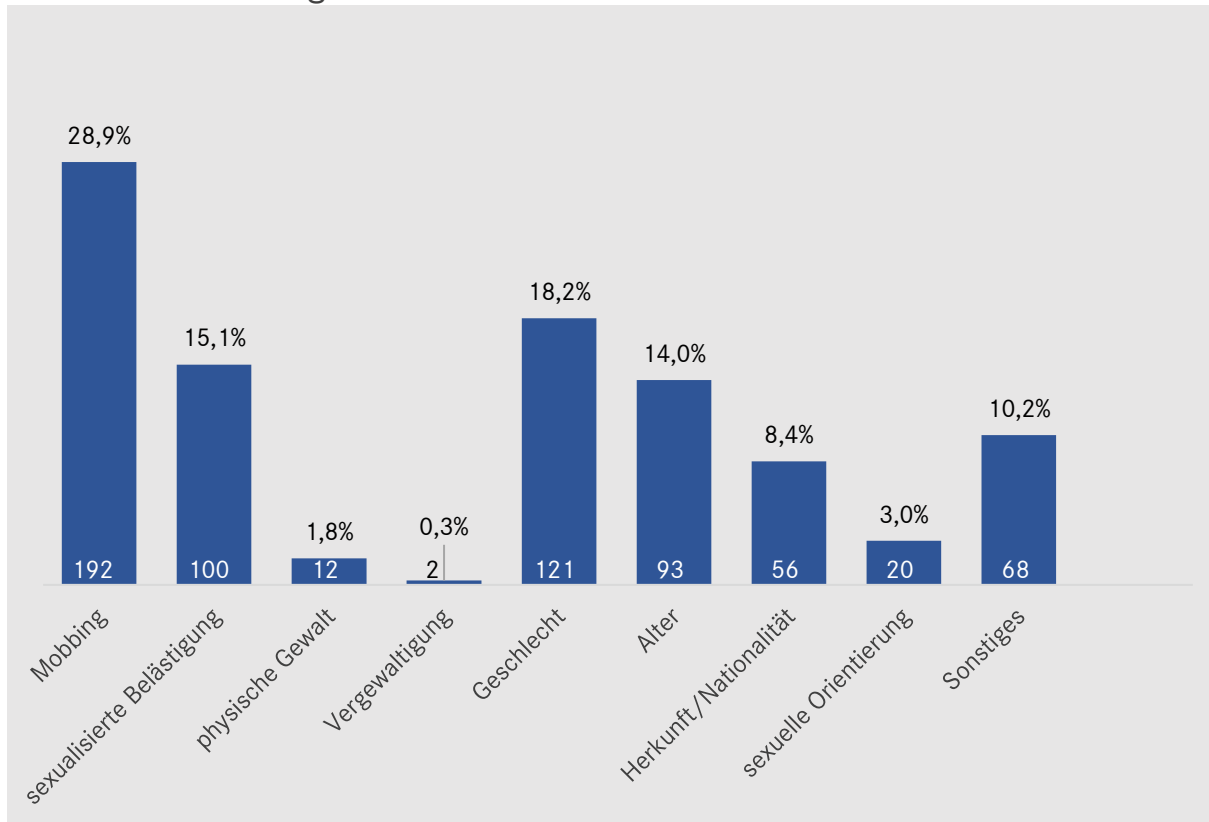


Abbildung 41: „Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie selbst die/der Geschädigte waren.“, relative und absolute Häufigkeiten, n = 664, bereinigt.

### Schilderung von Vorfällen durch die Befragten

»Schlechtrede gegenüber den Kollegen, Gerüchte streuen, die nicht stimmen, »Fallen« am Arbeitsplatz, die nicht sofort bemerkt werden, aber Auswirkungen auf die Arbeit haben – verbale Entgleisungen ins Sexuelle, Anspielungen unter Niveau: Trotz Bitten, sich mit solchen Worten zurückzuhalten, werde ich ausgelacht: »Hab dich doch nicht so!« Oder: »Das ist doch nicht so schlimm!« etc.«

Auch beim Fragenkomplex erlebter Diskriminierung konnten die Befragten bis zu zehn Fälle selbst erlebter Diskriminierung angeben und ihnen die Merkmale Alter, Geschlecht, Religion, Nationalität/Herkunft und sexuelle Orientierung sowie Diskriminierungsformen wie Mobbing, physische Gewalt, sexuelle Belästigung und Vergewaltigung sowie das Jahr des Vorfalls zuordnen.

664 erlebte Fälle wurden insgesamt von den Befragten angegeben. Die häufigsten Diskriminierungsformen waren Mobbing (152 Fälle) und sexualisierte Belästigung (100 Fälle). Von den Diskriminierungsmerkmalen wurden am häufigsten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (121 Fälle), Diskriminierung aufgrund des Alters (93 Fälle) und Diskriminierung aufgrund der

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt gaben 5 Prozent der Befragten an, dass sie am Arbeitsplatz Mobbing erlebt haben. Insgesamt gaben 2015 16 Prozent der Befragten in Deutschland an, in den letzten 12 Monaten am Arbeitsplatz in irgendeiner Form belästigt oder bedroht worden zu sein.<sup>36</sup>

Zum Vergleich: 2 Prozent der befragten Frauen in Deutschland gaben an, in den vergangenen 12 Monaten am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Mit der schwächeren Variante, der ungewollten sexuellen Aufmerksamkeit, mussten sich 3 Prozent der Frauen auseinandersetzen.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> European Working Conditions Survey (EWCS) 2015: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetArbeit.html?cms\\_gtp=318944\\_slot%Prozent253D7](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%Prozent253D7), zuletzt abgerufen am 29.12.2018.

<sup>37</sup> Ebenda.

## Fälle von sexualisierter Belästigung im Zeitverlauf

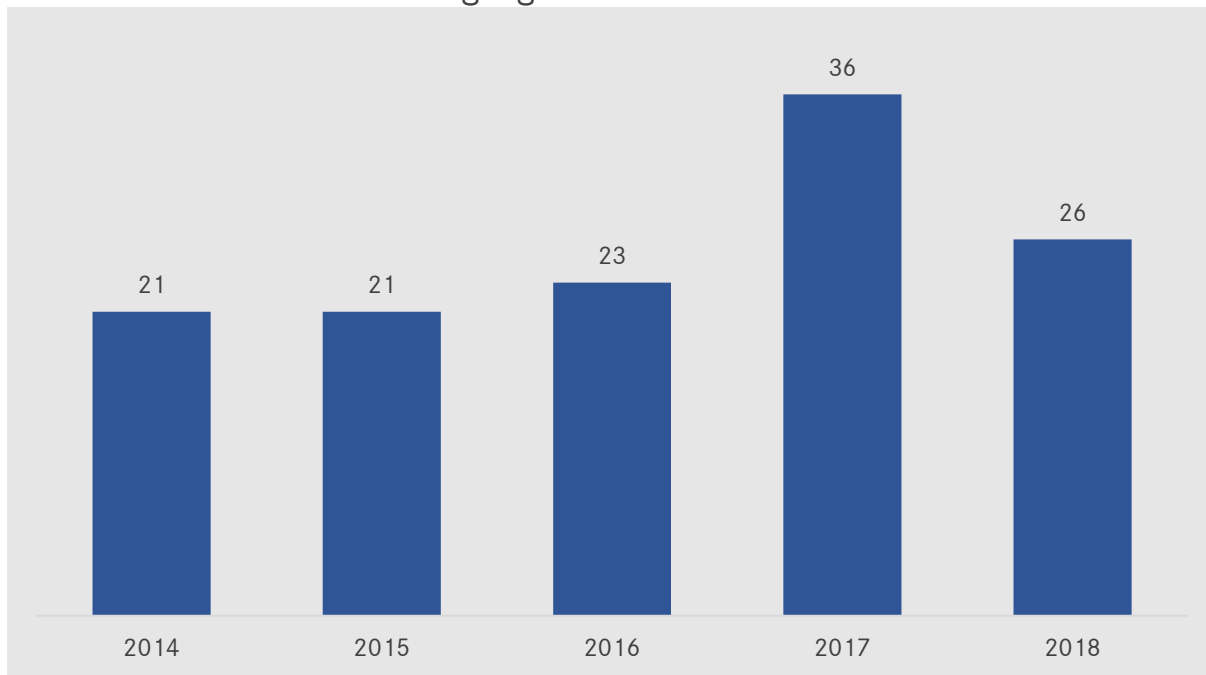


Abbildung 42: „Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie selbst die/der Geschädigte waren.“, von 2014 bis August 2018, absolute Zahlen, n = 100, bereinigt.

Herkunft bzw. Nationalität (56 Fälle). Darüber hinaus wurden 20 Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, 12 Fälle physischer Gewalt und 2 Vergewaltigungen sowie 68 sonstige Diskriminierungsfälle angegeben (siehe Abb. 41).

Insgesamt gaben 6,5 Prozent der freien Mitarbeiter\*innen (115 Personen) an, bereits Mobbing erlebt zu haben (152 Fälle).

Weiterhin hatten 5,5 Prozent der Befragten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt (121 Fälle).

Von selbst erlebter sexualisierter Belästigung berichteten 4,2 Prozent der Befragten (100 Fälle).

In diesem Themenfeld ist unbedingt eine Differenzierung nach den Geschlechtern vorzunehmen.

Festzustellen ist, dass die befragten Frauen mit insgesamt 80 Fällen vier Mal häufiger sexualisierter Belästigung ausgesetzt waren als Männer (18 Fälle).

Zwei weitere Fälle sexualisierter Belästigung wurden von Personen mit anderen Geschlechtern angegeben.

Betrachtet man die Fälle sexualisierter Belästigung nach dem Jahr des Vorfalls, ergibt sich der in Abb. 42 dargestellte Verlauf. Bei der Betrachtung des Zeitverlaufs ist einerseits zu berücksichtigen, dass bei solchen Fällen sexueller Belästigung Vergessens- bzw. Verdrängungsmechanismen greifen können, je länger die Vorfälle zurückliegen, andererseits ist es durch die #MeToo-Debatte der letzten Jahre zu einer größeren Sensibilisierung gegenüber solchen Vorkommnissen gekommen. Dennoch sind die beobachteten Häufungen in

den Jahren 2017 und 2018 (hier ist nur das erste Halbjahr erfasst) beachtenswert.

### **Erlebte Diskriminierung bei Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund**

»Menschen mit Migrationshintergrund können die ›gläserne Decke‹ kaum durchbrechen. Dabei gibt es auch Unterschiede, welche Herkunft die Menschen mitbringen. Da es noch bis vor Kurzem kaum Menschen mit Migrationshintergrund in den öffentlich-rechtlichen Anstalten gab, ist es schwer, dies näher zu schildern, ohne konkret zu werden. Stichworte allgemein, was schiefläuft: Zugang zu den Aufträgen, selbstständige Ausführung wie bei ›deutschen Kolleg\*innen üblich, Themenvergabe meist im Kontext des ›Heimatlandes‹.«

Circa 10 Prozent der freien Mitarbeiter\*innen gaben einen Migrationshintergrund an. Von dieser Gruppe wurden im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund überproportional viele Diskriminierungsfälle angeführt. Von den 664 insgesamt benannten Fällen wurden 149 (22,1 Prozent) von Personen mit Migrationshintergrund angegeben.

8,3 Prozent der freien Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund gaben insgesamt 39 erlebte Mobbingfälle an, 7,6 Prozent Diskriminierung aufgrund der Herkunft/Nationalität (37 Fälle), 4,7 Prozent Geschlechterdiskriminierung (25 Fälle).



## Fälle von erlebter Diskriminierung nach Geschlecht und Diskriminierungsart und -form

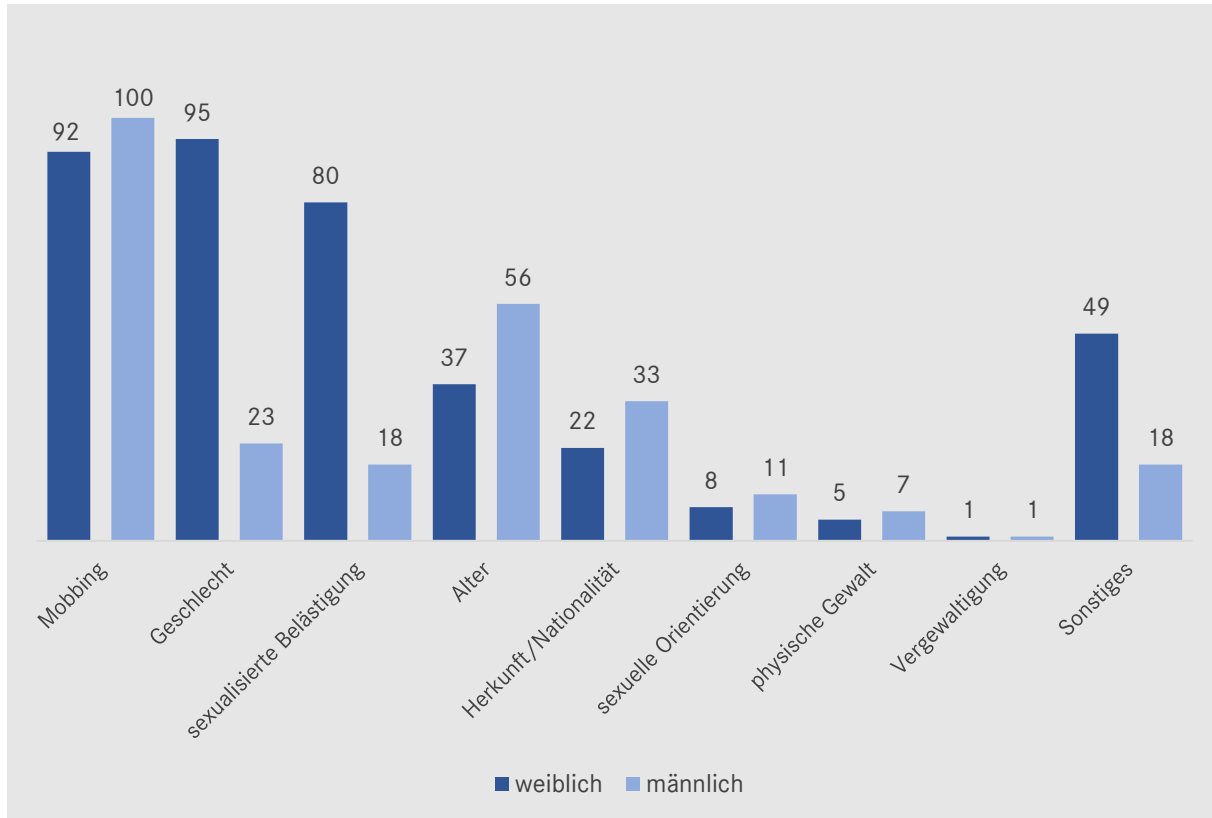


Abbildung 43: „Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie selbst die/der Geschädigte waren.“, von 2014 bis August 2018, absolute Zahlen, n = 664, bereinigt.

### Erlebte Diskriminierung im Unterschied zwischen Männern und Frauen

»Während meines Volontariats wurde ich sowohl von meinem Chefredakteur als auch von dessen Stellvertreter massiv sexuell bedrängt, außerdem von diversen Redakteuren, das galt ja damals als Kavaliersdelikt. Unser Chefredakteur war ein Alkoholiker und bekannt dafür, dass er sich bei Treffen volllaufen lässt und dann übergriffig wird. Da ich bei Veranstaltungen häufig zu spüren bekam, dass er handgreiflich wurde, habe ich ihn immer wieder vertröstet, wenn er mit mir allein ein Bier trinken gehen wollte. Daraufhin hat er mein Abschlusszeugnis nicht unterschrieben.«

7 Prozent der befragten Frauen gaben an, Mobbing erlebt zu haben (92 Fälle), 6 Prozent Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (95 Fälle), 6 Prozent berichteten von erlebter sexualisierter Belästigung (80 Fälle).

Unter den Männern berichteten 5,4 Prozent von Mobbing (100 Fälle) und 3,4 Prozent von Altersdiskriminierung.

Bei diesen Angaben ist allerdings davon auszugehen, dass es weitere Fälle gegeben hat, die nicht erfasst werden konnten (»Dunkelziffer«).

### Weitere Schilderungen erlebter Diskriminierung

»Allein mit Kollegen im Fahrstuhl, er griff mir an die Brust, unangenehme Situation, unangemessenes Verhalten.«

»Schlüpfrige Anspielungen bei wirklich jedem Gespräch, unerwünschtes Anfassen von hinten an Schultern, Ellenbogen.«

»Verbale sexuelle Anspielungen von Kollegen, auch mal ein Poklaps, und verbale bzw. psychische Gewalt eines Vorgesetzten.«

»Ungefragtes Hand-auf-den-Hintern-Legen.«

»Sexuelle Übergriffe minderschweren Ausmaßes durch Kolleginnen: Klaps auf den Hintern mit dem Kommentar: »Geiler Arsch, Kollege«. Auf meine Frage, was wäre, wenn ich das bei der Kollegin getan hätte, kam: »Das macht ihr Männer doch ständig!« Ähnliches im zweiten Fall.«

# Unerlaubte Bevorteilung, Bestechung bzw. Korruption

Weiter wurde gefragt, ob die an der Umfrage teilnehmenden freien Mitarbeiter\*innen während ihrer Tätigkeit für die Rundfunkanstalt **Fälle von unerlaubter Bevorteilung, Bestechung bzw. Korruption** beobachtet haben. 8,5 Prozent der Befragten gaben an, Korruption, unerlaubte Bevorteilung und Bestechung »häufig« beobachtet zu haben, 28,7 Prozent der Befragten »selten« und 62,4 Prozent der Befragten »nie«.

## **Schilderungen von Bevorteilung, Bestechung bzw. Korruption**

Insgesamt wurden von den Befragten 256 Kommentare zu diesem Fragebereich gemacht, darunter viele Schilderungen von konkreten Vorfällen.

Bei näherer Betrachtung der Schilderungen zeigen sich zwar verschiedene Missstände, wie zum Beispiel Ungleichbehandlung bei Urlaubs- und Auftragsvergabe, unfaires und unfreundliches Verhalten und dergleichen mehr. In der Regel handelt es sich aber nicht um tatsächliche Fälle von Korruption oder unerlaubter Bevorteilung im rechtlichen Sinne. Vor diesem Hintergrund ergibt sich zwar ein Bild von verschiedenem menschlichem Fehlverhalten Einzelner, nicht jedoch das eines umfassenden Problems durch Bestechung, Bestechlichkeit oder Korruption beim ÖRR im Allgemeinen.

»Anschaffung von TV Hardware (Kameras) wurde geschmiert, Anschaffung von TV Software (Schnittsoftware) wurde geschmiert.«

»Auffällige Unregelmäßigkeiten bei On-Air-Verlosung hochwertiger Preise.«

»Auftragsvergabe an externe Firmen, die mit dem Vorgesetzten befreundet sind.«

»Auftragsvergabe an Nahestehende, Bevorteilung von Familienmitgliedern.«

»Die Jahre, die ich [in dieser Organisation] verbracht habe, haben mich dazu gebracht zu glauben, dass die Deutschen Korruption und Bestechung anders definieren als in anderen entwickelten Ländern. Ein paar Beispiele: - Freunden und Familie von leitenden Angestellten und Managern bekommen prestigeträchtige Positionen in der Firma, für die sie völlig ungeeignet sind. - Es gab viele Fälle von Freunden und der Familie von leitenden Angestellten und Managern, die teure Reisen zu Luxuslokalen machten, unter der Prämisse der »Berichterstattung.«

»Ein Redaktionsleiter, der Reporter zu Events zwecks Vorbericht schickt, um sich dann selbst Freikarten für das Event zu sichern; bei Popkonzerten, Restaurantevents, Buch-, Filmpräsentationen, Showpremieren aller Art, Fußballspiele Championsleague.«

»Festangestellte streichen VG Wort der Mitarbeiter als Eigenleistung ein.«

»Ranghohe Mitarbeiter werben für eigene Produkte im Rundfunk.«

»Redakteur\*innen verhalfen bestimmten Firmen, bei denen sie beteiligt waren, zu Aufträgen oder ließen sich von auswärtigen Firmen bezahlen; Nutzung von Sendemitteln für private Zwecke«

»Studioleiterin die von einer Brauerei der Region Deputate nach Hause geliefert bekommt, die sich gerne von Institutionen, Firmen und Politikern der Region zu Veranstaltungen/Essen/Theater einladen lässt. Der im Zweifelsfall ein gutes Verhältnis zu Politikern und Würdenträgern der Region wichtiger ist als harte Berichterstattung.«

»Verflechtung von Produktionsfirma und Moderator; Redaktionelle Mitarbeit von Agentur des Moderators; Undurchsichtige Finanzierung von Feierlichkeiten«

# Altersvorsorge und Perspektiven

Im letzten Teil der Studie ging es um die Perspektiven und Zukunftserwartungen der Befragten. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Altersvorsorge.

## Altersvorsorge

*»Meine Rentenlücke ist trotz akademischen Abschlusses und doppelter Ausbildung (Kaufmann + Volontariat) vorprogrammiert. Ich mag das als Kind einer Erbgeneration noch abfedern können, für die Kinder dieser Erbgeneration sehe ich aber schwarz. Und die Politik agiert in Legislaturzyklen, ohne einen Plan oder eine Vision für die Zukunft zu präsentieren. Würde mir die Fähigkeit, im Jetzt zu leben und nicht zu viele Gedanken an die Zukunft zu verschwenden, abgehen, wäre es wohl zum Haare raufen.«*

Es wurde nach den Formen der Altersvorsorge gefragt. Mehrfachnennung war hierbei möglich. 40 Prozent der Befragten waren Mitglied in der Pensionskasse Rundfunk. 37 Prozent besaßen eine private Lebens- bzw. Rentenversicherung. 35 Prozent waren Mitglied im Presseversorgungswerk, 31 Prozent Mitglied der Künstlersozialkasse. 30 Prozent der Befragten besaßen eine private Immobilie, die sie als Form von Altersvorsorge betrachteten. 16 Prozent waren freiwillig rentenversichert, 5 Prozent hatten eine betriebliche Altersvorsorge. 10 Prozent hatten keine Altersvorsorge.

Anschließend wurde gefragt, ob nach Meinung der Befragten eine ausreichende Altersvorsorge vorliegt. 19,1 Prozent der Befragten gaben an, dass sie »aus-

reichend« für den Ruhestand vorgesorgt haben. 39,8 Prozent der Befragten sagten, dass ihre Vorsorge für den Ruhestand »zu gering« ist. Weitere 41,1 Prozent waren sich diesbezüglich »nicht sicher« oder wussten es nicht. Unter sonstigen Freien ist der Anteil derjenigen, die angaben, dass ihre Altersvorsorge zu gering ist (mit 57,8 Prozent) höher als unter festen Freien (mit 37,1 Prozent) (siehe Abb. 44).

»Ausreichend« vorgesorgt zu haben, gaben 36 Prozent der Moderator\*en an, aber nur 7 Prozent der Redaktionsassistent\*innen. Bezieht man hier die Erkenntnisse über das durchschnittliche Monatseinkommen mit ein, welches bei den Moderator\*innen bei 5.194 Euro und bei den Redaktionsassistent\*innen bei 2.557 Euro liegt, wird ein direkter Bezug zur Höhe des Einkommens deutlich, welcher auch durch die Auswertung einer der folgenden Fragen bestätigt wird. Mit steigendem Alter wächst der Anteil derjenigen, die angaben, »ausreichend« vorgesorgt zu haben, von 9 Prozent bei den unter 30-Jährigen auf 30 Prozent bei den über 60-Jährigen.

Auch bei den **Gründen für die unzureichende Altersvorsorge** war eine Mehrfachnennung möglich. 41 Prozent der Befragten gaben als Grund für die unzureichende Altersvorsorge an, dafür »kein Geld« zu haben. 32 Prozent der Befragten gaben als Grund an, »zu wenig Informationen« über das Thema zu haben. 15 Prozent der Befragten gaben an, sich (bisher) »nie für das Thema interessiert« zu haben.

7 Prozent der Befragten gaben als Grund an, dass ihre »Kindererziehungszeiten nicht auf den Rentenanspruch mitangerechnet« werden, so wie es bei Festangestellten der Fall ist. 3 Prozent der Befragten gaben als Grund an, keine solche Versicherung zu brauchen.

## Ausreichende Altersvorsorge insgesamt und nach Freienstatus

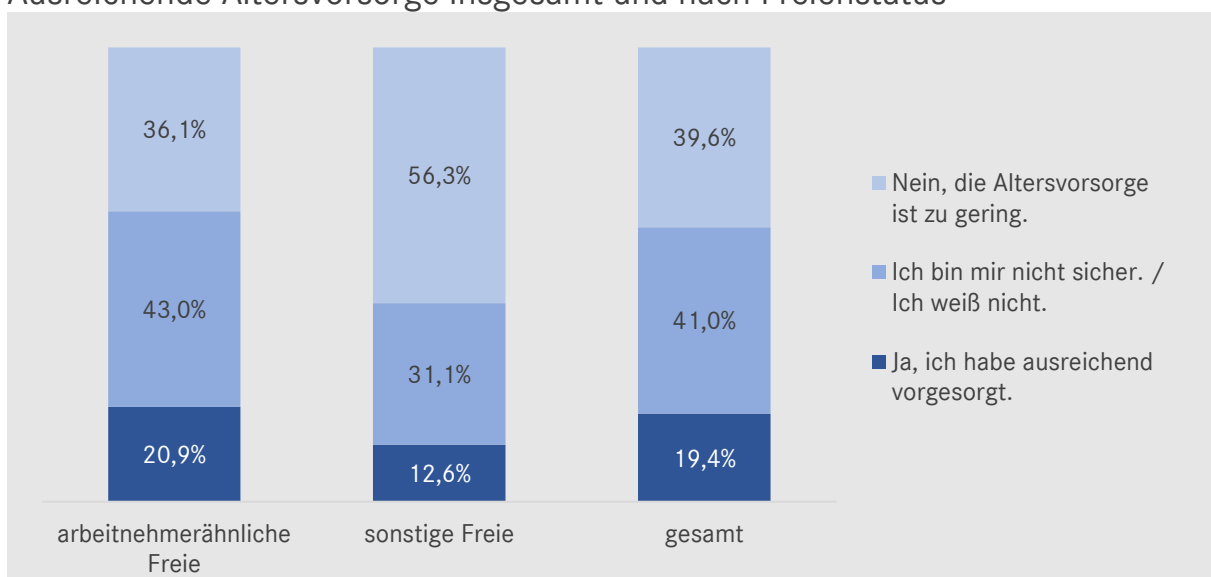


Abbildung 44: „Sind Sie der Meinung, dass Sie ausreichend für Ihr Alter/Ruhestand vorgesorgt haben?“ insgesamt und nach Freienstatus, relative Häufigkeiten, n = 1 818, bereinigt.

## Einschätzung der beruflichen Perspektive insgesamt und nach Freienstatus

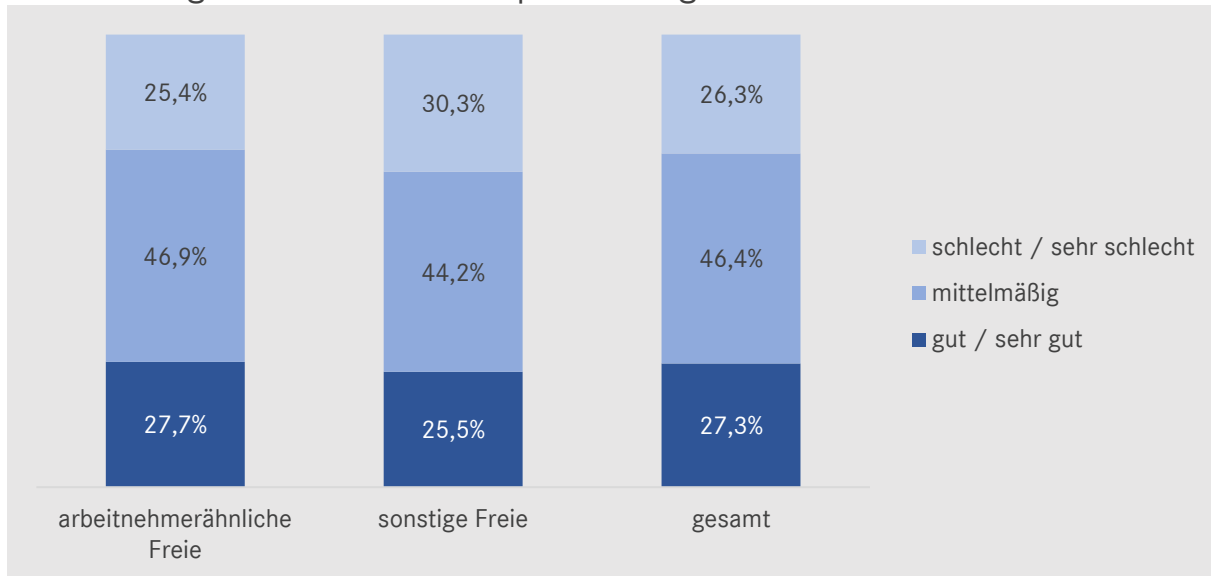


Abbildung 45: „Wie schätzen Sie Ihre berufliche Perspektive als freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter ein?“, insgesamt und nach Freienstatus, relative Zahlen, n = 1 686, bereinigt.

### Einschätzung der beruflichen/finanziellen Perspektiven

»Besonders belastend ist die fehlende Wertschätzung, der psychische Druck aus Angst, keine Aufträge mehr zu bekommen und durch das schlechte Klima in der Redaktion. Jetzt lebe ich in der Angst als »alte« Mitarbeiterin nicht mehr bis zu meiner Rente ausreichend beschäftigt zu werden. Ich habe nicht das Gefühl, das die Geschäftsleitung Interesse an der Lösung dieses Problems hat, das viele betrifft.«

Es wurde sowohl nach der Einschätzung der beruflichen Perspektiven wie auch nach der Einschätzung der finanziellen Perspektiven gefragt. 3,1 Prozent der Befragten schätzen ihre **beruflichen Perspektiven** als »sehr gut« ein. 24,5 Prozent der Befragten schätzen ihre beruflichen Perspektiven als »gut« ein. Eine relative Mehrheit von 46,1 Prozent der Befragten schätzt ihre beruflichen Perspektiven als »mittelmäßig« ein. 19,1 Prozent der Befragten schätzen ihre beruflichen Perspektiven als »schlecht« und 7,3 Prozent als »sehr schlecht« ein. Im Unterschied zu den arbeitnehmerähnlichen Freien schätzen die sonstigen Freien ihre berufliche Perspektive als deutlich schlechter ein (siehe Abb. 45).

## Einschätzung der finanziellen Perspektive insgesamt und nach Freienstatus

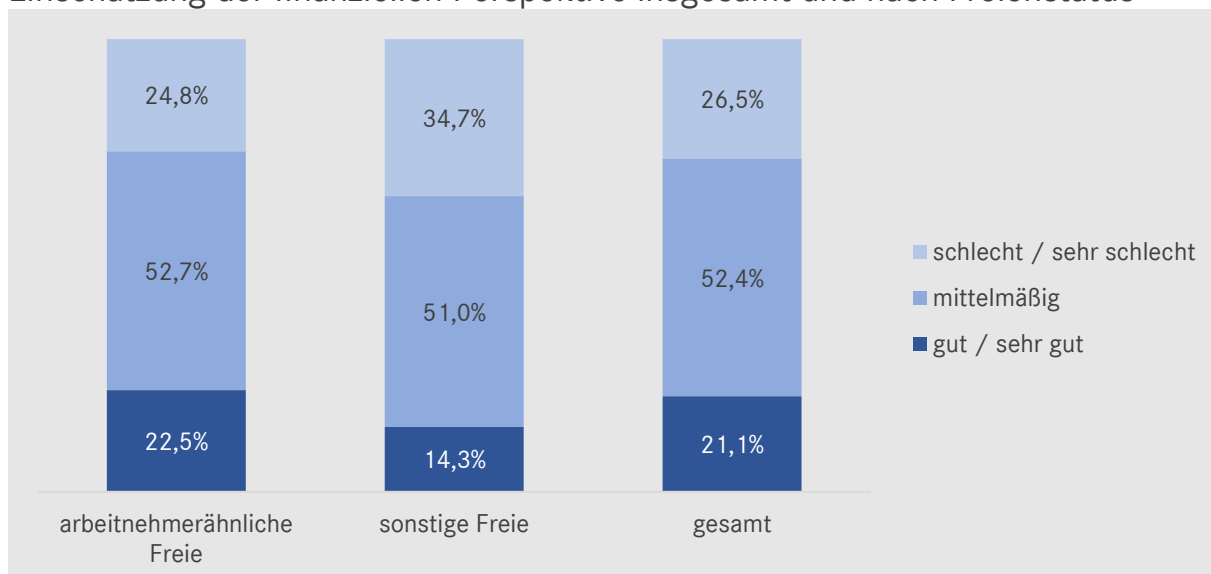


Abbildung 46: „Wie schätzen Sie ihre finanzielle Perspektive als freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter ein?“, insgesamt und nach Freienstatus, relative Häufigkeiten, n = 1 686, bereinigt, \*Summierungsfehler aufgrund automatischer Rundung möglich.

## Realisierung der Erwartungen an die Tätigkeit

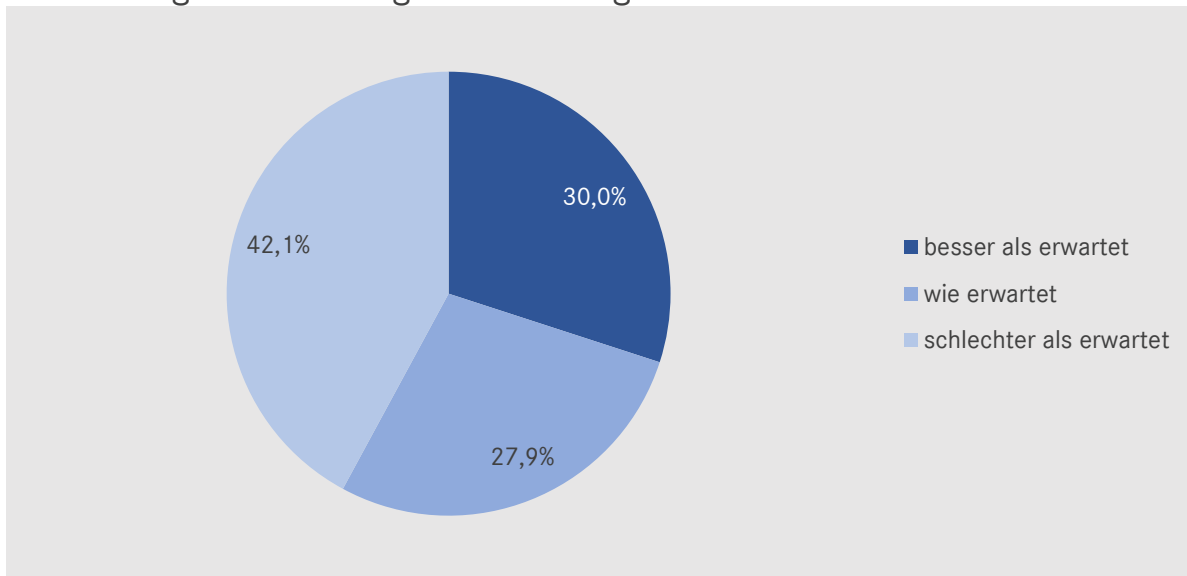


Abbildung 47: „Wie haben sich Ihre Erwartungen vor Beginn Ihrer freien Tätigkeit zum heutigen Tag realisiert?“, relative Häufigkeiten, n = 1 630, bereinigt.

Fragt man nach der Einschätzung der **finanziellen Perspektiven**, so sind es lediglich 1,3 Prozent der Befragten, die diese als »sehr gut« einschätzen. 19,9 Prozent der Befragten schätzen ihre finanziellen Perspektiven als »gut« ein. 52,1 Prozent der Befragten halten ihre finanziellen Perspektiven für »mittelmäßig«. 20,1 Prozent der Befragten halten ihre finanziellen Perspektiven für »schlecht« und 6,6 Prozent der Befragten halten diese für »sehr schlecht«. Sonstige Freie sind auch bei dieser Frage pessimistischer als arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter\*innen (siehe Abb. 46).

Der Anteil derjenigen, die ihre finanziellen Perspektiven für »schlecht« und »sehr schlecht« halten, war im Sendervergleich beim WDR mit 34,7 Prozent, der DW mit 31,0 Prozent und dem BR mit 30,7 Prozent am höchsten und beim Saarländischen Rundfunk (SR) mit 13,7 Prozent sowie beim HR mit 19,7 Prozent am niedrigsten.

Betrachtet man die Berufsgruppen im Vergleich, so sind es besonders häufig Kameraleute (mit 18 Prozent), Cutter\*innen (mit 11 Prozent) und Autor\*innen (mit 9 Prozent), die ihre finanziellen Perspektiven für »sehr schlecht« halten. Selbst bei den Moderator\*innen, die ihre finanzielle Perspektive tendenziell besser einschätzen als die übrigen Berufsgruppen, liegt der Anteil derjenigen, die von »sehr gut« ausgehen, lediglich bei 8 Prozent.

Deutlich wird, dass die Befragten ihre beruflichen Perspektiven (27,6 Prozent »gut« bzw. »sehr gut«) besser beurteilen als ihre finanzielle Perspektive (21,2 Prozent »gut« bzw. »sehr gut«).

### 13.3 Erfüllung von Erwartungen

Die überwiegend mittelmäßige oder schlechte Einschätzung der beruflichen und finanziellen Perspektiven spiegelt sich auch in den Antworten auf die Frage nach der Erfüllung von **Erwartungen** wider, welche die Befragten vor Beginn an ihre Tätigkeit hatten.

30 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Berufsrealität »besser« oder »viel besser« als erwartet ist. Für 21,8 Prozent war sie »wie erwartet«. Aber die größte Gruppe, nämlich 42,1 Prozent der Befragten, gab an, dass sich ihre Erwartungen nicht erfüllt haben (siehe Abb. 47).

Selbst die zufriedensten Berufsgruppen wiesen sehr geringe Zustimmungsraten bei der Kategorie »viel besser« auf: Überdurchschnittlich hoch waren sie bei Moderator\*innen (15 Prozent), Autor\*innen (7 Prozent) und Reporter\*innen (6 Prozent). Der Anteil derjenigen, die angaben, dass ihre Berufsrealität »viel schlechter« als erwartet ist, war bei Kameraleuten (15 Prozent), Cutter\*innen (15 Prozent) und Regisseur\*innen (14 Prozent) am höchsten.

Interessant ist hier auch der Sendervergleich. Befragte, deren Hauptauftraggeber das ZDF (50,0 Prozent) und der BR waren (42,9 Prozent), gaben häufiger an, dass die Berufsrealität »schlechter« oder »viel schlechter« ist, als sie es erwartet hatten. Befragte, deren Hauptauftraggeber RB (26,1 Prozent) und der SR (29,4 Prozent) waren, äußerten sich positiver.

## Fazit

Die u. a. höchstrichterlich für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten legitimierte Form der freien Beschäftigung<sup>38</sup> sollte der Verpflichtung dieser Rundfunkanstalten dienen, Programmvielfalt und umfassende Information auf höchstem Niveau zu bieten (vgl. Kapitel 3).

Ein solches Niveau erfordert beste Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter\*innen. Dies scheint unter den freien Mitarbeiter\*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten nur bedingt gegeben.

### Zufriedenheit und Einschätzung der finanziellen/beruflichen Perspektiven

Lediglich 46 Prozent der befragten freien Mitarbeiter\*innen sind »überwiegend« oder »sehr« mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden. Nicht bei allen Befragten (75,2 Prozent) sind ihre berufliche Tätigkeit und andere Lebensbereiche »überwiegend« oder »voll und ganz« miteinander vereinbar. Eine »schwierige« oder »unmögliche« Vereinbarkeit von Berufsausübung und Familienleben geben 73,4 Prozent der Befragten an.

Nur gut die Hälfte der Befragten (51,1 Prozent) gehen »überwiegend« oder »absolut« gern zur Arbeit.

Die Einschätzung der Perspektiven ist dementsprechend zurückhaltend. Nur gut ein Viertel der Befragten (27,6 Prozent) sehen für sich eine »sehr gute« oder »gute« berufliche Perspektive. Noch weniger, nämlich 21,2 Prozent, sehen für sich eine »sehr gute« oder »gute« finanzielle Perspektive.

### Unterschiede zu Festangestellten

Einer der Hauptgründe für die Unzufriedenheit der freien Mitarbeiter\*innen dürfte darin liegen, dass sich die meisten von ihnen (94 Prozent) gegenüber den fest angestellten Mitarbeiter\*innen der Rundfunkanstalten benachteiligt fühlen.

Eine mehrheitliche Schlechterstellung der freien Mitarbeiter\*innen gegenüber festangestellten Mitarbeiter\*innen wird deutlich in Bezug auf

- (teilweise) schlechtere Arbeitsbedingungen (z. B. Wochenend- und Feiertagsarbeit),
- (teilweise) geringere Vergütung,
- schlechtere soziale Absicherung sowie
- (teilweise) unzureichenden Kündigungsschutz.

Was zur inhaltlichen Flexibilisierung der Rundfunkanstalten beitragen soll, führt offensichtlich zu erheblichen Unterschieden bei den Arbeits- und Vergütungsbedingungen zwischen den freien und den fest angestellten Mitarbeiter\*innen.

Auch wenn die Mehrheit der Befragten gerne »frei« beschäftigt ist, äußern über 70 Prozent den Wunsch, fest angestellt zu sein.

### Einkommen und Honorare

Offensichtlich weil der Umfang der freien Tätigkeit für die jeweilige Anstalt beschränkt ist, ist fast die Hälfte der Befragten (47,7 Prozent) für mindestens einen weiteren Auftraggeber tätig.

Nur knapp die Hälfte der Befragten (48,3 Prozent) kann aus diesem Grund den Lebensunterhalt aus ihrer Haupttätigkeit bestreiten. Im Durchschnitt sind die freien Mitarbeiter\*innen nur 16 Tage im Monat für ihren Hauptauftraggeber tätig. 30 Prozent der Befragten beziehen ihr Einkommen auch aus anderen Quellen als ihrer Haupttätigkeit bei den Rundfunkanstalten.

Bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten werden hauptsächlich Tageshonorare abgerechnet, seltener Monats- oder Werkhonorare. Diese unterscheiden sich nach Anstalt, Berufsfeld und Geschlecht. Der Gender-Pay-Gap beträgt im Durchschnitt, je nach Honorarform, 5,2 Prozent (Tageshonorar) bis 21,6 Prozent (Monatshonorar).

Das durchschnittliche Bruttotageshonorar beträgt 242 Euro. Allerdings sind die Befragten durchschnittlich mehr als 8 Stunden pro Tag tätig und ein großer Teil bekommt keine gesonderte Vergütung für Überstunden (64 Prozent), Wochenendarbeit (71 Prozent), Nachtarbeit (75 Prozent) und Feiertagsarbeit (60 Prozent).

Das durchschnittliche monatliche Bruttomonatseinkommen der Befragten liegt mit 3.913 Euro weit unter dem Durchschnittseinkommen der Branche »Information und Kommunikation« (4.983 Euro). Das ausgehend vom durchschnittlichen Tageshonorar errechnete durchschnittliche Stundenhonorar liegt bei ca. 30 Euro.

Im direkten Honorarvergleich (Monatshonorare) der Moderator\*innen, Redakteur\*innen und redaktionellen Mitarbeiter\*innen schneiden die freien Mitarbeiter\*innen gegenüber den fest angestellten Mitarbeiter\*innen bedeutend schlechter ab.

### Schlechtere Arbeitsbedingungen und Honorarzusatzleistungen

Weitere Folgen davon, dass freie Mitarbeiter\*innen nicht vollbeschäftigt sind, sind die geringe Urlaubsvergütung und die geringe Vergütung im Krankheitsfall. Zudem haben die meisten Befragten nicht ab dem 1. Krankheitstag Anspruch auf Krankengeld, sondern erst ab dem 3. oder 4. Krankheitstag oder noch später.

Dies führt dazu, dass freie Mitarbeiter\*innen nur durchschnittlich 29 der 31 Urlaubstage, auf die sie Anspruch hatten, genutzt haben.

<sup>38</sup> Vgl. <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerfG&Datum=13.01.1982&Aktenzeichen=1%20BvR%20848/77>, 13.1.1982, <https://web.archive.org/web/20061020135100/http://www.lexrex.de/rechtsprechung/innovativ/ctg1086668087/54.html>, zuletzt abgerufen am 20.12.2018.

In den seltensten Fällen erhalten freie Mitarbeiter\*innen Zuschläge bei Überstunden, Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit.

### **Hohe Belastungen, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen**

Die Mehrheit der freien Mitarbeiter\*innen (56 Prozent) berichtet von hohen physischen und psychischen Belastungen sowie gesteigerter Belastung durch Umstrukturierungen. Hier sind es nicht in erster Linie die Umstrukturierungen aufgrund neuer digitaler Workflows oder aufgrund des Übergangs zur trimedialen Arbeitsweise, die sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen auswirken, sondern eindeutig Umstrukturierungen aufgrund der Bemühungen der Anstalten, Kosten einzusparen. Häufig hat sich das Arbeitspensum der Befragten im Zuge der Umstrukturierungen bei gleicher oder gar niedrigerer Vergütung erhöht.

25 Prozent waren der Meinung, dass sich ihr Berufsleben nicht mit anderen Lebensbereichen vereinbaren lässt, 14 Prozent waren unzufrieden mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen.

### **Schlechte Altersvorsorge**

Die Situation in Bezug auf die Altersvorsorge ist bedenklich: 40 Prozent der freien Mitarbeiter\*innen waren sich sicher, dass ihre Altersvorsorge zu gering ist. Nur 20 Prozent waren überzeugt, eine ausreichende Altersvorsorge zu besitzen. 10 Prozent hatten gar keine Altersvorsorge.

### **Schlechterstellung von sonstigen freien Mitarbeiter\*innen**

Innerhalb der Gruppe der freien Mitarbeiter\*innen sind außerdem die sonstigen freien Mitarbeiter\*innen offensichtlich noch einmal schlechter gestellt. Somit lässt sich aus Sicht der freien Mitarbeiter\*innen eine Dreiklassengesellschaft konstatieren: feste Mitarbeiter\*innen, freie Mitarbeiter\*innen nach § 12a TVG sowie sonstige freie Mitarbeiter\*innen. So kann es dazu kommen, dass es für gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten drei Formen der Vergütung bzw. der sozialen Absicherung gibt.

Ein weiterer Grund für die Schlechterstellung der sonstigen freien Mitarbeiter\*innen innerhalb der Freien ist zweifelsohne die Tatsache, dass für sie die Regelungen der Tarifverträge nicht gelten.

### **Große Unterschiede zwischen den einzelnen Rundfunkanstalten**

Zwischen den einzelnen Rundfunkanstalten gibt es große Unterschiede in den Beschäftigungs- und

Vergütungsbedingungen. Deutschlandweit existieren derzeit ca. 30 Tarifverträge und über 12 Honorarrahmen zwischen den einzelnen Rundfunkanstalten und den Gewerkschaften. Obwohl die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten immer mit denselben Gewerkschaften verhandeln, kommt es zu keiner Vereinheitlichung der Tarifverträge. Die Vertretung der Interessen der Beschäftigten führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Es werden also nicht nur in den einzelnen Sendern vergleichbare Tätigkeiten ungleich behandelt, es gibt auch noch einmal Unterschiede zwischen den einzelnen öffentlich-rechtlichen Anstalten. Angesichts dessen, dass der Maßstab journalistische Qualität ist, ist diese Ungleichbehandlung nicht nachzuvollziehen.

### **Diskriminierung**

Jede zweite der befragten Personen hat Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung, sexualisierte Belästigung oder Mobbing beobachtet.

27,7 Prozent der befragten freien Mitarbeiter\*innen haben Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing selbst erlebt. Jeder dritte Fall betraf Mobbing, fast jeder fünfte Fall Geschlechterdiskriminierung und etwa jeder sechste Fall sexualisierte Belästigung, die damit ebenso häufig erlebt wurde wie Altersdiskriminierung.

Frauen waren insgesamt häufiger von Diskriminierung betroffen als Männer – am häufigsten von Mobbing (7 Prozent). Ein fast ebenso großer Teil der Frauen gab an, bereits von Geschlechterdiskriminierung oder sexualisierter Belästigung (je 6 Prozent) betroffen gewesen zu sein.

In Bezug auf die aktuelle Debatte um sexualisierte Belästigung im Kultur- und Medienbetrieb muss festgestellt werden, dass 80 Frauen, 18 Männer sowie zwei Personen anderen Geschlechts – insgesamt also 100 Personen – ganz konkret von sexualisierter Belästigung an ihrem Arbeitsplatz berichteten. Somit kann hier nicht von Einzelfällen ausgegangen werden.

Überdurchschnittlich von Diskriminierung betroffen ist die Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund. 45,7 Prozent von ihnen hat selbst Diskriminierung erlebt. Bei den Befragten ohne Migrationshintergrund liegt der Durchschnitt bei 26,7 Prozent.

### **Schlechterstellung von Frauen**

Nicht nur in Bezug auf Diskriminierung, sondern auch in Bezug auf Beschäftigungsquoten in bestimmten Berufsgruppen, Arbeitsbedingungen und Honorare ist die Schlechterstellung von Frauen unter den freien Mitarbeiter\*innen deutlich.

# Handlungsempfehlungen

Freie Mitarbeiter\*innen, die Tätigkeiten ausüben, die nicht unmittelbar programmgestaltend sind und damit der Sicherung der Programmfreiheit dienen, müssen schnellstmöglich fest angestellt werden, um damit dem Urteil des BVerfGE vom 13.1.1982 über die Beschäftigung von arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter\*innen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk gerecht zu werden.

Im Rahmen des Transparenzgebotes sollten die Rundfunkanstalten verpflichtet werden, jährlich die Zahlen der bei ihnen beschäftigten freien Mitarbeiter\*innen gruppiert nach arbeitnehmerähnlichen und sonstigen Freien zu veröffentlichen. Eine solche Darstellung sollte auch für die Beteiligungsunternehmen vorgenommen werden.

Die Verfahren, nach denen der Status der Arbeitnehmerähnlichkeit beim Beschäftigungsverhältnis erlangt werden kann, sollten in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten vereinheitlicht werden. Dieser Status sollte automatisch verliehen werden, wenn die aufgestellten Kriterien erfüllt sind.

Tarifliche Leistungen wie Urlaub, Urlaubsabgeltung, Vergütung von Überstunden, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie die mit dem Mutterschutz verbundenen Leistungen sollten bundesweit vereinheitlicht und den Leistungen der Festangestellten angeglichen werden.

Entsprechende Regelungen müssen zwischen den Tarifparteien vereinbart werden. Diese sollten sich darauf einigen, die Tarifverträge zu veröffentlichen.

Die Honorare der freien Mitarbeiter\*innen sind auf ein Niveau anzuheben, das der Vergütung der fest angestellten Mitarbeiter\*innen entspricht, so dass vergleichbare Tätigkeiten so vergütet werden, dass es beim Nettoeinkommen keine Unterschiede gibt. Die Honorare aller frei Beschäftigten sind für vergleichbare Tätigkeiten anzugleichen, insbesondere darf es keine Unterschiede nach Geschlecht geben. Dabei muss das Niveau der Honorare der sonstigen freien Mitarbeiter\*innen deutlich über dem Niveau der arbeit-

nehmerähnlichen Freien liegen, um eine gleiche Höhe des Nettohonorars zu garantieren. Auch hier darf es keine Unterschiede nach Geschlecht geben.

Die Freienvertretungen der Anstalten sind finanziell und personell besser auszustatten, da diese vor Ort in den Anstalten die unmittelbaren Ansprechpartner darstellen. Dazu gehören Arbeitsfreistellung für die Tätigkeit im Rahmen der Freienvertretung, Bereitstellung von Büroräumen und Arbeitsmitteln. Zudem gilt es, die Auskunftsansprüche der Vertretungen zu stärken.

Notwendig ist darüber hinaus eine Ausweitung der Personalvertretungsgesetze auch auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigte.

Die Geschäftsführungen bzw. Direktorien der Rundfunkanstalten müssen aktiv gegen Ungleichbehandlung vorgehen. Sie sind gefordert, Maßnahmenkataloge zu erarbeiten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter\*innen und insbesondere solche mit Personalverantwortung anzubieten sowie die Personalsituation in den Anstalten regelmäßig zu evaluieren. Sie müssen aktiv gegen Machtmissbrauch, Mobbing, sexualisierte Belästigung und Altersdiskriminierung vorgehen. Bei allen Anstalten müssen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen eingerichtet oder externe Ombudsstellen ausgewiesen werden. Ihre Berichte sind zu veröffentlichen.

Die Durchsetzung ihrer Rechte den formal zwar freien, aber in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter\*innen zu überlassen, ist weder aussichtsreich noch fair. Deswegen braucht es eine Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände sowie ein Verbandsklagerecht, damit Antidiskriminierungsverbände gerichtlich für die Rechte Betroffener vorgehen können.

Die Geschäftsführungen bzw. Direktorien müssen Strategien entwickeln und umsetzen, um Personen mit Migrationshintergrund aufzunehmen und zu integrieren, da der jetzige Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in den öffentlich-rechtlichen Anstalten nicht ihren Anteil in der Gesellschaft widerspiegelt.



# Über den Autor

**Jörg Langer** ist seit über 20 Jahren als Produzent und Herstellungsleiter von mittlerweile über 60 dokumentarischen Produktionen tätig.

Seit 2008 ist er Lehrbeauftragter an der Beuth-Hochschule für Technik in Berlin, wo er die Fächer Medienökonomie, Fernsehgeschichte sowie Film- und Fernsehproduktion unterrichtet.

Jörg Langer berät außerdem Produzent\*innen und Filmemacher\*innen sowie Verbände und Organisationen, die im Film- und TV-Geschäft tätig sind.

## Veröffentlichungen (Auswahl)

Gender.Dok – Studie zur Genderverteilung im Bereich Dokumentarfilmregie, im Auftrag der AG DOK und des BVR, Leipzig 2018.

Die Film- und Fernsehschaffenden Berlin-Brandenburgs – Studie zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit und den Perspektiven der Beschäftigten der Film- und Fernsehbranche am Standort Berlin-Brandenburg, im Auftrag der Fraktion DIE LINKE im Landtag Brandenburg und der Fraktion DIE LINKE im Abgeordnetenhaus von Berlin, Berlin 2018.

Situation des Animationsfilms im Deutschen Fernsehen 2010 bis 2015, Studie im Auftrag der AG Animationsfilm, Leipzig 2017.

Studie zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit und den Perspektiven der Beschäftigten in der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft Deutschlands 2015, im Auftrag des Verbandes Die Filmschaffenden, Berlin 2016.

Einkommens- und Beschäftigungssituation von Regisseurinnen und Regisseuren dokumentarischer Film- und TV-Formen 2015, im Auftrag der AG DOK, Website der AG DOK 2015.

7 Tage oder ewig? Zahlen – Fakten – Hintergründe zur Debatte um die Verweildauer von Filmen in öffentlich-rechtlichen Mediatheken, Mitarbeit, im Auftrag der AG DOK, Berlin 2015.

European Co-Production Guide des EDN, Mitarbeit für den Deutschland-Part, im Auftrag des EDN, Website des EDN 2015.

Aufwand der Autoren- und Regieleistung bei dokumentarischen Filmen und Formaten, Untersuchung zu Aufwand, Tätigkeitsbereichen und Honorierungen von Autorinnen und Autoren, Regisseurinnen und Regisseuren dokumentarischer Filme und TV-Formate, im Auftrag der AG DOK, Website der AG DOK 2015.

Untersuchung zur beruflichen Situation von Dokumentarfilmautoren und -regisseuren (m/w), im Auftrag der AG DOK, Website der AG DOK 2012.

Untersuchung zur Situation der Produktionsunternehmen dokumentarischer Film- und Fernsehproduktionen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Landesrundfunkanstalten der ARD, im Auftrag der AG DOK, Website der AG DOK 2013.

Wegweiser Weltvertrieb, Herausgeber und maßgeblicher Autor, im Auftrag der AG DOK und von German Films, Frankfurt 2010.





