



BACHELORARBEIT

Marvin Conradi

Radiosender als Arbeitsplatz

2017

Fakultät: Medien

BACHELORARBEIT

Radiosender als Arbeitsplatz

Autor:
Marvin Conradi

Studiengang:
Sportjournalismus/Sportmanagement

Seminargruppe:
AM13wJ4-B

Erstprüfer:
Prof. Markus Heinker, LL.M.

Zweitprüfer:
Claus Peter Beuttenmüller, M.A.

Einreichung:
Montabaur, 02.01.2017

Faculty of Media

BACHELOR THESIS

Radio station as a workplace

author:
Marvin Conradi

course of studies:
Sportsjournalism/Sportsmanagement

seminar group:
AM13wJ4-B

first examiner:
Prof. Markus Heinker, LL.M.

second examiner:
Claus Peter Beuttenmüller, M.A.

submission:
Montabaur, 02.01.2017

Bibliografische Angaben

Conradi, Marvin

Radiosender als Arbeitsplatz – Eine Untersuchung des Hörfunkarbeitsmarktes in Deutschland, der Beschäftigungsmöglichkeiten beim Radio und der Anforderungen an potenzielle Bewerber unter besonderer Beachtung der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der verschiedenen Tätigkeiten.

Radio station as a workplace – An examination of the job market in the German radio broadcasting industry, career options and job requirements. Special attention is given to social security legislation in this sector.

86 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences, Fakultät Medien, Bachelorarbeit, 2017

Abstract

Viele junge Menschen möchten einen Beruf, der „irgendetwas mit Medien“ zu tun hat. Ausgehend von den Gründen, die zu diesem Wunsch führen, wird im ersten Teil der Arbeit beleuchtet, wie sich der Arbeitsmarkt im Mediensegment Hörfunk gestaltet und welche Prognosen es für die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung in diesem Bereich gibt. Nach der Erläuterung der verschiedenen Ausbildungswege im Radio werden die Berufsfelder im Hörfunk dargestellt. Bedeutsam sind die Anforderungen, die Arbeitgeber an die Bewerber stellen, Verdienstmöglichkeiten sowie alternative Beschäftigungsmöglichkeiten neben oder nach einer Arbeit im Hörfunkbereich. Welche speziellen Vorbildungen sind nützlich bzw. welche (berufsbegleitenden) Weiterbildungen werden angeboten? Wie sieht eine Tätigkeit beim Radio tatsächlich aus?

Im zweiten Teil liegt der Fokus auf der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten im Hörfunk. Wie unterscheiden sich freie Mitarbeiter mit Honorarverträgen und einzelvertraglich verpflichtete Mitarbeiter von programmgestaltenden Mitarbeitern, unständig Beschäftigten oder arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen? Wie sind Misch Tätigkeiten einzuordnen? Zur Beantwortung werden auf Basis der arbeitsrechtlichen Einordnung dieser Personengruppen und der dazu ergangenen Rechtsprechung die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt. Abschließend werden Möglichkeiten erörtert, wie sich nicht sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter von Rundfunkanstalten selbst gegen die Wechselfälle des Lebens absichern und in den Schutz der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erlangen können.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	XII
Vorwort	XIII
1. Einleitung	1
1.1 Hintergrund und Ziel der Arbeit	1
1.2 Aufbau der Arbeit	1
2. Nachfrage nach Arbeitsplätzen beim Radio	3
3. Die Radiolandschaft in Deutschland	4
3.1 Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten	4
3.2 Private Radiosender	5
4. Arbeitsplätze beim Radio	6
4.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	6
4.2 Privater Hörfunk	6
4.3 Beschäftigtenstruktur	6
4.3.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	6
4.3.2 Privater Hörfunk	7
4.4 Entwicklung des Angebots	7
4.4.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	7
4.4.2 Privater Hörfunk	8
4.5 Zukunftsperspektiven	9
4.5.1 Demografischer Wandel	9
4.5.2 Digitalisierung	9
4.5.3 Cross-Media	10
5. Ausbildung beim Radio	11
5.1 Hospitanz	11
5.2 Praktikum	12
5.2.1 Schülerpraktikum	12
5.2.2 Studentische Pflichtpraktika	13
5.2.3 Sonstige Praktika	13

5.3	Volontariat	14
5.4	Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz	16
5.5	Fazit	17
6.	Berufsfelder beim Radio	18
6.1	Journalist.....	18
6.2	Reporter	20
6.3	Redakteur	21
6.4	Moderator.....	22
6.5	Hörfunksprecher.....	22
6.6	Tonmeister/ -ingenieur	23
6.7	Marketing, Vertrieb	24
6.8	Arbeitsbedingungen beim Radio.....	24
6.9	Fazit	25
7.	Verdienstmöglichkeiten	26
7.1	Tarifverträge im öffentlich-rechtlichen Rundfunk.....	26
7.2	Tarifverträge im privaten Rundfunk	27
7.3	Honorare für freie Mitarbeiter	27
7.4	Fazit	28
8.	Das System der Sozialversicherung in Deutschland.....	30
8.1	Gesetzliche Krankenversicherung	30
8.2	Gesetzliche Rentenversicherung.....	30
8.3	Gesetzliche Unfallversicherung	31
8.4	Gesetzliche Arbeitslosenversicherung.....	31
8.5	Soziale Pflegeversicherung	31
9.	Künstlersozialversicherung.....	32
10.	Arbeitsrechtliche Bewertung einer Beschäftigung	33
10.1	Arbeitnehmer.....	34
10.2	Arbeitnehmerähnliche Selbstständige	35
10.3	Selbstständige.....	36
10.4	Scheinselbstständige	36

11. Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status	37
12. Besondere Arten von Beschäftigungsverhältnissen beim Rundfunk und deren sozialversicherungspflichtige Einordnung	39
12.1 Praktikum und Volontariat	39
12.2 (Werk-)Studenten	40
12.3 Programmgestaltende Mitarbeiter	41
12.4 Freie Mitarbeiter	43
12.5 Arbeitnehmerähnliche Selbstständige	45
12.6 Unständig Beschäftigte.....	45
12.7 Befristete Beschäftigung.....	46
12.8 Geringfügige Beschäftigung	47
12.9 Beschäftigung als Künstler und Publizist	48
12.10 Misch Tätigkeiten.....	50
13 Private Vorsorge gegen die Risiken des Lebens bei Nichtbestehen von Sozialversicherungspflicht.....	51
13.1 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen KV/PV.....	51
13.2 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen RV	51
13.3 Antragspflichtversicherung in der Alv.....	52
14. (Neben-)Einkommen beim Radio bei Arbeitslosigkeit	53
14.1 Auswirkungen auf den Bezug von ALG 1	53
14.2 Auswirkungen auf den Bezug von ALG 2	53
15. Fazit und Ausblick.....	54
Literaturverzeichnis	XIV
Anlagen.....	XIX
Eigenständigkeitserklärung	XXXII

Abkürzungsverzeichnis

aaO.	am angegebenen Ort
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
ALM	Arbeitsgemeinschaft der Landesmedienanstalten
Alv	Arbeitslosenversicherung
AMS	Arbeitsmarktservice (Österreichische Arbeitsverwaltung)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRB	Der Arbeits-Rechtsberater (Zeitschrift)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ARD	Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts
BBC	British Broadcasting Corporation
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BLM	Bayerische Landeszentrale für neue Medien
BR	Bayrischer Rundfunk
BSG	Bundessozialgericht
BT	Bundestag
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DB	Der Betrieb
Diss.	Dissertation
djv	Deutscher Journalisten Verband e.V. -Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten
DW	Deutsche Welle
EU	Europäische Union
FB	Fachbereich
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Hessischer Rundfunk
Hrsg.	Herausgeber
KE	Kurseinheit
KEF	Kommission zur Entwicklung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten

KSVG	Künstlersozialversicherungsgesetz
KV	Krankenversicherung
LSG	Landessozialgericht
MDR	Mitteldeutscher Rundfunk
MiLoG	Mindestlohngesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
NDR	Norddeutscher Rundfunk
PV	Pflegeversicherung
RB	Radio Bremen
RBB	Radio Berlin-Brandenburg
RStV	Rundfunkstaatsvertrag
RV	Rentenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch
SR	Saarländischer Rundfunk
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
SWR	Südwestrundfunk
TPR	Tarifverband Privater Rundfunk e.V.
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
USK	Urteilssammlung für die gesetzliche Krankenversicherung
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VG	Vergütungsgruppe
WDR	Westdeutscher Rundfunk
ZPO	Zivilprozessordnung

Abbildungsverzeichnis

Übersicht zur Arbeitnehmer- und Selbstständigeneigenschaft

34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Fest angestelltes Personal der ARD – Anmeldung der ARD zum 20. KEF-Bericht	8
Tabelle 2 Freie Mitarbeiter bei der ARD – Anmeldung der ARD zum 20. KEF- Bericht	8
Tabelle 3 Ausbildungsverhältnisse bei der ARD im Jahr 2015	11
Tabelle 4 Schülerpraktikanten bei den ARD-Anstalten 2015	12
Tabelle 5 Volontäre und Praktikanten bei den ARD-Anstalten 2015	14
Tabelle 6 Vergütungen für Auszubildende, Volontäre und Praktikanten im BR ab 1.6.2016	15
Tabelle 7 Tarifliches Volontärgehalt im privaten Hörfunk	16
Tabelle 8 Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG bei den ARD-Anstalten 2015	16
Tabelle 9 Ausbildungsvergütungen im privaten Hörfunk	17

Vorwort

Der Verfasser absolvierte vom 1. Januar bis 31. März 2016 im Rahmen seines Studiums im Fach Sportjournalismus/Sportmanagement an der Hochschule Mittweida sein Pflichtpraktikum bei dem privaten Radiosender RPR1. in Koblenz. Die Motivation für dieses Praktikum erhielt er durch sein großes Interesse am Umgang mit Menschen und seine Medienaffinität. Außerdem sollte der Praktikumsplatz Einblicke in mögliche Arbeitsfelder im Hörfunk und die journalistischen Aufgaben beim Radio bieten. Da dem Autor das Pflichtpraktikum viel Freude bereitete, entschloss er sich, beim gleichen Sender ein dreimonatiges freiwilliges Praktikum anzuschließen, nach dessen Abschluss ihm ein Vertrag als freier Mitarbeiter angeboten wurde. Diese Erfahrungen führten dazu, dass sich der Verfasser mit dem Thema „Radiosender als Arbeitsplatz“ näher befasste und zu seinem Entschluss, darüber die Bachelorarbeit zu schreiben.

1. Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziel der Arbeit

Eine Beschäftigung beim Radio hat in der Öffentlichkeit im Allgemeinen ein positives Image. Die Arbeit in und mit den Medien gilt als sehr interessant, da „am Puls der Zeit“ und in einem jugendlichen Umfeld kreativ gearbeitet und als Moderator „gute Laune“ verbreitet werden kann. Dagegen steht die Vermutung, dass es sich häufig um prekäre Beschäftigungsverhältnisse handelt, weil sie finanziell und sozialversicherungsrechtlich als unsicher wahrgenommen werden.

Die vorliegende Arbeit überprüft diese beiden Hypothesen und untersucht, ob sie in der Praxis bestätigt werden oder Zweifel an ihnen berechtigt sind.

1.2 Aufbau der Arbeit

Viele junge Menschen möchten einen Beruf, der „irgendetwas mit Medien“ zu tun hat. Ausgehend von den Gründen, die zu diesem Wunsch führen, wird im ersten Teil der Arbeit unter Auswertung aktueller Studien und Literatur beleuchtet, wie sich der Arbeitsmarkt im Mediensegment Hörfunk gestaltet und welche Prognosen es für die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung in diesem Bereich gibt.

Statistiken der öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunkanstalten dienen als Grundlage zur Darstellung der unterschiedlichen Arbeitgebergruppen, deren Stellenpotenzialen und der Strukturen der aktuell bei den Sendern Beschäftigten.

Anhand der Internetauftritte der Sender werden die verschiedenen Ausbildungswege und -berufe im Hörfunk beschrieben. Die konkreten Anforderungen an Bewerber sowie die Tätigkeiten, die Arbeitnehmer in den einzelnen Berufsgruppen tatsächlich ausüben, sind - insbesondere vor dem Wandel, dem auch das Radio in letzter Zeit unterliegt - Inhalte der folgenden Kapitel, denen u.a. die berufskundlichen Informationen der Bundesagentur für Arbeit aber auch die eigenen Erfahrungen des Autors als Praktikant bei einem Hörfunksender zugrunde liegen.

Aussagen zu den Verdienstmöglichkeiten bei den Sendern können insbesondere nach Auswertung der unterschiedlichen Tarifverträge und der Publikationen des Journalistenverbandes erfolgen. Die folgenden Erläuterungen zu möglichen Weiterbildungen sowie alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten neben oder nach einer Tätigkeit im Hörfunk beruhen auf eigenen Recherchen.

Im zweiten Teil der Arbeit liegt ein besonderes Augenmerk auf der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung der verschiedenen Beschäftigungsformen im Hörfunk,

die insbesondere vom arbeitsrechtlichen Status der Mitarbeiter abhängt. Welche Unterschiede bestehen zwischen freien Mitarbeitern mit Honorarverträgen und einzelvertraglich verpflichteten Mitarbeitern, programmgestaltenden Mitarbeitern, unständig Beschäftigten und arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen? Wie sind Misch Tätigkeiten einzuordnen?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden auf Basis der arbeitsrechtlichen Einordnung dieser Personengruppen, der Auswertung der dazu ergangenen arbeits- und sozialgerichtlichen Rechtsprechung sowie der Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger und der einschlägigen Literatur die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen für die Erwerbstätigen beim Radio aufgezeigt. Darauf folgend werden Möglichkeiten erörtert, wie sich nicht sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter von Hörfunksendern selbst gegen die Wechselfälle des Lebens absichern und ggf. den Schutz der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erlangen können. Anschließend werden die Rechtsfolgen einer Beschäftigung beim Hörfunk neben dem Bezug von Arbeitslosengeld 1 bzw. 2 aufgezeigt.

Im Fazit fasst der Autor im letzten Teil der Arbeit zusammen, ob die Einschätzungen der Öffentlichkeit in Bezug auf Beschäftigungen im Hörfunk verifiziert werden können, und es wird ein Ausblick darauf gegeben, wie sich der „Arbeitsplatz Radio“ in Zukunft verändert.

2. Nachfrage nach Arbeitsplätzen beim Radio

Wie kommen eigentlich junge Menschen dazu, im Bereich Radio arbeiten zu wollen? Was sind ihre Beweggründe?

Eines ist klar: Journalismus bietet die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen, Journalismus ist kreativ. Wer handwerklich nicht begabt ist, aber trotzdem gerne kreativ arbeiten möchte, ist beim Medium Journalismus gut aufgehoben. Als Redakteur werden Texte zu verschiedenen Themen geschrieben, während man beim Fernsehen die Möglichkeit hat, entweder verschiedene kreative Serien zu produzieren oder sich als Moderator einfallsreich und wortgewandt auf der Showbühne zu präsentieren. Als Reporter erhält man die Möglichkeit, zu aktuellen Themen vor Ort zu recherchieren. Wie in wenigen anderen Berufen kann man als Journalist eine gewisse Bekanntheit erlangen. Günter Jauch hat als Radiojournalist beim BR angefangen, wurde anschließend Kommentator bei RTL und moderiert jetzt „Wer wird Millionär“. Aber nicht jeder Arbeitsplatz bei einem Medium bietet die Möglichkeit, öffentlich bekannt zu werden. Bei Zeitungen sind dies normalerweise nur die Redakteure, beim Radio und beim Fernsehen die Moderatoren, während die anderen Mitarbeiter dem Publikum unbekannt bleiben.

Die berufliche Abwechslung, das Miterleben von „Events“ und das Arbeiten mit anderen für ein gemeinsames Ziel wecken das Interesse an Medienberufen. Dies gilt auch für die intrinsische Motivation, am Ende ein Werk geschaffen zu haben (oder zumindest daran beteiligt gewesen zu sein). Außerdem bietet gerade der „Arbeitsplatz Radio“ die Möglichkeit, sich auch für eine selbstständige Mitarbeit zu entscheiden, die mehr persönliche Freiheit, Flexibilität und die Möglichkeit bietet, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Digitalisierung ist ein wesentlicher Treiber, Arbeit nicht mehr vor Ort verrichten zu müssen, sondern über das Internet vernetzt zu agieren. Ein weiterer Aspekt, der für eine Erwerbstätigkeit bei einem Sender sprechen kann, ist, parallel zu einem sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-) Arbeitsplatz beim Radio einen Zuverdienst zu erwirtschaften.

3. Die Radiolandschaft in Deutschland

Rundfunk ist in der Bundesrepublik Deutschland Ländersache, denn er ist Teil der grundgesetzlich verankerten Kulturhoheit der Länder. Verfassungsrechtliche Grundlage ist das Grundrecht der Rundfunkfreiheit in Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 Grundgesetz (GG). Die Gesetzgebungskompetenz für den Rundfunk liegt nach Art. 70 Abs. 1 GG bei den Ländern. Einfachgesetzliche Regelungen finden sich unter anderem im Rundfunkstaatsvertrag (RStV), den Landesrundfunkgesetzen und den Landesmediengesetzen der Bundesländer. In Deutschland unterscheiden sich die Bedingungen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und des privaten Rundfunks grundlegend. Gemeinsam bilden sie das duale Rundfunksystem.

3.1 Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten

Im Rundfunk haben die öffentlich-rechtlichen Anstalten für die Sicherstellung der Grundversorgung zu sorgen. Zu Zeiten der Weimarer Republik waren die Rundfunksender privatrechtlich geführte Gesellschaften (AG/GmbH), bei welchen die einzelnen Länder sowie der Staat Teilhaber waren. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg wurde in Deutschland im Zuge der Demokratisierung der öffentlich-rechtliche Rundfunk von den West-Alliierten nach britischem Vorbild (BBC) eingeführt. Die Sender sind beitragsfinanzierte Körperschaften bzw. Anstalten des öffentlichen Rechts. Die ARD wurde am 5. Juni 1950 gegründet. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk hat den sogenannten öffentlich-rechtlichen Programmauftrag zu erfüllen. Danach müssen die Programme umfassend und ausgewogen Information, Bildung, Kultur und Unterhaltung anbieten sowie bestimmte journalistische und ethische Prinzipien einhalten.

Im Rahmen der als „Duales System“ bekannt gewordenen Neuordnung des Rundfunks in Deutschland wurde die Einführung des privaten Rundfunks untrennbar an die gesicherte Existenz eines starken öffentlich-rechtlichen Rundfunks gekoppelt. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk hat das Gebot der Staatsferne und der Unabhängigkeit. Deshalb werden – bis auf die als Staatssender ebenfalls öffentlich-rechtlich organisierte Deutsche Welle – die Sender nicht durch Steuern sondern über Rundfunkgebühren, die jeder Privathaushalt monatlich entrichten muss, finanziert. Die insgesamt neun öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (Bayerischer Rundfunk, Hessischer Rundfunk, Mitteldeutscher Rundfunk, Norddeutscher Rundfunk, Rundfunk Berlin-Brandenburg, Radio Bremen, Saarländischer Rundfunk, Südwestrundfunk und Westdeutscher Rundfunk) strahlen jeweils zwischen

vier und zehn Rundfunkprogramme aus. Dachorganisation dieser Landesrundfunkanstalten ist die ARD. Weitere öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten sind die Deutsche Welle (Auslandsrundfunk) und das Deutschlandradio.¹

3.2 Private Radiosender

1984 wurde in Deutschland neben dem öffentlich-rechtlichen der private Rundfunk eingeführt. Rechtsgrundlagen sind die §§ 20 bis 47 RStV sowie die Landesmedien- bzw. Landesrundfunkgesetze. Die Veranstaltung von privatem Rundfunk bedarf nach § 20 RStV einer Zulassung (Lizenz). Die einzelnen Sender sind privatwirtschaftliche Unternehmen, die insbesondere durch Werbung Gewinne erzielen.

Darüber hinaus gibt es noch eine ganze Reihe weiterer nichtkommerzieller Radioveranstalter:²

- Lokalradios als sog. „Bürgermedien“
- Freie Radios (mit alternativer Zielsetzung, z.B. für Schwule und Lesben)
- Religiöse Sender (z.B. „dom-Radio“ in Köln, „Radio Paradiso“ in Berlin)
- Uni-Radios (z.B. mephisto in Leipzig)
- Schulradios
- Offene Kanäle

Das Gesamtangebot an Radiosendern ist in Deutschland sehr hoch und umfasst 415 Programme, von denen 64 öffentlich-rechtliche sind.³ Die höchste Zahl an privaten Sendern gibt es in Bayern und Nordrhein-Westfalen, die wenigsten Programme finden sich in Bremen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.⁴

¹ Buchholz, A. in Radio-Journalismus, S. 510-511.

² Buchholz, A. in Radio-Journalismus, S. 500 ff.

³ Statista. Das Statistik-Portal.

⁴ Anlage 1, S. XX.

4. Arbeitsplätze beim Radio

4.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Die Zahl der Arbeitsplätze im Hörfunk wird in den Statistiken der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten nicht explizit ausgewiesen. Deshalb kann lediglich die Gesamtzahl der Planstellen für alle Sparten (TV, Radio) angegeben werden. Nach den Personalkennzahlen, die die ARD für 2015 veröffentlichte, waren in den Landesrundfunkanstalten und ARD-Gemeinschaftseinrichtungen 22.655 festangestellte Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit) beschäftigt.⁵ Die Aufteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Anstalten ist in Anlage 2 (S. XXI) dargestellt. Daraus ergibt sich, dass die vier Sender WDR, NDR, SWR und BR rund 70% der Arbeitsplätze stellen.

4.2 Privater Hörfunk

Der private Hörfunk hatte 2014 insgesamt 6.685 Mitarbeiter, von denen 4.218 Festangestellte und 2.467 sonstige Mitarbeiter waren. Im bundesweiten Hörfunk arbeiteten 620, im landesweiten 2.355 und im lokalen Hörfunk 3.710 Personen.⁶

4.3 Beschäftigtenstruktur

4.3.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Legt man die rechnerische Gesamtmitarbeiterkapazität zugrunde, so sind 57,7% fest angestellte und 20,2% freie Mitarbeiter. Soweit eigenes Personal eingesetzt wird (2014: rechnerisch 29.017 Mitarbeiterkapazitäten), erbringt die ARD ihre Leistungen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen: 69% fest angestelltes Personal, 23% freie Mitarbeiter, 2% Arbeitnehmerüberlassung.⁷

Das Durchschnittsalter der festangestellten Mitarbeiter in den Sendeanstalten beträgt knapp unter 50 Jahre, wobei Männer im Durchschnitt 1,5 Jahre älter als

⁵http://www.ard.de/home/intern/dieard/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html zuletzt aufgerufen am 10.10.2016.

⁶ Goldmedia GmbH S. 40.

⁷ 20. KEF-Bericht S.136.

Frauen sind.⁸ Prozentual beschäftigen die Sender etwas mehr Männer als Frauen (Ausnahmen BR und RB). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist stark unterproportional und beträgt deutlich unter 33% (Ausnahme RBB mit 43%). Die Schwerbehindertenquote bewegt sich zwischen 4,7% und 9,5%, die Teilzeitquote zwischen 11% und 31%.⁹

4.3.2 Privater Hörfunk

Betrachtet man die Gesamtbeschäftigung im privaten Hörfunk, so ist die überwiegende Zahl der Mitarbeiter festangestellt. Allerdings haben im bundes- und landesweiten Bereich $\frac{3}{4}$ aller Erwerbstätigen diesen Status, im Lokalradio lediglich 53%. Die Vollzeitquote beträgt bei den Festangestellten in allen Regionen ca. 66%, in Teilzeit sind ca. 33% von ihnen beschäftigt.¹⁰

4.4 Entwicklung des Angebots

4.4.1 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten werden von der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) zu mehr Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit angehalten. Diese Erwartung der KEF bezieht sich auch darauf, die Planstellen, die seit Jahren abgebaut werden (bei den ARD-Anstalten wurden zwischen 2012 und 2016 über 400 Stellen eingespart), weiter zu reduzieren. Um auch für die kommenden Jahre den Rundfunkbeitrag stabil zu halten, planen die Sender weitere Stellenstreichungen vorzunehmen.¹¹ Von 2017 bis 2020 sollen 545 besetzte Stellen wegfallen, allerdings werden diese Einsparungen nahezu ausschließlich beim BR und beim WDR erbracht.¹² Dies reduziert jedoch nicht automatisch auch die Anzahl der Mitarbeiter. So gibt es beispielsweise immer mehr Teilzeitbeschäftigte, was sich erhöhend auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter auswirkt.

Die Rundfunkanstalten versuchen trotz des Stellenabbaus mit einer Vielzahl von Ausbildungsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbildungsangeboten junge Menschen als Mitarbeiter zugewinnen, da der Personalbestand gemeinsam altert und

⁸ Anlage 3.1, S. XXII.

⁹ Anlage 3.2, S. XXII.

¹⁰ Anlage 4, S. XXIII.

¹¹ Dreyer, Malu, S. 4.

¹² 20. KEF-Bericht, S. 91.

in Zukunft viele Beschäftigte gleichzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Deshalb gibt es auch eine Reihe von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die den Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Im Rahmen der Förderung der Chancengleichheit sind die Anstalten bestrebt, Frauen in den Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind und den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den kommenden Jahren deutlich zu steigern.¹³ Die Personalplanungen der ARD-Anstalten bis zum Jahr 2020 sind in den Tabellen 1 und 2 für feste bzw. freie Mitarbeiter wiedergegeben.

Haushalts-jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Planung	20.275 (Ist)	20.107 (Soll)	19.881 (Soll)	19.803 (Soll)	19.730 (Soll)

Tabelle 1: Fest angestelltes Personal der ARD – Anmeldung der ARD zum 20. KEF-Bericht¹⁴

Haushalts-jahr	2017	2018	2019	2020
Planung	6.174 (Soll)	6.146 (Soll)	6.101 (Soll)	6.122 (Soll)

Tabelle 2: Freie Mitarbeiter bei der ARD – Anmeldung der ARD zum 20.KEF- Bericht¹⁵

4.4.2 Privater Hörfunk

Im privatrechtlichen Hörfunk ist die Zahl der Erwerbstätigen wie bereits in der Vergangenheit weiter leicht gestiegen. Ende 2014 beschäftigten die Sender im Hörfunk 0,8% Mitarbeiter mehr als im Jahr zuvor. Bezogen auf den Sendebetrieb erfolgte der höchste Zuwachs von 2,4% bei den landesweiten Programmen und 1,1% bei den Lokalstationen, während im bundesweiten Hörfunk die Beschäftigung um 6,5% zurückging. Die insgesamt steigende Mitarbeiterzahl ist sowohl auf

¹³ http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html

¹⁴ 20. KEF-Bericht Tab. 70, S. 139.

¹⁵ aaO.

neue Programme zurückzuführen, als auch darin begründet, dass die Sender ihre Arbeitskräfte fester an sich binden, denn die Zahl der Erwerbstätigen in Festanstellung wuchs zwischen 2012 und 2014 um 1,1 Prozent. Dagegen bauten die Sender vor allem Arbeitsplätze für Praktikanten und feste Freie ab. „Zur Jahresmitte 2015 befanden sich nur noch 6.511 Mitarbeiter bei den deutschen Privatradios in Lohn und Brot. Das waren 175 oder 2,6 Prozent weniger als zum Jahresende 2014“.¹⁶

4.5 Zukunftsperspektiven

4.5.1 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel wird sich in den nächsten Jahren spürbar auf die personelle Situation in den öffentlich-rechtlichen Sendern auswirken. Bei einem Altersdurchschnitt der Beschäftigten von 50 Jahren werden in den nächsten Jahren viele Fach- und Führungskräfte in den Ruhestand eintreten, und die Zahl geeigneter Bewerber geht tendenziell leicht zurück (Stichwort: Mangel an qualifiziertem Nachwuchs). Andererseits ist die Zahl der potenziellen Bewerber in den letzten Jahren gewachsen, da die journalistischen Ausbildungsangebote (auch durch die Einrichtung entsprechender Studiengänge) zugenommen haben. Allerdings bauen die Rundfunkanstalten aus Kostengründen auch Personal ab, sodass noch nicht abzusehen ist, welcher Effekt auf das Arbeitsplatzangebot überwiegen wird.

4.5.2 Digitalisierung

Die Digitalisierung wird wie in allen Bereichen auch im Hörfunk eine große Rolle spielen. Das Radio erfährt durch das Internet sowie die massenhafte Nutzung neuer digitaler Medien eine enorme Konkurrenz. Dennoch ist die Prognose bis 2020 leicht optimistisch. Selbst wenn die Hördauer leicht abnimmt, ist das Radio durch seine Aktualität und seine parallele Erreichbarkeit (z.B. beim Autofahren oder Arbeiten) wenig betroffen.¹⁷

Im Bereich der Produktion sorgt die Digitalisierung jedoch für weitreichende Veränderungen der Arbeitswelt der Radiomacher. Journalisten werden zunehmend zu „Allroundern“, die neben ihren originären Aufgaben der Recherche und Berichterstattung mit den digitalen Medien umgehen müssen, das heißt Aufnahme, Schnitt,

¹⁶ Goldmedia GmbH S. 90.

¹⁷ Buchholz, A. in Radio-Journalismus, S. 505.

Ton- und Sendetechnik beherrschen.¹⁸ Ein anschauliches Beispiel bieten hierfür die Regelungen für Redakteure im Gehaltstarifvertrag Lokalfunk Nordrhein-Westfalen¹⁹, in denen eine Reihe von nicht-journalistischen Aufgaben eines Redakteurs (Betrieb des Selbstfahrerstudios, Vor- und Nachbereitung von Sendungen und Sendeteilen, Sprechen von nicht selbstverfassten Texten, Archivieren von redaktionellem Material und Musik, Mitwirkung bei Sonder- und Werbeveranstaltungen – auch außerhalb des Senders, Mitwirkung an On-Air-Promotion des Senders) benannt werden.

Darüber hinaus wird eine zunehmende „De-Professionalisierung“ beklagt, da insbesondere bei den privaten Radiosendern die Werbung verbunden mit einem sehr hohen Musikanteil im Programm stark zunimmt. Im Wettbewerb mit den anderen Medien fehlen immer häufiger fachlich fundierte Wortbeiträge und Sachthemen in den kommerziellen Sendern, sodass der Journalismus und damit die Qualität des Hörfunks tendenziell abnehmen.²⁰

4.5.3 Cross-Media

Crossmedia bedeutet, dass die verschiedenen Medien (Print, TV, Hörfunk) mit den digitalen Angeboten (Internet, Tablet, Smartphone) verbunden werden. In Zukunft wird in Radiosendern der Aspekt noch stärker an Bedeutung gewinnen, wie ein Event über das Radio hinaus vermarktet werden kann. Die Begleitung des Geschehens vor Ort und die gleichzeitige oder nachfolgende multimediale Berichterstattung im regionalen Fernsehsender, im Radio und im Internet werden immer wichtiger. Das erfordert von den verantwortlichen Mitarbeitern Kenntnisse in Eventmanagement sowie zumindest Grundfertigkeiten in mehreren Medien. Diese Herausforderungen sind in Journalistenschulen und Volontärausbildungen erkannt worden, und ihnen wird durch trimediale Ausbildungen Rechnung getragen. Gleichzeitig erhöht der Erwerb multimedialer Kenntnisse auch die Flexibilität der Erwerbstätigen, den Arbeitgeber zu wechseln.

Eine interessante These ist darüber hinaus der Ansatz, einen Moderator selbst als „menschliche Marke“ mit einem entsprechend „Marktwert“ zu betrachten, dem beim Wechsel - auch über ein Medium hinaus - die „eigene community“ folgt.²¹

¹⁸ Buchholz, A. S. 504; Lachmayr, Norbert/Dornmayr, Helmut S. 5.

¹⁹ § 4 Ziffer 2 des Gehaltstarifvertrag Lokalfunk Nordrhein-Westfalen vom 1.9.2014 <https://www.djv-rlp.de/startseite/info/tarife-und-honorare/tarife-und-honorare.html> zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

²⁰ Lachmayr, Norbert/Dornmayr, Helmut S. 6.

²¹ Lachmayr, Norbert/Dornmayr, Helmut S. 7. Ein Beispiel ist Thomas Gottschalk, der wieder bei BR 1 eine eigene Sendung moderiert. <http://www.br.de/presse/inhalt/pressemitteilungen/thomas-gottschalk-br-100.html> zuletzt aufgerufen 4.12.16.

5. Ausbildung beim Radio

Im Jahr 2015 beschäftigten die ARD-Sender 3.834 junge Menschen als Auszubildende, Volontär/innen, Trainees und Praktikant/innen. Die Ausbildungskosten für die Landesrundfunkanstalten lagen bei rund 15 Millionen Euro.²²

	Männlich	Weiblich	Gesamt
<i>Programmvolontäre</i>	125	188	313
<i>Weitere Volontäre und Trainees</i>	155	292	447
<i>Praktikanten</i>	777	1.248	2.025
<i>Auszubildende nach dem BBiG</i>	495	554	1.049
Summen	1.552	2.282	3.834

Tabelle 3 Ausbildungsverhältnisse bei der ARD im Jahr 2015²³

Im Jahr 2014 waren im privaten Hörfunk 1.102 Personen in Ausbildung.²⁴

5.1 Hospitanz

Eine Hospitanz beim Radio ist das erste „Hineinschnuppern“ in die Arbeitswelt bei einem Sender. Sie kann während der Schulferien erfolgen oder auch bei einem sogenannten Kennenlerntag („Girls`Day“, „Boys`Day“), wie er in der Regel einmal jährlich veranstaltet wird. Eine Hospitanz – zumeist für maximal 4 Wochen und unentgeltlich – ist eine gute Gelegenheit einen Eindruck von Tätigkeiten beim Radio zu erlangen und zu testen, ob diese Arbeitswelt zu den eigenen Vorstellungen und Eignungen passen könnte. Für spätere Bewerbungen um eine (Ausbildungs-) Stelle beim Radio ist eine im Lebenslauf erwähnte Hospitanz bei einem Sender nützlich.

Der BR bietet zum Beispiel in einem Flyer²⁵ explizit Hospitanzen an, um die Abläufe des Senders genauer kennenzulernen und mit Medienprofis an Radio- und Hörfunkbeiträgen sowie Online-Auftritten mitzuarbeiten. Gleichzeitig ist die Hospitanz Voraussetzung für eine Volontariatsbewerbung. Die Hospitanz ist beim BR nur für Bewerber möglich, die bereits erste journalistische Erfahrungen gesammelt haben und ihre Eignung für den Radio-, Fernseh- oder Online-Journalismus unter Beweis

²² http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Ausbildung_in_der_ARD/309598/index.html zuletzt aufgerufen am 29.10.2016.

²³ aaO.

²⁴ Vgl. Anlage 4, S. XXIII.

²⁵ <http://www.br.de/extra/karriere/Flyer-hospitanz-praktikum-102.html> zuletzt aufgerufen am 15.10.2016.

stellen wollen. Der Bayerische Rundfunk bietet unter bestimmten Voraussetzungen zur Vorbereitung auf den Einsatz einen Einführungskurs sowie einen Unterhaltszuschuss von ca. 680 Euro brutto (inkl. Steuer und Sozialversicherungsbeiträge).²⁶ Hospitanten erlangen lediglich als Gast in Sendern Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf, ohne Arbeit von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Dabei gliedern sie sich nicht in den Betrieb ein, eine persönliche Abhängigkeit besteht nicht; dies wird auch nicht durch evtl. Zahlung einer Entschädigungsleistung erreicht.

5.2 Praktikum

5.2.1 Schülerpraktikum

Ein Praktikum kann in unterschiedlichen Lebenslagen absolviert werden. Schülerpraktika während der Schulferien unterscheiden sich von den Hospitanzen durch ihre in der Regel längere Dauer und bieten daher einen tieferen Einblick in die beruflichen Tätigkeiten und Anforderungen. Der BR veranstaltete 2016 z.B. „Schnupperpraktika in der Hörfunkproduktion“, und gab damit insgesamt 18 Schülern die Möglichkeit, die vielfältigen Tätigkeitsbereiche beim Radio hautnah zu erleben.²⁷ Als Teilnahmevoraussetzungen nannte der Sender u.a. ein Alter von 15 Jahren und technisches Interesse. 2015 gab es bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten insgesamt 2.371 Schülerpraktikanten.²⁸ Eine Vergütung wird ihnen nicht gezahlt.

	BR	HR	MDR	NDR	RB	RBB	SR	SWR	WDR	Summe
Männlich	229	109	58	198	5	79	24	210	243	1.155
Weiblich	247	97	57	202	7	76	18	255	257	1.216
gesamt	476	206	115	400	12	155	42	465	500	2.371

Tabelle 4 Schülerpraktikanten bei den ARD-Anstalten 2015

²⁶ <http://www.br.de/extra/karriere/Flyer-hospitantz-praktikum-102.html> zuletzt aufgerufen am 04.12.2016.

²⁷ http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Ausbildung_in_der_ARD/309598/index.html. Zuletzt aufgerufen am 07.12.2016

²⁸ aaO.

5.2.2 Studentische Pflichtpraktika

In vielen Studiengängen ist ein in der Regel dreimonatiges Pflichtpraktikum Bestandteil der Studienordnung. Die Studenten sollen sich selbst um einen Praktikumsplatz bemühen, der häufig auch von Radiosendern zur Verfügung gestellt wird. Voraussetzungen sind zumeist die Immatrikulation an einer Fachhochschule oder Universität, fachbezogene Eignung und fundierte PC-Kenntnisse. Das Praktikum dient dazu, erstmalig berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrung zu erwerben, die die Studenten für ihre Gesamtausbildung zwingend benötigen (Pflichtpraktikum). Daneben gibt es weitere obligatorische Praktika, die vor oder nach dem Studium absolviert werden müssen, um einen Abschluss zu erwerben (Anerkennungspraktika). Die sozialversicherungsrechtliche Bewertung der verschiedenen Praktika wird in Kapitel 12.1 dargestellt.

Hier soll jedoch noch auf die Entlohnung von Praktikanten nach Einführung des Mindestlohngesetzes eingegangen werden. Seit Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn (ab 1.1.2017 in Höhe von 8,84 €/Std.) grundsätzlich für alle Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer ist, richtet sich nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff. Nach der Legaldefinition des § 22 Abs.1 MiLoG ist „Praktikant ... unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“ Praktikanten haben grundsätzlich keinen Anspruch auf den Mindestlohn, wenn das Praktikum im Rahmen einer Ausbildung zwingend vorgeschrieben ist oder mit einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums geleistet wird (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 MiLoG). Daraus folgt, dass die beschriebenen Praktika ab dem vierten Monat zu entlohnen sind. Unabhängig davon zahlt z.B. der BR Praktikanten von Fachhochschulen eine Vergütung bis zu 689 Euro.²⁹

5.2.3 Sonstige Praktika

In letzter Zeit ist zu beobachten, dass auch die (erste) Beschäftigung von Personen mit einer abgeschlossenen (Hochschul-)Ausbildung in einem Sender als Prak-

²⁹ Siehe Tabelle 6, S. 15.

tikum bezeichnet wird.³⁰ Hierbei handelt es sich allerdings nicht um Praktika im Sinne des BBiG, da keinesfalls eine Ausbildung, sondern die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Daher sind diese Vertragsverhältnisse in Wahrheit Arbeitsverträge, die rechtlich den §§ 611 BGB unterfallen. Damit besteht u.a. ab Aufnahme der Beschäftigung auch der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.³¹

5.3 Volontariat

Das Volontariat hat mit dem Praktikum gemein, dass es sich weder um ein Berufsausbildungsverhältnis (vgl. § 26 BBiG: „anderes Vertragsverhältnis“) noch um ein Arbeitsverhältnis handelt, da nicht die Arbeitsleistung sondern der erstmalige Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrung im Vordergrund steht, der für die Gesamtausbildung zwingend benötigt wird.³² Der Unterschied zwischen beiden Vertragsverhältnissen besteht darin, dass das Volontariat ohne Verpflichtung im Rahmen der Gesamtausbildung absolviert wird.³³ Die Ausbildung erfolgt in der Regel „trimedial“, das heißt im Print-, Fernseh- und Hörfunkbereich sowie medienübergreifend.

Voraussetzungen für ein Volontariat sind zumeist ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor, Master, Diplom) oder eine mehrjährige journalistische Tätigkeit - vorzugsweise in den elektronischen Medien, erste journalistische Erfahrungen, z.B. durch Praktika, sowie gute Allgemeinbildung, Fremdsprachen- und PC- Kenntnisse. Nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren werden zum Beispiel beim MDR jährlich zehn, beim BR zwölf Volontäre ausgebildet.

Zusammen gab es in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten im Jahr 2015 313 Programmvolontäre und 2.025 Praktikanten.³⁴

	BR	HR	MDR	NDR	RB	RBB	SR	SWR	WDR	Summe
<i>Volontäre Programm</i>	36	30	20	54	6	17	15	95	40	313
<i>Weitere Volontäre und Trainees</i>	265	13	8	42	0	4	1	20	94	447
<i>Praktikanten</i>	281	182	188	291	62	92	92	328	509	2.025
Gesamt	582	225	216	387	68	113	108	443	643	2.785

Tabelle 5: Volontäre und Praktikanten bei den ARD-Anstalten 2015

³⁰ Horstmeier, G. S. 193f.

³¹ Horstmeier, G. S. 205.

³² Schnelle, D. S. 59ff.

³³ Schnelle, D. S. 60.

³⁴ http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Ausbildung_in_der_ARD/309598/index.html zuletzt aufgerufen am 22.10.2016.

Die Vergütung der Volontäre richtet sich nach den jeweiligen Haustarifverträgen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und ist gestaffelt.³⁵

Auszubildende	Ausbildungsjahr		
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
	798,43 €	916,65 €	978,33 €
Volontäre in der Verwaltung und Produktion mit einschlägiger Lehre oder vorangegangenem Praktikum in einem Kopierwerk, das nach Qualität und Dauer einer einschlägigen Lehre entspricht	1. Jahr		2. Jahr
	1.612,98		1.790,48
Programmvolontäre Wissenschaftliche Dokumentare in Ausbildung	1. Halbjahr	2. Halbjahr	3. Halbjahr
	1.657,36	1.834,83	2.012,31
Praktikanten von Fachhochschulen	1. prakt. Semester		2. prakt. Semester
	490,77		689,43

Tabelle 6 Vergütungen für Auszubildende, Volontäre und Praktikanten im BR ab 1.6.2016³⁶

Im Tarifverbund privater Rundfunk (TPR) wurde 2005 ein Tarifvertrag für Redaktionsvolontäre abgeschlossen. Die Ausbildung umfasst die Vermittlung aller gängigen journalistischen Aufgaben und Darstellungsformen sowie der rechtlichen Grundlagen in praktischer und theoretischer Hinsicht, die sich bei der Herstellung eines Rundfunkprogramms ergeben. Sollte „Online“ im Unternehmen oder in verbundenen Unternehmen angeboten werden, sollte auch dort ausgebildet werden.³⁷ Das Volontariat dauert 24 Monate und wird bei den tarifgebundenen

³⁵ Zum Beispiel zahlt der MDR vom 1. bis 6. Monat der Ausbildung 1.620,10 Euro brutto, vom 7. bis 12. Monat 1.793,58 Euro brutto und vom 13. bis 24. Monat 1.967,07 Euro brutto.

³⁶ BR-Gehaltstabelle ab 01.06.2016 <https://rundfunk.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++59713bee-2747-11e6-adb1-525400a933ef> zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

³⁷ vgl. § 3 des TARIFVERTRAG FÜR REDAKTIONSVOLONTÄRINNEN UND REDAKTIONSVOLONTÄRE IM PRIVATEN RUNDfunk <https://rundfunk.verdi.de/sender/privater-rundfunk> zuletzt aufgerufen am 09.12.2016.

privaten Sendern nach § 2 Absatz 2 des TPR-Entgelttarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung vergütet:

	seit dem 01.04.2015	ab dem 01.06.2016	seit dem 01.04.2015	ab dem 01.06.2016
Volo 1a im 1.Jahr	1.304 €	1.343 €	1.366 €	1.407 €
Volo 1b im 2.Jahr	1.532 €	1.578 €	1.614 €	1.662 €
Volo 2a im 1.Jahr	1.539 €	1.585 €	1.614 €	1.662 €
Volo 2b im 2.Jahr	1.771 €	1.824 €	1.915 €	1.972 €

Tabelle 7 Tarifliches Volontärgehalt im privaten Hörfunk

5.4 Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz

Bei den im Rundfunk angebotenen Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz überwiegen die kaufmännischen und Medienberufe. Im Jahr 2015 bestanden in den öffentlich-rechtlichen Sendern insgesamt 795 Berufsausbildungsverhältnisse.

	BR	HR	MDR	NDR	RB	RBB	SR	SWR	WDR	Summe
Kaufmännische Berufe	36	48	35	77	4	25	3	36	61	325
Medienberufe	33	12	19	57	0	12	5	41	45	224
Gewerblich-technische Berufe	14	16	0	32	0	12	3	18	49	144
Handwerkliche Berufe	0	4	0	1	0	0	0	3	26	34
Duale Studiengänge	19	2	1	4	0	2	0	17	10	55
Andere	2	4	0	1	0	0	0	1	5	13
Gesamt	104	86	55	172	4	51	11	116	196	795

Tabelle 8 Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG bei den ARD-Anstalten 2015

Einige typische Ausbildungsberufe im Hörfunk und die von den Sendern geforderten Voraussetzungen für eine Bewerbung sind in der Anlage 5 aufgeführt.³⁸

Die Ausbildungsvergütungen richten sich nach den jeweiligen Haustarifverträgen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Sie sind nach Ausbildungsjahren gestaffelt. Beispielsweise zahlt der BR zwischen 798 Euro im 1. Ausbildungsjahr und 978 Euro im 3. Ausbildungsjahr.³⁹

³⁸ siehe S. XXIV-XXV.

³⁹ siehe Abb. 4, S. 15.

Für die (wenigen) privaten Hörfunksender, die dem Entgelttarifvertrag TPR unterliegen, gelten folgende Ausbildungsvergütungen:

	<i>seit dem 01.04.2015</i>	<i>seit dem 01.06.2016</i>
<i>Im 1. Jahr</i>	677 €	697 €
<i>Im 2. Jahr</i>	739 €	761 €
<i>Im 3. Jahr</i>	835 €	860

Tabelle 9 Ausbildungsvergütungen im privaten Hörfunk

Die Mehrzahl der privaten Hörfunkanbieter zahlt Ausbildungsvergütungen nach ihren jeweiligen betriebswirtschaftlichen/finanziellen Verhältnissen.

5.5 Fazit

Die Ausbildungen „beim Radio“ sind sowohl hinsichtlich ihrer Formen als auch bezüglich Dauer und Entlohnung sehr unterschiedlich. Sind die Vergütungen bei den öffentlichen Anstalten in Tarifverträgen (die allerdings je nach Arbeitgeber differieren) festgeschrieben und daher vorhersehbar, ist die überwiegende Zahl der privaten Sender nicht tarifgebunden, sodass – sofern überhaupt ausgebildet wird – zu der Entlohnung im Vorfeld keine allgemein gültige Aussage gemacht werden kann. Im Bereich der Praktika ist die Bereitschaft aller Sender, unentgeltliche Plätze anzubieten, naturgemäß sehr hoch, da ein Praktikant in recht kurzer Zeit Aufgaben des Stammpersonals übernehmen kann (und muss). Die Sender profitieren von diesen Mitarbeitern, auch wenn der Aufwand, alle drei Monate neue Praktikanten einzustellen, den Ertrag (ein wenig) schmälert.

Erste Erfahrungen beim Hörfunk in Form von Hospitanzen und Praktika sowie ein an ein Studium anschließendes Volontariat sind die besten Voraussetzungen, eine dauerhafte Beschäftigung bei einem Sender zu erhalten.

6. Berufsfelder beim Radio

Nach der Darstellung der Zugangswege zum Rundfunk soll nunmehr gezeigt werden, welche Berufe es im Hörfunk gibt, welche Anforderungen diese Tätigkeiten an die Mitarbeiter stellen und welche Fähigkeiten potenzielle Bewerber mitbringen sollten. Darüber hinaus werden mögliche Weiterbildungswege und alternative Beschäftigungen nach einer Zeit beim Radio erläutert. Um das breite Beschäftigungsfeld ein wenig einzuengen, sollen hier nur solche Berufe betrachtet werden, die unmittelbar mit dem Medium Hörfunk zu tun haben.

Bevor die speziellen Tätigkeiten beim Hörfunk ausdifferenziert werden, erfolgt eine Darstellung des „Journalisten“ als die umfassende Bezeichnung für eine Vielzahl von Aufgaben beim Radio, da journalistische Tätigkeiten den Arbeitsalltag von Reportern, Redakteuren und Moderatoren in großem Umfang (mit-) bestimmen.

6.1 Journalist

Ob Redakteure, Reporter, Korrespondenten, Onlineredakteure, Moderatoren oder Chef vom Dienst: Sie alle gehören zur Berufsgruppe der Journalisten.

Die von Journalisten geforderten Qualifikationen sind vielfältig. Die journalistische Berufsausübung erfordert nicht nur Fachwissen, sondern setzt auch eine ausgeprägte Vermittlungskompetenz sowie gewisse persönliche Eigenschaften voraus.

Der Deutsche Journalistenverband nennt insbesondere „Beherrschung der medien-spezifischen Darstellungs- und Vermittlungstechniken, Fähigkeiten zur Gestaltung der publizistischen Produkte, Beherrschung der unterschiedlichen Methoden der Recherche und der Nachrichtenprüfung, Kenntnisse der medienrechtlichen Grundlagen, Kenntnisse der Wettbewerbsformen und der Medienstruktur, soziales und gesellschaftspolitisches Verantwortungsbewusstsein, logisches und analytisches Denken, sprachliche Ausdrucksfähigkeit und -sicherheit, Einfühlungsvermögen und Kreativität, Kontaktfähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit“.⁴⁰

Die Bundesagentur für Arbeit ergänzt diese Aufzählung mit „Interesse an theoretisch-abstrakten Tätigkeiten, Durchhaltevermögen/Zielstrebigkeit, Leistungs- und Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und selbstständige Arbeitsweise.“⁴¹

⁴⁰ DJV Wissen Nr.4 S.4.

⁴¹

Ein Hörfunk-Journalist muss nicht nur das journalistische Handwerk beherrschen, sondern braucht auch technisches Verständnis für die Online-Kommunikation und fundiertes Wissen in unterschiedlichen Bereichen, um für die veränderten Anforderungen im Journalismus gerüstet zu sein. Journalisten werden mehr denn je zu Allroundern, die sich neben Recherche, Moderation, Schreib- und Interviewtechniken auch mit Schnitt- und Tontechnik auskennen müssen. Die Grenzen zwischen den Berufsfeldern werden fließend. Besonders deutlich wird das am Beispiel der Vermischung zwischen Journalismus und digitaler Technik (crossmediale Produktionen in Wort, Bild und Ton).

Die Journalistenausbildung ist nicht staatlich geregelt, und auch die genannten vielfältigen Anforderungen an die individuellen Kenntnisse und Fertigkeiten des angehenden Journalisten führen folgerichtig dazu, dass heterogene Ausbildungen und Wege in den Journalismus üblich sind. Der beste und erfolgversprechendste Weg ist, durch Praktika oder ein Volontariat Berufserfahrung zu sammeln. Daneben gibt es eine Reihe von Journalistenschulen, die die Aufnahme von Schülern an Bedingungen knüpfen (bestimmter Schulabschluss, abgeschlossenes Studium) und Gebühren verlangen. Die Studieninhalte und Schwerpunkte variieren je nach Hochschule. Spezielle Studiengänge sind beispielsweise Musikjournalismus oder Onlinejournalismus, aber auch Publizistik und Medien- und Kommunikationswissenschaft werden angeboten. Letztlich besteht auch die Möglichkeit, neben dem Studium eines Hauptfaches, zum Beispiel Politik oder Wirtschaft, Journalismus als Nebenfach zu studieren. Die Ausbildung dauert regelmäßig 12 bis 24 Monate.

Der Arbeitsmarkt für Journalisten ist durch besondere und außergewöhnliche Veränderungen in der Medienwelt von besonders intensiven Umwälzungen betroffen. Der beruflichen Weiter- bzw. Anpassungsfortbildung von Erwerbstätigen im Hörfunk kommt daher eine große Bedeutung zu, sind doch die Vermittlungschancen von arbeitslosen Journalisten in ein Angestelltenverhältnis zu anderen Medien/Redaktionen als relativ gering einzustufen. Der Einstieg in Redaktionen erfolgt oftmals über Praktika/Volontariate/etc. und nur in seltenen Fällen über die Anstellung bereits erfahrener Journalisten.⁴²

Vorrangige Fortbildungsthemen sind der professionelle Umgang mit neuen Medien und die Anwendung multimedialer Darstellungsformen. Persönlichkeitsbildung und Entrepreneurship (unternehmerisches Denken, Orientierung an den Bedürfnissen von Kunden, Selbstvermarktung im Sinne von „Human Brand“) sind sowohl im Falle einer selbstständigen Tätigkeit als freier Journalist nützlich, als auch bei einer Neuorientierung in verwandten Bereichen (z.B. Content Management/Marketing, Corporate Publishing, Public Relations, etc.) sinnvoll. Vertiefende

(thematische) Fachausbildungen bieten sich dann an, wenn journalistische Qualifikationen und Erfahrungen ausreichend vorhanden sind.⁴³

6.2 Reporter

Der Radio-Reporter ist der „Radiomensch“ schlechthin, der neben dem Moderator einer Sendung den höchsten Bekanntheitsgrad in der Öffentlichkeit besitzt. Aufgabe des Reporters ist es „O-Töne“ einzufangen, in dem er vor Ort recherchiert, Interviews führt und den Hörern die aktuelle Stimmung (insbesondere bei Live-Reportagen) vermittelt. Berichte, die einen späteren Sendeplatz haben, schneidet der Reporter zu Hause oder im Studio auf die gewünschte Länge, indem er z.B. Sprechpausen löscht oder ganze Sequenzen aus dem Interview herausnimmt. Bei größeren Radiosendern gibt es Reporter für spezielle Bereiche wie Politik, Lokales, Sport oder Gesellschaft. Sie haben in ihrem jeweiligen Fachgebiet Expertenkenntnisse, sollen jedoch auch in der Lage sein, bei Bedarf ihre Kollegen in den übrigen Sparten zu vertreten.

Reporter müssen sich, bevor sie einen Beitrag leisten, mit den Hintergrundinformationen des Themas bekannt machen. Dazu gehören das Recherchieren bestimmter Events, das Finden von Interviewpartnern, die Logistik sowie die Absprache mit dem Redakteur der Radiosendung, worauf der Fokus der Reportage gelegt werden soll. Letztlich muss der Reporter die Technik der Aufnahme und ihre Weiterleitung zum Sender beherrschen.

Die Tätigkeit als Reporter setzt grundsätzlich keine spezifische Ausbildung voraus. Es gilt das zum „Journalisten“ Gesagte. Bewerber sollten Interesse an theoretisch-abstrakten (Recherchieren von Hintergrundinformationen, Zusammentragen von Informationen) sowie an kreativ-gestaltenden Tätigkeiten besitzen (Erstellen einer Reportage nach eigenen Vorstellungen, selbstständig Fragen an Interviewpartner entwerfen). Da Reporter häufig unter hohem Zeitdruck arbeiten und in der Öffentlichkeit auftreten, werden als soft-skills Leistungs- und Einsatzbereitschaft, eine selbstständige Arbeitsweise, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktbereitschaft und selbstsicheres Auftreten erwartet.

Im Rahmen einer Weiterbildung können Radioreporter ein Studium der Journalistik absolvieren. Wechsel in ein Korrespondenz – oder Nachrichtenbüro, zu Fernsehsendern, Zeitschriftenverlagen und Onlinemedien bieten Alternativen. Außerdem besteht die Möglichkeit der Gründung eines eigenen Journalisten- bzw. Medienbüros (ggf. mithilfe eines Gründungszuschusses der Bundesagentur für Arbeit).

⁴³ Lachmayr, Norbert / Dornmayr, Helmut S.75.

6.3 Redakteur⁴⁴

Redakteure arbeiten eher im Hintergrund. Sie sammeln und filtern aus den permanent in die Redaktion einströmenden Informationen diejenigen heraus, die für ihre Hörer von Interesse sind. Es ist ihre Aufgabe, zu diesen Themen sowohl Hintergründe als auch Aktuelles bereitzustellen, indem sie beispielsweise Agenturmeldungen sichten, Pressekonferenzen besuchen oder Recherchen auf einschlägigen Internetportalen und in Social-Media-Kanälen durchführen. Dabei spezialisieren sie sich meist auf bestimmte Ressorts wie Politik, Wirtschaft, Lokales, Sport oder Kultur. Nachrichtenredakteure arbeiten immer unter hohem Zeitdruck, denn die Nachrichten werden im Radio zumindest jede volle Stunde (oft auch alle 30 Minuten) neu verlesen.

Musikredakteure müssen je nach Hörerzielgruppe des Senders entweder die neuesten Hits kennen oder bei sogenannten Einschaltformaten (das sind Musik-Kulturprogramme mit zumeist klassischer Musik) einen hohen Anteil kultureller Informationen in die Sendung einbringen (Beispiel: Deutschlandradio Kultur). Weitere spezialisierte Hörfunkredakteure betreuen Programmangebote von Sendern mit religiösen Inhalten, Radiomagazine und politische Informationssendungen. Das gilt auch für den Kinderfunk, den Frauenfunk und Sendungen für Ausländer. Redakteure sind häufig für den Einsatz der Reporter zuständig, die zu den interessierenden Ereignissen und Orten geschickt und mit einem bestimmten Auftrag versehen werden. Nachdem der Reporter einen Beitrag abgeliefert hat, ist der Redakteur dafür verantwortlich, den Text weiter zu bearbeiten und in die Sendung einzupassen. Auch für eine Tätigkeit als Redakteur ist kein bestimmter Bildungsgang vorgeschrieben.

Als Anforderungen an potenzielle Mitarbeiter nennen Arbeitgeber vor allem

- Teamfähigkeit und Kontaktbereitschaft (z.B. für das rasche und unkomplizierte Aufbauen, Vertiefen und Halten von Kontakten),
- Kommunikationsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen (z.B. für das Besprechen von Beiträgen mit Autoren und Autorinnen),
- Sorgfalt und Flexibilität (z.B. beim Sammeln, Prüfen und Auswerten von Informationen),
- Schriftliches Ausdrucksvermögen (z.B. für das Schreiben oder Editieren von Texten).

Im Rahmen einer Weiterbildung können Radioredakteure erweiterte Kenntnisse in verschiedenen Themen (z.B. Journalistik, Urheberrecht) oder auf angrenzenden

⁴⁴ Online-Akademie. <http://www.online-redakteur.biz/klassischer-redakteur> zuletzt aufgerufen am 03.12.2016.

Gebieten (weitere Fachgebiete, Fernsehjournalismus, Online-Redaktion) erwerben. Wie bei der Berufsgruppe der Reporter können auch für Redakteure ein Journalistikstudium oder eine freiberufliche Tätigkeit Alternativen zu der Tätigkeit darstellen.

6.4 Moderator⁴⁵

Moderatoren leiten Informations- und Unterhaltungssendungen. Sie übernehmen darüber hinaus die Vorbereitung der Sendungen, wozu sie Recherchen durchführen und Moderationstexte schreiben. Wichtig sind gutes Allgemeinwissen und journalistisches Gespür, um relevante Ereignisse herauszufiltern und richtig einzuordnen.

Auch für die organisatorische Vorbereitung der Sendung sind Moderatoren verantwortlich. Sie laden Gesprächspartner oder Musikgruppen ein und klären, wer für die Betreuung der Gäste zuständig ist. Moderatoren von Kulturmagazinen besuchen neu eröffnete Ausstellungen oder Buchmessen und interviewen dort Veranstalter und Besucher, Sportmoderatoren kommentieren Fußballspiele live oder in Form von Zusammenfassungen, holen vor Ort Kommentare von Fans sowie Spielern ein oder interviewen Sportler und Trainer im Studio. Im Radio übernehmen sie in den so genannten Selbstfahrerstudios neben der Moderation auch die Bedienung der technischen Einrichtung, z.B. von Mischpult, Einspiel- und Aufnahmegegeräten, Musik- und Telefonanlage.

Besondere Anforderungen stellen für Radiomoderatoren Interviews mit Studiogästen oder mit Hörern über das Telefon dar. Sie benötigen dazu Empathie, Humor und Schlagfertigkeit, um auf nicht vorhersehbare Situationen adäquat eingehen zu können.

Ein bestimmter Bildungsgang ist nicht vorgeschrieben. Eine Ausbildung als Moderator/in bzw. Journalist/in oder ein Studium im Bereich Journalistik kann hilfreich sein.

6.5 Hörfunksprecher

Hörfunksprecher stellen Programme vor, leiten und präsentieren Hörfunksendungen und moderieren Diskussionsrunden. Die Tätigkeit erfordert technisches Know-how im Umgang mit den Aufzeichnungsgeräten und Mischpults sowie eine gute

⁴⁵ Bundesagentur für Arbeit <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/14188.pdf> zuletzt aufgerufen am 20.10.2016.

Allgemeinbildung, rhetorische Fähigkeiten und eine gute Stimmmodulation. Klassische Sprecher gibt es im Radio kaum noch. Am ehesten zu finden sind sie in den Kultur- und Wortprogrammen der Sender, die diese Formate anbieten. In den meisten Fällen haben Moderatoren oder Redakteure die Aufgaben der Hörfunksprecher mit übernommen. „Das Radio braucht Journalisten die gute Sprecher sind, oder gute Sprecher, die auch Journalisten sind.“⁴⁶

6.6 Tonmeister/ -ingenieur

Tonmeister bzw. Toningenieure begleiten bei akustischen und audiovisuellen Medienproduktionen den gesamten Herstellungsprozess von der Planung über die Ausführung bis hin zur Nachbearbeitung. Sie sind dafür zuständig, dass Sprache, Musik oder Geräusche richtig aufgenommen und klar übertragen werden. Dafür wählen sie das technische Equipment aus und sorgen für die Betriebsbereitschaft der Geräte. Um ein klares und ausgewogenes Tonbild zu erzeugen, prüfen sie bei Aufnahmen außerhalb von Tonstudios die Akustik vor Ort und sorgen für eine entsprechende Positionierung der Mikrofone. Im Rahmen der Tonregie beraten sie z.B. Regisseure, nehmen selbst interpretatorischen Einfluss auf Aufnahmen oder übernehmen selbstständig die schöpferische Gestaltung. Während der Aufnahme überwachen sie kontinuierlich die Qualität der Tonaufnahmen und passen z.B. die Lautstärke an oder beseitigen technische Störungen. In der Nachbearbeitungsphase überwachen Tonmeister bzw. Toningenieure den Tonschnitt und begleiten die Sprach- und Musikmontage. Ggf. nehmen sie die Mischung nach dem Mischplan von Cuttern vor. Zum Schluss kontrollieren sie die technische Umsetzung und das künstlerische Gesamtergebnis.

Voraussetzung für eine Tätigkeit als Tontechniker bzw. Toningenieur ist ein grundständiges bzw. Aufbaustudium an einer (Fach-) Hochschule mit dem Abschluss Bachelor of Engineering (B.Eng.), Bachelor of Music (B.Mus.) bzw. Master und einer Regelstudienzeit von 3-4 Jahren. Im Studium werden Grundlagen der Akustik, Audiovisuelle Gestaltung, Digitaltechnik sowie Nachrichtentechnik, Signalübertragung, Tonproduktion und Tonstudioteknik gelehrt.

Weiterbildungen sind auf den Gebieten Audio-, Sounddesign oder Veranstaltungstechnik möglich. Als Alternativen zu einer Beschäftigung beim Radio bieten sich Tätigkeiten bei Dienstleistern, die für die Tontechnik in Konzerthallen, Opern- und

⁴⁶ Schwiesau, D. S. 523.

Schauspielhäusern oder bei Open-Air-Konzerten sorgen sowie bei Verlagen für audio-visuelle Medien bzw. bei Herstellern von Computerspielen an.⁴⁷

6.7 Marketing, Vertrieb

Private Radiosender finanzieren sich vollständig, öffentlich-rechtliche zum Teil durch Werbeeinnahmen. Um diese zu generieren, ist es nötig, Auftraggeber zu finden, die Sendeminuten im Radio kaufen. Die Werbepartner werden tendenziell umso mehr Werbezeit einkaufen, je mehr (potenzielle) Kunden das Programm hören. Damit die Hörer ein spezielles Programm einschalten, müssen sie auf den Sender aufmerksam gemacht werden, und der Sender muss den Geschmack des Publikums treffen. Private Radiosender beschäftigen aus diesen Gründen eine beträchtliche Zahl an Mitarbeitern im Vertrieb, die (Werbe-)Kundenkontakte herstellen, ausbauen und für eine Kundenbindung sorgen. Mittels sogenannter „Radio-Aktionen“⁴⁸, also über die Ausrichtung und Begleitung von Events (mittels des Radio-eigenen Equipments und unter Beteiligung der Radiomoderatoren), mit Gewinnspielen und Livesendungen von Marktplätzen oder Geschäftseröffnungen sollen der Bekanntheitsgrad des Senders erhöht und die Hörerschaft erweitert werden. Zum Beispiel sind im bayrischen privaten lokalen Hörfunk 65 Prozent der festen und freien Mitarbeiter mit der Erstellung und Bearbeitung des Programms beschäftigt, der Bereich Verkauf, Marketing und Disposition umfasst mit 20 Prozent den zweitgrößten Anteil an der Gesamtbeschäftigung.⁴⁹

Für diese Tätigkeiten werden Kaufleute, Event- und Marketingfachleute benötigt. Die Verbindung eines journalistischen Studiengangs mit der genannten Fachrichtung (z.B. Sportjournalismus / Sportmanagement oder Musikjournalismus / Eventmanagement) bzw. eine betriebswirtschaftliche Ausbildung (Diplombetriebswirt / Diplomkaufmann) ist eine optimale Ausgangsbasis, um in diesem Berufsfeld eine Betätigung zu finden.

6.8 Arbeitsbedingungen beim Radio

Die bei Radiosendern fest angestellten Mitarbeiter arbeiten nach Dienstplänen. Dort tragen sie ihre Arbeitszeiten selbst ein oder sie werden von Vorgesetzten eingeteilt. Im Regelfall erfolgt die Tätigkeit im Sender im Schichtbetrieb. In vorge-

⁴⁷

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/taetigkeitsinhalt&dkz=58782&let=T> zuletzt aufgerufen am 20.11.2016.

⁴⁸ Brombacher, M. in Radio-Journalismus, S. 331.

⁴⁹ BLM S. 26.

gebenen Intervallen ist abwechselnd in der Frühschicht (zumeist ab 6 Uhr), Tag- oder Spätschicht (bis 22 Uhr oder 24 Uhr) sowie an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Das bedeutet, dass wegen der erforderlichen Vor- bzw. Nachbereitung/Übergabe der Sendung und des Anfahrweges zum Studio der Tag morgens häufig gegen 3.00 Uhr beginnt bzw. nachts um 2.00 Uhr endet. Dabei ist selbstverständlich, dass „on air“ von den Moderatoren und Sprechern immer gute Laune und Fröhlichkeit zu verbreiten ist.

Reporter, die vor Ort von aktuellen Geschehnissen berichten, werden oft ad hoc losgeschickt und wissen nicht immer, wie lange ein Einsatz dauern wird. Nicht selten stehen sie im Freien und an unwirtlichen Orten, gemeinsam mit Kollegen anderer Sender und versuchen - zum Beispiel von Politikern oder Polizisten - Informationen zu erhalten, auf die sie ggf. stundenlang warten müssen. Nachdem sie die O-Töne erhalten haben, müssen sie diese in der Regel zu Hause oder im Studio „schneiden“ und für die Sendung aufbereiten. Diese Aufgaben werden häufig von Freien Mitarbeitern übernommen, die ihre Reportagen oft auch mehreren Sendern gegen Honorar anbieten.

6.9 Fazit

Beim Radio existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben, die kreativ-schöpferisch und journalistisch anspruchsvolle Tätigkeiten beinhalten. Insbesondere die oben bereits erwähnten wortgeprägten Einschaltformate bieten interessante und anspruchsvolle Tätigkeitsfelder für Journalisten, denn hier können journalistische Fertigkeiten wie längere Kommentare und ausführliche Berichte zu verfassen eingesetzt werden.

Daneben sind jedoch kaufmännisch und handwerklich ausgebildete Mitarbeiter unverzichtbar. Bei den privaten Hörfunksendern sind ca. 1/5 der Mitarbeiter in Marketing und Vertrieb beschäftigt, um die Werbeeinnahmen zu generieren, die das Unternehmen finanzieren. Eine zunehmende Arbeitsverdichtung zwingt die Mitarbeiter dazu, Aufgaben, die ursprünglich nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehörten, mit zu übernehmen. Durch die rasante Verbreitung der Digitalisierung werden einige Tätigkeiten verdrängt werden, andere allerdings dazu kommen. Eine breite (trimediale) Ausbildung ist zur Verknüpfung der Aufgaben in den unterschiedlichen Medien unverzichtbar.

Alternativen für eine berufliche Tätigkeit neben oder nach einer Beschäftigung beim Radio sind vor allem Aufgaben bei den Print- oder Videomedien. Darüber hinaus arbeiten (ehemalige) Radiomacher häufig in ihren ursprünglich erlernten Berufen, in der Aus- und Fortbildung von Journalisten, in der Sprecherausbildung oder leiten Eventagenturen.

Die Arbeitsbedingungen beim Hörfunk stellen sowohl körperlich als auch mental besondere Herausforderungen dar. Schichtarbeit und immerwährende Fröhlichkeit und gute Laune am Mikrofon sind nicht jedermanns Sache.

7. Verdienstmöglichkeiten

7.1 Tarifverträge im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk sind die Verdienstmöglichkeiten in Entgelttarifverträgen verbindlich geregelt. Als Beispiel soll der Entgelttarifvertrag des BR für Arbeitnehmer dienen.⁵⁰ Je nach Tätigkeitsprofil und Dienstalter des Beschäftigten wird dieser einer bestimmten Gruppe und Stufe zugeordnet. Nach Ableistung der jeweils vereinbarten Beschäftigungsdienstzeit rückt er in den jeweiligen Gruppen bis zur Endstufe 8 bzw. 7 auf. Die Verdienstspanne reicht von der Brutto-Einstiegsvergütung in Gruppe 1a Stufe 1 (2.255 €) bis zum Höchstsatz in Gruppe 18 Stufe 7 (9.399 €). Zusätzlich wird in den niedrigen Lohngruppen eine allgemeine Zulage in Höhe von monatlich 77 €, in den höheren von 54 € gezahlt.⁵¹

Die Honorare für die arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter richten sich im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ebenfalls nach den senderspezifischen Tarifverträgen. Im BR gilt z.B. der „Honorarrahmen Hörfunk §12a“⁵², in dem detailliert die Vergütungen für die einzelnen Tätigkeiten (mit Mindest- und Höchstbeträgen) und in Abhängigkeit von der jeweiligen Dauer aufgeführt sind. Daneben hat der BR mit den „§12a-Beschäftigten“ in sieben Durchführungstarifverträgen weitere finanzielle Leistungen vereinbart.⁵³

In den sogenannten Bestandsschutztarifverträgen wird den in sie einbezogenen Mitarbeitern ein Mindestbeschäftigungsanspruch in Höhe des Bestandsschutzes zugesichert. Das bedeutet, dass dem arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter Ausfallhonorare zu zahlen sind, wenn er trotz seiner Bereitschaft nicht im Rahmen des zugesicherten Umfangs beschäftigt wird. Beispielsweise sind bei der Deutschen Welle Einschränkungen, die bis zu 20%-Minderungen des Vorjahresentgeltes bewirken, tarifvertragskonform, erst eine darüber hinaus gehende Reduzierung des Beschäftigungsumfanges löst Ansprüche auf Ausgleichszahlungen aus.⁵⁴

⁵⁰ <https://rundfunk.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++59713bee-2747-11e6-adb1-525400a933ef>

Zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

⁵¹ Anlage 6, S. XXVI.

⁵² Durchführungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 1. April 2016

<http://rundfunk.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++ad88db7a-06df-11e6-93a9-52540077a3af>

zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

⁵³ z.B. Honorarfortzahlung im Krankheitsfalle, Zahlung von Zuschüssen bei Schwangerschaft, Gewährung von bezahltem Urlaub, Zahlung eines Familienzuschlages, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

⁵⁴ Ver.di Tipps für Freie in der DW S.8.

7.2 Tarifverträge im privaten Rundfunk

Für Festangestellte bei privaten Radiosendern gelten in einigen Regionen Tarifverträge, die Mehrzahl der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden.

Nach dem für den Lokalfunk NRW geltenden Gehaltstarifvertrag beginnt die Vergütung bei 1.682 € und endet bei 4.090 €⁵⁵, für Redakteure bewegt sie sich zwischen 2.850 € und 3.725 €. Ein Aufrücken ist nach Ableistung bestimmter Berufsjahre vorgesehen.⁵⁶

Der aktuelle Entgelttarifvertrag zwischen dem Tarifverband Privater Rundfunk e.V. einerseits und ver.di und dem Deutschen Journalisten Verband e.V. andererseits ist ab 1. März 2016 in Kraft. Die vereinbarten Bruttolöhne ergeben sich aus der Entgelttabelle 2016-2018 und liegen deutlich unter den Verdienstmöglichkeiten bei den öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten. Die Einstiegsvergütung in Tarifgruppe 1 der Vergütungsgruppe 1 beträgt 2.088 €, das tarifliche Endgehalt 4.539 €. In Vergütungsgruppe 2 beginnt das Gehalt bei 2.291 €, maximal können 5.062 € tariflich erzielt werden.⁵⁷ Die Zuordnung eines Hörfunk-Unternehmens zu einer der beiden Vergütungsgruppen (VG I und VG II) richtet sich nach dessen tatsächlicher Reichweite.⁵⁸ Die Eingruppierung der Mitarbeiter erfolgt nach Tätigkeitsmerkmalen im sog. Tarifgruppenplan.⁵⁹

7.3 Honorare für freie Mitarbeiter

Die in den Honorartarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter vereinbarten Vergütungen werden von den öffentlich-rechtlichen Sendern regelmäßig auf alle freien Mitarbeiter angewandt.

Der BR behandelt Gagenempfänger (sog. „Pauschalisten“), die auf Basis von Tages- oder Wochengagen arbeiten, wie Freie Mitarbeiter. Auch sie können den Status arbeitnehmerähnlicher Personen nach § 12a TVG erlangen.⁶⁰ Ein Vergütungstarifvertrag für die Gagenempfänger besteht nicht.

⁵⁵ s. Anlage 7, S. XXVII.

⁵⁶ s. Anlage 8, S. XXVIII.

⁵⁷ Erläuterungen zur Einstufung der fest angestellten Mitarbeiter in die verschiedenen Tarifgruppen s. Anlage 9, S. XXVII.

⁵⁸ s. Anlage 9, S. XXIX.

⁵⁹ s. Anlage 10, S. XXX-XXXI.

⁶⁰ Durchführungstarifvertrag Nr 6 des BR. <http://www.freienvertretung.de/index.php/tarifvertrag-1>. zuletzt aufgerufen am 10.12.2016.

Der WDR hat neben tarifvertraglichen Mindestvergütungen für die arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter auch für die auf Produktionsdauer Beschäftigten Vergütungen⁶¹ in einem Honorar-Rahmen vereinbart.⁶²

Im privaten Hörfunk gibt es für arbeitnehmerähnliche bzw. freie Mitarbeiter weder Tarif- noch Vergütungstarifverträge. Der Deutsche Journalistenverband (dJV) hat seinen Mitgliedern aus diesem Grund allgemeine Kriterien für die Honorarberechnung an die Hand gegeben.⁶³ Danach sind der Arbeitsaufwand und Schwierigkeitsgrad des Themas (Erforderlichkeit von Recherchen und Ankauf von Hilfsmitteln etc.), die Sachkunde und Bekanntheit des Verfassers sowie seine Arbeitsleistung (nahtlose Übernahmefähigkeit des Werks ohne nennenswerte sachliche und redaktionelle Änderungen) wesentliche Einflussfaktoren auf die Höhe des Honorars.

Als Honorar hält der dJV im privaten Hörfunk Stundensätze zwischen 20 - 60 Euro (Tagessatz 100 - 500 Euro) für angemessen. Bei einzelnen (Kurz-) Beiträgen für den überregionalen privaten Hörfunk nennt der dJV für Reportagen und Interviews Beträge zwischen 120 und 330 Euro. Ein Beitrag mit Einspielung sollte mit 90 Euro, ein Live-Auftritt im Studio mit O-Tönen mit 70 Euro, ohne O-Töne mit 60 Euro vergütet werden. Für eine Sportreportage mit Mehrfachverwertung können danach 220 Euro, für News mit Fremdtton/O-Ton 50 Euro und für News mit eigenem Aufleger 35 Euro ein angemessenes Honorar darstellen. Veranstaltungstipps sollten mit 70 Euro vergütet werden.⁶⁴ Anhand eines Beispiels errechnet der dJV bei einem Tageshonorar von 250 € nach Abzug der Steuern und (privaten) Sozialversicherungsbeiträge ein Nettoeinkommen von 1.800 Euro monatlich, wenn an 20 Tagen im Monat gearbeitet wird⁶⁵ (was bei freien Mitarbeitern sicher nicht selbstverständlich ist).

7.4 Fazit

Die Gehälter der fest angestellten Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Rundfunk richten sich – wie die Entgelte der Arbeitnehmerähnlichen – nach senderspezifischen Tarifverträgen. Die Höhe der Vergütung hängt von der jeweiligen Einstufung

⁶¹ Tarifvertrag über die Mindestvergütungen der arbeitnehmerähnlichen Personen und der auf Produktionsdauer Beschäftigten des WDR vom 14.09.1981 <http://wdr.verdi.de/tarif/tarifvertraege-freie> zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

⁶² Honorar-Rahmen Hörfunk Stand: 01.04.2016 <http://wdr.verdi.de/tarif/tarifvertraege-freie> zuletzt aufgerufen am 12.11.2016.

⁶³ DJV WISSEN 2, S. 44.

⁶⁴ aaO. S.40.

⁶⁵ aaO. S. 7/8.

ab, die sich an der Tätigkeit sowie dem Alter und der Betriebszugehörigkeit des Erwerbstätigen orientiert. Auch für freie Mitarbeiter existieren bei einigen Sendern Tarifverträge. Die konkrete Situation der Freien in den Sendern unterscheidet sich zum Teil erheblich. Neben den Honorarsätzen variieren auch weitere Leistungen der Arbeitgeber wie z.B. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ein Familienzuschlag oder bezahlte Fortbildungen. Insbesondere die Faktoren, die die Zuerkennung des Status der „Arbeitnehmerähnlichkeit“ bestimmen (und damit eine Reihe finanzieller Vorteile begründen), sind in den öffentlich-rechtlichen Sendern sehr unterschiedlich. Häufig kann der Status nach einer bestimmten Zahl von Arbeitstagen oder Monaten oder in Abhängigkeit von erzielten Entgelten erreicht werden. Die Honorare für Freie werden zumeist in Anlehnung an die jeweiligen Entgelttarifverträge für feste oder arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter gezahlt. „Der Wunsch einiger Teilnehmer auf dem ersten „ARD-Freientreffen“ nach einem ARD-übergreifenden Tarifvertrag wird wohl letztlich unerfüllt bleiben. Zu unterschiedlich sind die Rahmenbedingungen der einzelnen Sendeanstalten.“⁶⁶

Nur wenige private Sender unterliegen einem Tarifvertrag, für arbeitnehmerähnliche oder freie Mitarbeiter existieren diese überhaupt nicht. Die tariflichen Verdienste liegen regelmäßig unter denen bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten. Die Einkommenssituation vieler Freier ist oft als prekär zu bezeichnen, da die Zahl der von den Sendern vergebenen Aufträge stark schwankt bzw. die gezahlten Honorare (insbesondere bei den privaten Sendern) häufig sehr gering sind. Daraus folgt, dass Freie die Tätigkeit beim Radio in vielen Fällen neben einer anderen, häufig hauptberuflichen Arbeit ausüben, in der sie auch sozialversichert sind, und/oder von ihnen versucht wird, eine Festanstellung beim Sender zu erreichen.

⁶⁶ „Wir sind dann mal so frei“. Erstes Treffen der freien Mitarbeiter der ARD.
<http://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/zapp/blog/ARD-Erstes-Treffen-der-Freien-Mitarbeiter, freientreffen100.html> zuletzt aufgerufen am 10.12.2016.

8. Das System der Sozialversicherung in Deutschland

Die gesetzliche Sozialversicherung besteht in Deutschland aus fünf Säulen. Ihre ältesten Teile sind die Krankenversicherung aus dem Jahr 1883, die Unfallversicherung (1884) und die Invaliditäts- und Alterssicherung (1889) – heute Rentenversicherung –, die alle auf die Bismarcksche Sozialgesetzgebung zurückgehen. Im Jahr 1927 wurde als Folge der Wirtschaftskrise die Arbeitslosenversicherung eingeführt. Die soziale Pflegeversicherung (1995) ist die jüngste Sozialversicherungssparte. Damit sind die Wechselfälle des Lebens (Krankheit, Arbeitsunfall, Alter/Erwerbsminderung, Arbeitslosigkeit und Pflegebedürftigkeit) - im Fall von Krankheit und Arbeitslosigkeit zumindest für eine gewisse Zeitdauer - gesetzlich für die Personen abgesichert, die zum versicherten Personenkreis gehören. Für sie besteht in dem jeweiligen Versicherungszweig grundsätzlich eine Pflichtmitgliedschaft.

8.1 Gesetzliche Krankenversicherung

Das Recht der Krankenversicherung ist im 5. Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Versicherungspflichtig sind insbesondere alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gegen Entgelt (§ 5 SGB V) sowie Künstler und Publizisten im Rahmen des Künstlersozialversicherungsgesetzes. Versicherungsfrei sind die genannten Personen dann, wenn ihr Jahresarbeitsentgelt die für das jeweilige Jahr geltende Beitragsbemessungsgrenze übersteigt (§ 6 SGB V). In der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es daneben die - beitragsfreie - Familienversicherung für Ehegatten und Kinder eines Pflichtversicherten, die selbst nicht Pflichtmitglied sind, sowie teilweise die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung.

8.2 Gesetzliche Rentenversicherung

Der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) gehören u.a. Arbeitnehmer und Auszubildende an (§ 1 SGB VI). Auch Selbstständige sind in der Rentenversicherung Pflichtversicherte, wenn sie in § 2 SGB VI aufgeführt sind. Dazu zählen Künstler und Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes (§ 2 Satz 1 Nr. 5 SGB VI). Personen, die im Rahmen ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind (§ 2 Satz 1 Nr. 9 lit a SGB VI), sind ebenfalls pflichtversichert, sofern sie die selbstständige Tätigkeit nicht nur geringfügig ausüben (§ 2 Satz 2 Nr. 2 SGB VI).

Auf Antrag versicherungspflichtig sind Personen, die nicht nur vorübergehend selbstständig tätig sind, wenn sie die Versicherungspflicht innerhalb von fünf Jahren nach der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit oder dem Ende einer Versicherungspflicht aufgrund dieser Tätigkeit beantragen.⁶⁷ Für Personen, die nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis gehören, besteht nach § 7 SGB VI mit der Vollendung des 16. Lebensjahres die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung.

8.3 Gesetzliche Unfallversicherung

Pflichtversichert in der gesetzlichen Unfallversicherung sind u.a. Beschäftigte (vgl. § 2 SGB VII). Freiwillig versichern können sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VII Unternehmer und ihre im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten und Lebenspartner. Selbstständige Künstler und Publizisten müssen sich dazu an eine der Berufsgenossenschaften als Träger der Unfallversicherung wenden.

8.4 Gesetzliche Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind nach §§ 24 Absatz 1, 25 Absatz 1 SGB III Beschäftigte, also Personen, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sowie Auszubildende pflichtversichert. Selbstständige können sich unter bestimmten Voraussetzungen unmittelbar nach Aufnahme der freiberuflichen Tätigkeit auf Antrag versichern.

8.5 Soziale Pflegeversicherung

Pflichtmitglieder in der sozialen Pflegeversicherung sind die obligatorischen Mitglieder der gesetzlichen KV, also insbesondere Arbeiter, Angestellte und Auszubildende mit Arbeitsentgelt, Künstler und Publizisten im Rahmen des KSVG sowie die freiwillig Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung.⁶⁸ Letztere können auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden, wenn sie nachweisen, dass sie bei einem privaten Versicherungsunternehmen gegen Pflegebedürftigkeit versichert sind. Die befreiten Personen sind verpflichtet, den Versicherungsvertrag aufrechtzuerhalten, solange sie krankenversichert sind.⁶⁹

⁶⁷ § 4 Abs. 2 SGB VI.

⁶⁸ § 20 SGB XI.

⁶⁹ §§ 22, 23 SGB XI.

9. Künstlersozialversicherung

Die Künstlersozialversicherung vom 1.1.1983 ist ein Sondersystem im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung. Sie ist eine Pflichtversicherung für freiberufliche Künstler und Publizisten⁷⁰ und erstreckt sich auf die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise wie ein Schriftsteller oder Journalist tätig ist. Die Mitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung muss bei der Aufnahme der freiberuflichen Tätigkeit beantragt werden. Es wird von der Künstlersozialkasse dann geprüft, ob die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft vorliegen. Das erforderliche Mindesteinkommen aus künstlerischer oder freiberuflicher Tätigkeit liegt bei 3.900 Euro/Jahr. Die Beiträge zur Künstlersozialversicherung richten sich für die Künstler nach ihrem im Voraus geschätzten Einkommen des nächsten Jahres. Künstler und Publizisten zahlen ähnlich abhängig Beschäftigten nur die Hälfte der Beiträge. Die andere Hälfte wird zu 20 % von einem Bundeszuschuss und zu 30 % von den Verwertern künstlerischer und publizistischer Leistungen getragen. Zu den Unternehmen, die Künstlersozialabgabe an die Künstlersozialversicherung zahlen müssen, gehören auch Unternehmer, die Rundfunk betreiben, also Hörfunksender (§ 24 Absatz 1 Nr. 4 KSVG).

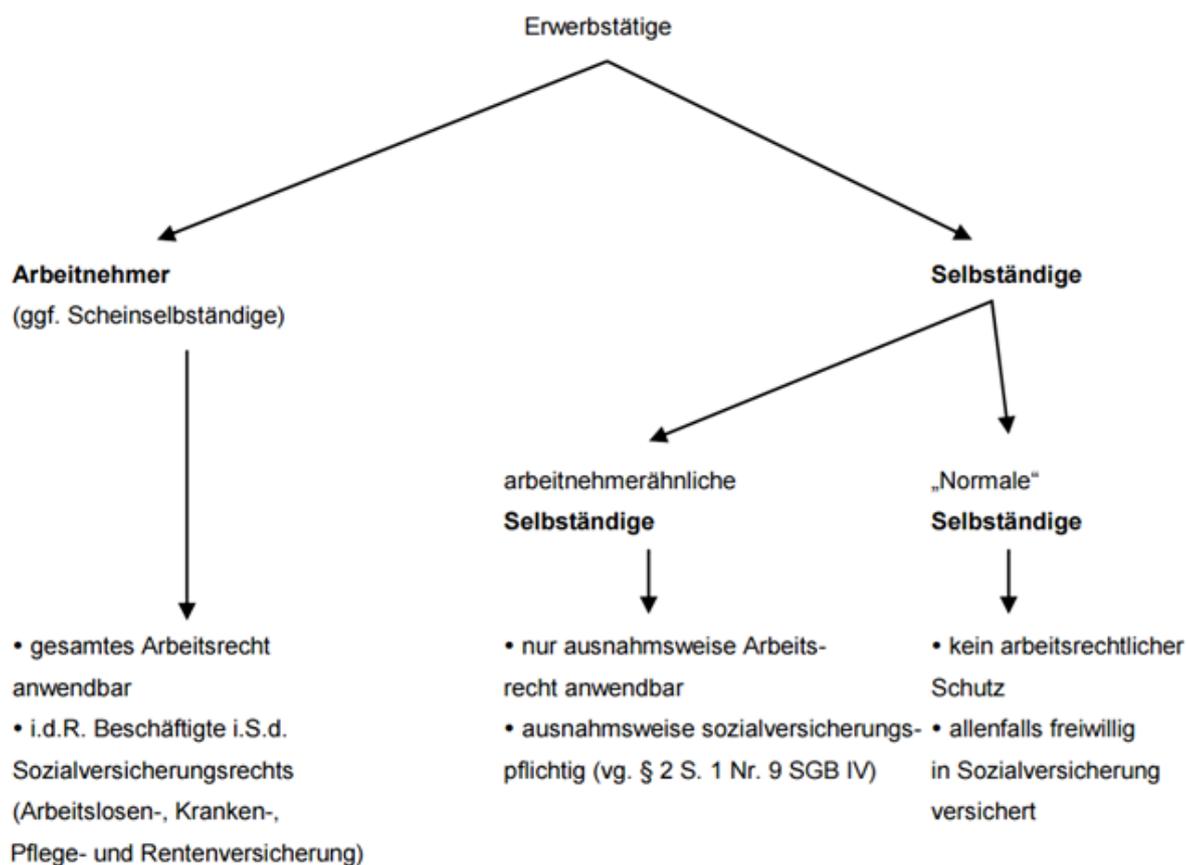
Dass sich Verwerter freiberuflicher Leistungen an der gesetzlichen Sozialversicherung beteiligen, ist eine Besonderheit der Künstlersozialversicherung. Es kommt darin das sogenannte „symbiotische Verhältnis“ von Künstlern und Vermarktern wie Rundfunkanstalten, privatrechtlichen Sendern und anderen Unternehmen der Kulturwirtschaft zum Ausdruck.⁷¹ Die Künstlersozialkasse ist die Einzugsstelle für die Beiträge der Versicherten, der Abgabepflichtigen und den Bundeszuschuss. Sie leitet die Beiträge an die Sozialversicherungsträger weiter. Die Versicherten bleiben ähnlich Arbeitnehmern Mitglied bei einer der gesetzlichen Krankenkassen. Ihr Rentenkonto wird bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführt.

⁷⁰ Vgl. Informationsschrift Nr 6 der Künstlersozialkasse.

⁷¹ BVerfG Beschluss vom 8. April 1987 2 BvR 909/82 NJW 1987, 3115.

10. Arbeitsrechtliche Bewertung einer Beschäftigung

Im Gegensatz zur weit verbreiteten Auffassung, dass eine Beschäftigung nur als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger erfolgen kann, gibt es eine „dritte Figur“ des Arbeitsrechts, nämlich den arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen. Beim Radio werden Beschäftigungen in allen drei Formen erbracht, sodass eine Abgrenzung der jeweiligen Rechtsverhältnisse vorzunehmen ist. Einen ersten Überblick gibt folgende Übersicht:



Übersicht zur Arbeitnehmer- und Selbstständigeneigenschaft ⁷²

⁷² Quelle: Arbeitsvertragsrecht, KE 1 Fernuniversität in Hagen, FB Rechtswissenschaft, S.17. Offensichtlich Schreibfehler: SGB VI statt SGB IV (Anmerkung des Verfassers).

10.1 Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmereigenschaft ist Grundlage für eine Vielzahl von Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragspartnern. Arbeitsrechtlich folgt daraus insbesondere die Anwendung von Tarifverträgen (u.a. zum Entgelt), der Kündigungsschutzvorschriften und der Schutzvorschriften bei Krankheit, Schwangerschaft und beim Erholungsurlaub sowie die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

§ 611 BGB regelt mit dem Begriff „Dienstverhältnis“ sowohl den Arbeitsvertrag als auch den Dienstvertrag. Mit dem Dienstvertrag schuldet der Selbstständige (z.B. Rechtsanwalt, Arzt) „Leistungen höherer Art“, ohne den Erfolg der Tätigkeit (wie beim Werkvertrag z.B. der Handwerker) schuldig zu sein. Der Arbeitnehmerbegriff ist allerdings (noch) nicht legal definiert. Aus diesem Grund haben die Gerichte in einer Vielzahl von Urteilen Tatbestände beschrieben, die als Indiz für eine Arbeitnehmereigenschaft gelten und dabei insbesondere die persönliche Abhängigkeit in den Vordergrund gestellt, also

- das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Ort, Zeit und Dauer,
- die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb.

Darüber hinaus sind die einseitige Aufnahme in Dienstpläne durch den Arbeitgeber, die nicht auf andere Personen übertragbare Leistungserbringung, das Fehlen von eigenen Arbeitnehmern und unternehmerischem Risiko, ständige Arbeitsbereitschaft verbunden mit dem Verbot, Aufträge abzulehnen sowie das Bestehen von Urlaubsansprüchen Indizien für eine Arbeitnehmereigenschaft. Im Einzelfall kommt es jedoch immer auf eine Gewichtung der einzelnen Merkmale, die sog. „Gesamtschau“ an. Die vertragliche Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses ist zwar ein starkes Indiz für sein Vorliegen, rechtlich bindend ist sie allerdings nicht: Es kommt in jedem Fall auf die tatsächliche Umsetzung der Vereinbarung an.⁷³ Mit dem neuen § 611a BGB⁷⁴ soll im Jahr 2017 der Arbeitnehmerbegriff legal definiert werden.

⁷³ Urteil BAG vom 30.11.1994 – 5 AZR 704,936 – BAGE 78,343; BAG vom 16.02.1994 – 5 AZR 402/92 – BAGE 76,21; BAG vom 19.01.2000 – 5 AZR 644/98 – NZA 2000, 1102-1106, BAG vom 20.09.2000 – 5 AZR 61/99 – NZA 2001, 551-553; BAG vom 20.01.2010 – 5 AZR 99/09 - DB 2010, 788-789.

⁷⁴ BT-Drucksache 18/9232: „Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein

10.2 Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Sind freie Mitarbeiter kontinuierlich für ein und dasselbe Unternehmen tätig, so werden sie umgangssprachlich als „feste freie Mitarbeiter“ bezeichnet. Sie können den Status eines arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen erwerben, wenn sie aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne die Mitarbeit von Arbeitnehmern und überwiegend für eine Person erbringen, von der ihnen mehr als die Hälfte ihres gesamten Erwerbseinkommens zusteht (§ 12a Abs. 1 TVG). Der Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerähnlichen besteht darin, dass Arbeitnehmer persönlich und wirtschaftlich von ihrem Arbeitgeber abhängig sind, Arbeitnehmerähnliche jedoch nicht persönlich, sondern „nur“ wirtschaftlich.⁷⁵ Bei freien Mitarbeitern besteht weder persönlich noch wirtschaftlich eine solche Abhängigkeit.⁷⁶ Selbstständige, die journalistische, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen erbringen bzw. an der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirken, sind gemäß § 12a Abs. 3 TVG bereits unter geringeren Anforderungen als arbeitnehmerähnliche Selbstständige einzustufen. Es reicht aus, wenn ihnen der Sender im Durchschnitt mindestens ein Drittel des Entgelts zahlt, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.

Nach § 12a TVG können für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter Tarifverträge geschlossen werden, um dem Schutzbedürfnis der Betroffenen zu genügen. Dies ist in allen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, nicht aber bei den privaten Sendern geschehen. Dabei bestehen bei den Sendern Unterschiede, wann ein Mitarbeiter in den Kreis der Arbeitnehmerähnlichen aufgenommen wird und der Tarifvertrag für ihn gilt. Dazu werden bestimmte Verdienst- bzw. Beschäftigungsgrenzen, die nicht überschritten werden dürfen, im Vorhinein vereinbart und überwacht.⁷⁷ Die tarifvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmerähnlichen hinsichtlich Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Beendigungsschutz variieren darüber hinaus ebenfalls von Sender zu Sender.⁷⁸

Für alle Arbeitnehmerähnlichen, für die ein Tarifvertrag gilt, finden die Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes Anwendung, und es gelten für sie einige arbeitsrechtli-

Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an." Beschluss des DB am 21.10.2016 - Deutscher Bundestag. Aktuell vom 21. Oktober 2016 - Artikel 2 des „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze.

⁷⁵ Reitzel J., S. 30.

⁷⁶ Horstmeier, G. S. 159.

⁷⁷ Reitzel J. S. 32.

⁷⁸ So existieren zum Beispiel beim WDR ein Grundlagentarifvertrag Freie, Tarifverträge für die arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter, die u.a. Einschränkung/Beendigung der Mitarbeit, Zuschüsse bei Urlaub, Krankheit, Mutterschutz etc. regeln. Ferner gibt es den Tarifvertrag Mindestvergütungen der arbeitnehmerähnlichen Personen und der auf Produktionsdauer Beschäftigten. Daneben existieren der Tarifvertrag Urheberrechte sowie ein Honorarrahmen-Hörfunk (gültig ab 1.4. 2016).

che Normen. Zuständig für Rechtsstreitigkeiten des arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen mit dem Auftraggeber sind gemäß § 5 ArbGG die Arbeitsgerichte. Sie haben einen Anspruch auf Urlaub gemäß § 2 Abs. 2 BurlG und sind in den Arbeitsschutz (§ 2 Abs.2 Nr. 3 ArbSchG) sowie in den Diskriminierungsschutz (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG) einbezogen.

10.3 Selbstständige

Selbstständig ist nach § 84 Absatz 1 Satz 2 HGB, „wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann“. „Damit enthält die Norm eine allgemeine gesetzgeberische Wertung für die Unterscheidung von Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern (oder Selbstständigen)“.⁷⁹ Eine selbstständige Tätigkeit ist geprägt durch das Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit. Starke Indizien für eine Selbstständigkeit sind das Tätigwerden für mehrere Auftraggeber und die Beschäftigung von eigenen Arbeitnehmern.⁸⁰

10.4 Scheinselbstständige

Scheinselbstständige sind Arbeitnehmer, die nach außen als Selbstständige auftreten. Da im Arbeitsrecht allerdings Rechtsformzwang besteht⁸¹, können die Vertragsparteien nicht selbst darüber entscheiden, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht. Es kommt einzig auf die tatsächliche Durchführung des Vertrages an. Die Bezeichnung, die die Vertragsparteien ihrem Rechtsverhältnis geben, ist irrelevant. Bei einem Widerspruch zwischen beidem ist die Vertragsausführung arbeitsrechtlich maßgebend.⁸² Wird die fehlerhafte Einordnung eines Mitarbeiters als Selbstständiger nachträglich berichtigt, finden auf ihn die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze (insbes. Kündigungsschutzgesetz) sowie die für alle Arbeitnehmer im Betrieb geltenden Vorschriften (z.B. Tarifverträge, Dienstvereinbarungen) Anwendung.⁸³

⁷⁹ BAG, 09.06.1993 - 5 AZR 123/92 - DB 1994, 787-788.

⁸⁰ Hanau, Adomeit S. 138.

⁸¹ Hanau, Adomeit S.139.

⁸² Freckmann, A. DB 2013, S. 461; BAG vom 22.4.1998 – 5 AZR 342/97, DB 1998, S. 2167; BAG vom 21.4.2005 – 2 AZR 125/04 ArbRB 2005, 129 (st. Rspr.).

⁸³ Freckmann, A., DB 2013, S. 463; Horstmeier, G. S. 158f.

11. Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status

Bei der Darstellung der einzelnen Zweige der Sozialversicherung hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmer – der Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern ist inzwischen überholt und hat insofern keine praktische Relevanz mehr – sowie Auszubildende grundsätzlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Dies gilt allerdings nicht, wenn diese Personen lediglich in einem zeitlichen Umfang beschäftigt werden, der die Grenze der Sozialversicherungspflicht nicht überschreitet. Für die Beschäftigten beim Radio ist im Folgenden daher zu prüfen, welchen Status sie haben (Auszubildende, Arbeitnehmer oder Selbstständige) und wie sich bei Arbeitnehmern ihr Beschäftigungsumfang auf die Sozialversicherungspflicht auswirkt.

Die von der Sozialgerichtsbarkeit entwickelten Kriterien zur Feststellung eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses entsprechen im Wesentlichen den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Abgrenzungskriterien zur Prüfung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Ist jemand „Arbeitnehmer“ nach Arbeitsrecht, so ist er auch „Beschäftigter“ im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV (allerdings mit der Einschränkung, dass arbeitsgerichtliche Urteile nicht in jedem Fall eine Bindungswirkung für das soziale Leistungsrecht haben). Arbeitnehmer („Beschäftigte“) sind - soweit nicht bestimmte Tatbestände zutreffen - obligatorisch in allen Zweigen sozialversichert. Dies gilt umgekehrt für Selbstständige, die grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig sind, sofern für sie nicht bestimmte Ausnahmen vorliegen.

Über den Status eines Erwerbstätigen entscheiden die Arbeitsgerichte, wenn ein entsprechendes Klagebegehren vorliegt. Die Zulässigkeit einer Klage wird von den Gerichten mit dem rechtlichen Interesse (§ 256 Abs. 1 ZPO) an der Feststellung des Status bejaht. Denn danach richtet sich die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften (z.B. Kündigungsschutzgesetz).⁸⁴

Außerhalb eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens entscheiden die Einzugsstelle (das heißt die Krankenkasse an die der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abführt) nach § 28h Abs. 2 SGB IV bzw. der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV über den Status eines Erwerbstätigen.

Sofern ein solches Verfahren noch nicht eingeleitet worden ist, besteht für die Beteiligten (Mitarbeiter und Sender) darüber hinaus die Option, nach § 7a Abs. 1

⁸⁴ BAG Urteil vom 16.02.1994 5 AZR 402/93 – NZA 1995, S. 21-24; BAG Urteil vom 20.07.1994 5 AZR 627/93 NZA 1995, S. 161-165.

Satz 1 SGB IV bei der Deutschen Rentenversicherung Bund („Clearingstelle“) einen Antrag auf Statusfeststellung zu stellen, um bestehende Unsicherheiten zu vermeiden.⁸⁵ Die Bundesagentur für Arbeit ist an die Feststellung der Rentenversicherung Bund - nicht an die der Einzugsstelle - leistungsrechtlich gebunden (§ 336 SGB III).⁸⁶

Wird der Arbeitnehmerstatus nachträglich festgestellt, muss der Sender die SV-Beiträge mindestens für vier Jahre nachzahlen (§ 25 SGB IV). Einen Regressanspruch gegenüber dem Mitarbeiter kann er jedoch nur für die letzten drei Monate durch Verrechnung mit laufendem Arbeitsentgelt geltend machen (§ 28 Satz 3 SGB IV). Wurden vom Sender für den nunmehr als Arbeitnehmer erkannten Mitarbeiter als arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger über einen entsprechenden Tarifvertrag bereits Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt, sind regelmäßig nur noch Arbeitslosenversicherungsbeiträge nachzuentrichten.

Auf der anderen Seite kann sich der Arbeitnehmer Rückforderungsansprüchen des Senders aus ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 BGB) ausgesetzt sehen, wenn in einem Entgelttarifvertrag die Höhe der Vergütung der Arbeitnehmer geregelt ist.⁸⁷ Da die Honorare für die Dienstleistungen als Freier regelmäßig höher sind, als die Entlohnung der festen Mitarbeiter für gleiche Tätigkeiten, kann die Differenz vom Betroffenen unter Umständen zurückgefordert werden (wenn die tariflichen Ausschlussfristen nicht abgelaufen sind und keine Entreicherung vorliegt).⁸⁸

⁸⁵ GKV-Spitzenverband Rundschreiben vom 13. April 2010.

⁸⁶ aaO. S. 17.

⁸⁷ BAG 29.05.2002 - 5 AZR 680/00 NJW 2003, S. 457-460; BAG 09.02.2005 – 5 AZR 175/04 - NZA 2005, S. 814-818.

⁸⁸ Ohle, S. 373f.

12. Besondere Arten von Beschäftigungs-verhältnissen beim Rundfunk und deren sozialversicherungspflichtige Einordnung

12.1 Praktikum und Volontariat

Was arbeitsrechtlich bzw. sozialversicherungsrechtlich unter einem Praktikanten- bzw. Volontariatsverhältnis zu verstehen ist, ergibt sich nicht unmittelbar aus den Gesetzen, da eine Legaldefinition, die in § 82a HGB für den kaufmännischen Volontär enthalten war, fehlt. § 82a HGB wurde durch das Berufsbildungsgesetz aufgehoben. Im Sozialversicherungsrecht wird das Praktikantenverhältnis in mehreren Büchern genannt, ohne es legal zu definieren (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 10 und Abs. 7 S. 1 SGB V; §§ 5 Abs. 3, 172 Abs. 3 S. 2 SGB VI). Die einzige Legaldefinition findet sich im Recht der sozialen Pflegeversicherung. § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 SGB XI beschreibt „Praktikanten als Personen, die eine in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten“. Allerdings ist diese Legaldefinition nicht für das gesamte Sozialversicherungsrecht gültig.⁸⁹

Weder Praktikum noch Volontariat sind ein Arbeitsverhältnis. Für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses kommt es nach herrschender Auffassung vor allem auf den Begriff des Arbeitnehmers an. Arbeitnehmer ist, „wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist“.⁹⁰ Praktikum und Volontariat sind daher keine Arbeitsverhältnisse, da in ihnen Personen – wie oben beschrieben – ausgebildet werden und die Erlangung beruflicher Fähigkeiten im Vordergrund steht und nicht die produktive Arbeitsleistung.

Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen. Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Praktika und Volontariate, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (Vertrag nach § 26 BBiG) absolviert werden,

⁸⁹ Schnelle, S. 30.

⁹⁰ § 611a BGB ab 1.1.2017.

sind sozialversicherungspflichtig in allen Zweigen.⁹¹ Dagegen eignen sich Schüler-Praktikanten ebenso wie Hospitanten während der Schulzeit praktische Kenntnisse in einem Betrieb an, um ihre Berufswahl zu unterstützen. Da die Merkmale einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung nicht vorliegen, besteht keine Versicherungspflicht.⁹²

Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Praktika von Studenten richtet sich danach, ob es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum handelt sowie danach, ob das Praktikum vorgeschrieben, also in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert ist. Besteht die Verpflichtung, im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, wird dieses im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Darüber hinaus ist relevant, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird.

12.2 (Werk-)Studenten

Eine Beschäftigung bei einem Radiosender kann für Studenten im Rahmen eines Vertrages als freier Mitarbeiter - insbesondere als Reporter bei Events, die vornehmlich am Wochenende und abends stattfinden - eine willkommene Gelegenheit zur Aufbesserung des Budgets darstellen. Dabei ist zu beachten, dass Beschäftigungen, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, grundsätzlich der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen. Studenten können jedoch - außer in der Rentenversicherung (zu beachten sind hier die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen) - versicherungsfrei bleiben, wenn sie während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten. Die 20-Stunden-Grenze gilt, wenn die Studenten ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich nicht als Arbeitnehmer anzusehen sind, also das Studium im Vordergrund steht (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III).⁹³ Die Versicherungsfreiheit ist dann unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts. In Einzelfällen (vornehmlich bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden) kann Versicherungsfreiheit allerdings auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend

⁹¹ GKV-Spitzenverband: Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung vom 20. April 2016 Anlage 1 Ziffer 1.2 https://www.google.de/?gws_rd=ssl#q=%C3%9Cbersicht+%C3%BCber+berufliche+Bildungsma%C3%9Fnahmen+und+Leistungen+zur+Teilhabe+am+Arbeitsleben+sowie+deren+versicherungsrechtliche+Beurteilung+vom+20.+April+2016+zuletzt+aufgerufen+am+10.12.2016.

⁹² Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 27. Juli 2004 S. 56.

⁹³ s. u.a. Urteile vom 26.06.1975 - 3/12 RK 14/73 -, USK 7573, vom 10.09.1975 - 3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74 -, USK 7586, 7589, 7599 und vom 30.11.1978 - 12 RK 45/77 -, USK 78183.

durch das Studium in Anspruch genommen werden (sog. „Werkstudentenprivileg“).⁹⁴ Beschäftigungen, die ordentliche Studierende in den Semesterferien ausüben, sind – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

12.3 Programmgestaltende Mitarbeiter

Öffentlich-rechtliche und private Hörfunksender genießen wie andere Medienbetriebe den Schutz der Pressefreiheit nach Art. 5 GG. Sie sind daher „Tendenzbetriebe“. Im Arbeitsrecht wird die Vertragsgestaltung durch den Tendenzschutz des Senders beeinflusst. Für die „Tendenzträger“, also die Mitarbeiter, die in ihrer Funktion den Tendenzschwerpunkt wesentlich mitbestimmen, gelten die Vorschriften des Arbeitsrechts nicht oder nur eingeschränkt.⁹⁵ Tendenzträger beim Radio sind die programmgestaltenden Mitarbeiter.

Ein programmgestaltender Mitarbeiter eines Radiosenders bringt typischerweise seine eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, seine Fachkenntnisse und Informationen sowie seine individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung ein. Das bedeutet, durch sein Engagement und seine Persönlichkeit wird der Inhalt der Sendung weitgehend bestimmt. Bei dieser Art der Tätigkeit ist zwischen einem vorbereitenden Teil, einem journalistisch-schöpferischen und dem Teil der technischen Ausführung zu unterscheiden. Überwiegt die gestalterische Freiheit und wird die Gesamttätigkeit vorwiegend durch den journalistisch-schöpferischen Eigenanteil bestimmt, ist grundsätzlich eine selbstständige Tätigkeit anzunehmen.

Diese Wertung war in einer Reihe von Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit (bis hin zum BAG) so nicht vollzogen worden. Im Jahr 1982 wurde das Bundesverfassungsgericht mit der Frage betraut. Das Gericht musste zwischen der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG und dem arbeitsrechtlichen Bestandsschutz von freien Mitarbeitern abwägen und urteilte, dass eine Einordnung als festangestellter Arbeitnehmer von "programmgestaltend tätigen Rundfunkmitarbeitern" einem Abwechslungsbedürfnis der Sender entgegenstehe, das sich ergebe, wenn "neue Informationsbedürfnisse entstehen, während andere zurücktreten, wenn das Interesse des Publikums sich neuen Gegenständen zu- und

⁹⁴ Urteil des BSG vom 22.02.1980 - 12 RK 34/79 -, USK 8053. Aus jüngerer Zeit für die Ablehnung des Werkstudentenprivilegs im Einzelfall: LSG Nordrhein-Westfalen · Urteil vom 26. Juni 2014 · Az. L 9 AL 130/13 <https://openjur.de/u/708025.html> ;

⁹⁵ Horstmeier, G. S. 89f.

von anderen abwendet oder wenn im Zusammenhang damit die Programmstrukturen verändert werden müssen".⁹⁶

Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG und der sich dieser angeschlossenen Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeiten gehören zu den programmgestaltenden Mitarbeitern diejenigen, die "typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung einbringen, wie dies bei Regisseuren, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftlern und Künstlern der Fall ist".⁹⁷ Nicht zu den programmgestaltenden Mitarbeitern gehören das betriebstechnische und das Verwaltungspersonal sowie diejenigen, die zwar bei der Verwirklichung des Programms mitwirken, aber keinen inhaltlichen Einfluss darauf haben.

Ob es sich bei den programmgestaltenden Mitarbeitern um freie Mitarbeiter oder Arbeitnehmer handelt, ist nach den jüngeren Urteilen des BAG allerdings immer im Einzelfall zu beurteilen, da viele gleiche Tätigkeiten in Funk und Fernsehen sowohl als Arbeitnehmer als auch als Selbstständiger verrichtet werden können.⁹⁸ Die arbeitsrechtliche Einordnung wird durch die Rechtsprechung des BVerfG nicht abgeschafft, sie ist lediglich im Lichte der Verfassung vorzunehmen. Ein starkes Indiz für eine Arbeitnehmertätigkeit ist die (einseitige) Aufnahme in Dienstpläne des Senders und die ständige Dienstbereitschaft des Mitarbeiters.⁹⁹ Auch wenn er im Einzelfall Einsätze ablehnen kann, spricht dies nicht gegen die Arbeitnehmereigenschaft. Dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Rundfunkfreiheit kann auch dadurch Rechnung getragen werden, dass Mitarbeiter befristet eingestellt werden. Insbesondere die langjährigen Dienste eines programmgestaltenden Mitarbeiters sprechen gegen das Abwechslungsbedürfnis eines Senders.¹⁰⁰

Wenn programmgestaltende Mitarbeiter von Radiosendern keine Arbeitnehmer sind, sind sie nicht arbeitslosenversicherungspflichtig. Über die Künstlersozialver-

⁹⁶ BVerfG, Beschluss vom 13.1.1982 - 1 BvR 848/77 DB 1982, 1062.

⁹⁷ u.a. BVerfG 03.12.1992 - 1 BvR 1462/88 ; NJW 1993, 2672; BAG Urteil vom 14. März 2007 Az. 5 AZR 499/06 (Sportmoderator beim MDR) NZA 2007, 424.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 01.08.2016 - L 6 R 95/14 – (Moderation einer "Personality-Show" lässt auf selbstständige Tätigkeit schließen) http://www.kostenlose-urteile.de/LSG-Rheinland-Pfalz_L-6-R-9514_Radiomoderatoren-mit-eigenstaendiger-Programmgestaltung-sind-selbstaendig-beschaeftigt.news23119.htm zuletzt aufgerufen am 23.10.2016.

⁹⁸ BAG vom 20.07.1994 – 5 AZR 627/93 DB 1994, 2502-2504.

⁹⁹ BAG vom 30.11.1994 – 5 AZR 704/93 DB 1995, 1767-1769; BAG vom 22.04.1998 5 AZR 92/97 DB 1998, 2608-2609.

¹⁰⁰ BAG vom 16.02.1994 - 5 AZR 402/93 NZA 1995, 21-24; BAG vom 20.07.1994 – 5 AZR 627/93 DB 1994, 2502-2504.

sicherung besteht jedoch Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken und Pflegeversicherung, sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen.¹⁰¹

12.4 Freie Mitarbeiter

In vielen Jobangeboten von Radiosendern findet man den Hinweis, dass die Stelle für „freie Mitarbeiter“¹⁰² ausgeschrieben wird. Damit bringt der Anbieter seinen Willen zum Ausdruck, kein Arbeitsverhältnis begründen zu wollen. Er möchte stattdessen einen Dienst- oder Werkvertrag mit einem Selbstständigen abschließen. Für diesen Vertrag finden dann die Regelungen des Arbeitsrechts keine Anwendung.

Für den Radiosender bringt die Beschäftigung von freien Mitarbeitern den Nutzen, dass betriebliche Engpässe überbrückt werden können, da freie Mitarbeiter flexibel einsetzbar sind und keinen Kündigungsfristen unterliegen. Entfällt der Bedarf an der Tätigkeit des freien Mitarbeiters, erhält dieser keine Aufträge mehr. Die Bezahlung erfolgt nur für tatsächlich geleistete Dienste.

Vorteil für den freien Mitarbeiter ist das Fehlen von Weisungsgebundenheit, die ein Arbeitsverhältnis kennzeichnet. Der Sender darf grundsätzlich keine Vorschriften bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsorten machen, auch wenn ein Moderator zu seinen Sendezeiten und zur Vorbereitungsphase der Sendung selbstverständlich im Studio anwesend sein muss. Darüber hinaus kann der Freie sowohl Gewerbetreibender, Freiberufler oder Angestellter eines anderen Unternehmens sein.

Ein Nachteil für freie Mitarbeiter ist, dass weder ein Urlaubsanspruch noch ein Anspruch auf Krankengeld besteht, sofern dies nicht in einem Vertrag bzw. Tarifvertrag ausdrücklich geregelt ist. Generell sind die finanziellen Verhältnisse eher unsicher. Zum einen kann ein freier Mitarbeiter nicht mit einem festen Einkommen rechnen, da dieses von der jeweiligen Auftragslage abhängig ist. Zum anderen hat er sämtliche Kosten für Versicherungen, Krankheit, Altersversorgung sowie für seine Betriebsausstattung selbst zu tragen. Für den Sender kann es von Nachteil sein, dass ein freier Mitarbeiter nicht ständig zur Verfügung steht, wenn er gebraucht wird. Es dauert darüber hinaus manchmal lange, bis sich ein freier Mitarbeiter in den Betriebsalltag eingearbeitet hat.

Bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten gibt es allerdings auch für freie Mitarbeiter, die nur für einzelne Tage und Produktionen beschäftigt werden, Tarifverträge, in denen die Ansprüche der freien Mitarbeiter festgelegt sind und häufig

¹⁰¹ Künstlersozialkasse Informationsschrift Nr. 6.

¹⁰² Gabler Wirtschaftslexikon: Personen, die nicht im Rahmen eines festen Beschäftigungsverhältnisses, sondern aufgrund einzelner aufeinander folgender Aufträge tätig werden.

auch geregelt ist, ab welcher Beschäftigungsdauer die Rechte für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter aus den entsprechenden Tarifverträgen gelten, also quasi der senderinterne Übergang vom „freien“ zum „festen freien“ Mitarbeiter erfolgt.¹⁰³

Selbstständige sind rentenversicherungspflichtig, wenn sie keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind (§ 2 Nr. 9 SGB VI). Eine Versicherungspflicht in der KV/PV besteht (sofern der Freie nicht im Katalog der Künstlersozialkasse aufgeführt und über das KSVG versicherungspflichtig ist) nicht.

Nimmt ein Arbeitnehmer zusätzlich zu einem Beschäftigungsverhältnis eine selbstständige Tätigkeit bei einem Radiosender auf, ist für seine weitere Krankenversicherung (und für die seiner ggf. familienversicherten Angehörigen) entscheidend, welchen Umfang diese Tätigkeit hat. Die Versicherungspflicht eines Arbeitnehmers in der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 SGB V) entfällt nämlich, sobald dieser hauptberuflich selbstständig erwerbstätig ist (§ 5 Abs. 5 SGB V). Hauptberuflich bedeutet, dass die selbstständige Beschäftigung von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand die weiteren Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt. Arbeiten Arbeitnehmer nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich und erzielen ein Arbeitsentgelt, welches die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, ist die hauptberufliche Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit anzunehmen.¹⁰⁴

In der Arbeitslosenversicherung werden freie Mitarbeiter mit Honorarverträgen insbesondere dann, wenn sie nicht programmgestaltend tätig sind, grundsätzlich als abhängig Beschäftigte angesehen, die versicherungspflichtig sind. Das gilt grundsätzlich nicht, wenn der Freie einzelvertraglich verpflichtet ist, unabhängig davon, ob der freie Mitarbeiter wiederholt für verschiedene oder ähnliche Produktionen im Jahr herangezogen wird (es sei denn, dass ständige Dienstbereitschaft vorliegt).¹⁰⁵ Wird ein Arbeitsverhältnis bejaht, ist der Umfang der Beschäftigung beim Sender für das Bestehen von Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung maßgeblich. Sofern mit den Freien ein Rahmenvertrag abgeschlossen wird, liegt grundsätzlich eine Dauerbeschäftigung und damit ein Arbeitsverhältnis vor. Dies gilt insbesondere, wenn der Sender keinen Spitzen- sondern einen Dauerbedarf an Mitarbeitern deckt. Ohne Rahmenvertrag ist die Tätigkeit beim Radio

¹⁰³ zB. Tarifvertrag Produktionsdauer WDR oder Tarifvertrag für befristete Programmmitarbeit im NDR.

¹⁰⁴ GKV-Spitzenverband: Grundsätzliche Hinweise zum Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit vom 11. Juni 2013.

¹⁰⁵ Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Betreff: AZ 75025. Stand: 6.2012.

dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn der Freie ein unständig Beschäftigter ist (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III).

12.5 Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Selbstständige, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, unterliegen der Rentenversicherungspflicht (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI). Davon ausgenommen sind Personen in der Existenzgründungsphase nach erstmaliger Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren (§ 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB VI). Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bestehen dann, wenn der Beruf des Freien im Katalog der Künstlersozialkasse aufgeführt ist und das KSVG für ihn gilt. Arbeitslosenversicherungspflicht liegt nicht vor.

12.6 Unständig Beschäftigte

Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder der Natur der Sache nach befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 Satz 2 SGB III, § 232 Abs. 5 SGB V, § 163 Abs. 1 SGB VI). Unständige Beschäftigungen sind Arbeitsverrichtungen von sehr kurzer Dauer, die jeweils getrennt voneinander vereinbart werden. Sie sind in der Regel gerade keine Aushilfstätigkeiten.¹⁰⁶ Sie unterscheiden sich voneinander vom Inhalt und Zweck und erschöpfen sich nach der jeweiligen Erfüllung, ohne auf einander folgende Tätigkeiten abzielen oder sie zur Folge zu haben. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und unständig Beschäftigten entsteht also von unständiger Beschäftigung zu unständiger Beschäftigung immer wieder neu. Unständig Beschäftigter kann dabei nur sein, wer die Tätigkeit berufsmäßig ausübt. Das heißt, dass die unständige Beschäftigung den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildet. Arbeitnehmer, die beim Radio nur gelegentlich oder nebenher eine Beschäftigung von weniger als eine Woche ausüben, sind nicht berufsmäßig unständig beschäftigt.

Unständig Beschäftigte sind bis auf die Arbeitslosenversicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung obligatorisch versichert. Krankenversicherungsschutz besteht für sie bis drei Wochen nach jedem Beschäftigungstag. In der gesetzlichen

¹⁰⁶ LSG München, Urteil v. 26.01.2016 – L 5 KR 43/14 <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2016-N-71379?hl=true> zuletzt aufgerufen 25.10.2016.

Rentenversicherung zählen nur solche Monate als Versicherungsmonate, in denen mindestens ein Beschäftigungstag liegt.

12.7 Befristete Beschäftigung

Häufig werden Beschäftigungen beim Radio befristet als freier Mitarbeiter angeboten. Damit wird ein Dienst- oder Werkvertrag begründet, auf den das Arbeitsrecht keine Anwendung findet. Befristete Beschäftigungen können allerdings auch zu einem Dauerrechtsverhältnis (also einem Arbeitsverhältnis) führen, wenn der Sender mit diesen Verträgen keinen Spitzenbedarf sondern einen dauernden Bedarf an Mitarbeitern deckt, der einzelne Arbeitnehmer häufig und ohne große Abstände vom Sender beauftragt wird und er diese Aufträge in der Regel nicht ablehnt.¹⁰⁷ Es genügt, wenn ein - auch stillschweigend - abgeschlossener Rahmenvertrag über diese Einsätze vorliegt.¹⁰⁸

Sender begründen jedoch auch befristete Arbeitsverhältnisse, indem Arbeitsverträge auf eine bestimmte Dauer geschlossen werden. Bei einer kalendermäßigen Befristung auf maximal zwei Jahre ist das auch sachgrundlos erlaubt (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Innerhalb der zwei Jahre darf der Vertrag bis zu dreimal verlängert werden. Eine erneute befristete Beschäftigung beim gleichen Sender ohne sachliche Begründung ist erst wieder zulässig, wenn das letzte Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.¹⁰⁹ Bei Vorliegen eines sachlicher Grundes (insbes. ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung) kann eine Befristung auch über zwei Jahre hinaus erfolgen.¹¹⁰ Die im GG verankerte Rundfunkfreiheit ist ein sachlicher Grund, Arbeitsverträge von programmgestaltenden Mitarbeitern zu befristen, ohne dass weitere Gründe erforderlich sind.¹¹¹

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses hat grundsätzlich keine Auswirkung auf die Sozialversicherungspflicht, denn es handelt sich im Regelfall um reguläre Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 611 BGB. Sozialversicherungspflicht besteht daher in allen Zweigen.

Insbesondere im Medienbereich und bei der Beschäftigung von Journalisten ist der Abschluss von kurzen befristeten Arbeitsverträgen nicht unüblich. Zwischen

¹⁰⁷ BAG vom 22.04.1998 -5 AZR 92/97, DB 1998, 2608-2609.

¹⁰⁸ BSG vom 3.12.1998 – B 7 AL 108/97 R, NZS 1999, 465-468.

¹⁰⁹ BAG, Urteil vom 06.04.2011 –7 AZR 716/09 DB 2011, 1811.

¹¹⁰ § 14 Abs.1 Satz 2 TzBfG.

¹¹¹ BAG vom 22.04.1998 – 5 AZR 342/97, NZA 1998, 1336, 1340f.; BVerfG Beschluss vom 18.02.2000- 1 BvR 491/93 <https://openjur.de/u/550119.html>. zuletzt aufgerufen am 05.11.2016.

BVerfG Beschluss vom 22.08.2000 – 1 BvR 2121/94 <https://openjur.de/u/212932.html>. zuletzt aufgerufen am 05.11.2016.

den verschiedenen Befristungen ergeben sich regelmäßig Lücken, in denen die Betroffenen arbeitslos sind. Führt eine Prüfung des Arbeitsverhältnisses dazu, dass ein Dauerrechtsverhältnis vorgelegen hat, gilt das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis jeweils bis zur Dauer von vier Wochen als fortbestehend (§ 7 Abs. 3 SGB IV).¹¹²

Nach dem Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld, wird dieser durch den Bezug der Leistung im Rahmen von Wiederbewilligungen erschöpft. Ein neuer Anspruch kann erst entstehen, wenn innerhalb der letzten beiden Jahre (Rahmenfrist) 360 Tage versicherungspflichtig gearbeitet und damit die Anwartschaftszeit erfüllt wurde (§ 142 Abs. 1 SGB III). Diese Voraussetzung wird häufig von dem genannten Personenkreis nicht erfüllt.

Zur Besserstellung dient die Einführung der sogenannten „kleinen Anwartschaftszeit“. Für denjenigen, der nachweist, dass sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag befristet waren, und das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgebliche Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches nicht übersteigt, gilt bis zum 31. Juli 2018, dass die Anwartschaftszeit sechs Monate beträgt.¹¹³ Damit kann ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld 1 leichter erfüllt und der Eintritt von Hilfebedürftigkeit vermieden werden.

12.8 Geringfügige Beschäftigung

Beschäftigungen beim Radio können auch geringfügig ausgeübt werden. Die Geringfügigkeit kann sich dabei auf den Verdienst („Minijob“) oder auf die Beschäftigungsdauer („kurzfristige Beschäftigung“) beziehen.

Eine Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Solche Minijobs sind in der Kranken-/Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Seit dem 1.1.2013 besteht aber Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit der Befreiung; in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht über den Sender immer Versicherungsschutz.

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung

¹¹² BSG vom 3.12.1998 – B 7 AL 108/97 R, NZS 1999, 465-468.

¹¹³ § 142 Abs. 2 SGB III.

bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.¹¹⁴ Die Pauschalbeitragssätze betragen in der Krankenversicherung 13 Prozent und in der Rentenversicherung 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Bei Zahlung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung beläuft sich der Beitragsanteil des Arbeitgebers ebenfalls auf 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Im Falle der Zahlung von Pauschalbeiträgen oder Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber im Übrigen die Möglichkeit, eine Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent zu zahlen.¹¹⁵

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Die Zeitgrenze wurde für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht (§ 115 SGB IV).¹¹⁶ Diese Beschäftigungen sind grundsätzlich in allen Zweigen sozialversicherungsfrei.

Im Übrigen sind die Vorschriften über die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der in § 8 SGB IV aufgeführten Beschäftigungen sehr komplex; die „Geringfügigkeitsrichtlinien“ vom 12. November 2014 haben einen Umfang von 162 (!) Seiten.

12.9 Beschäftigung als Künstler und Publizist

Im Bereich des Hörfunks gibt es eine Reihe von Beschäftigungen, die von freien Mitarbeitern ausgeübt werden, die als Selbstständige grundsätzlich nicht in die Sozialversicherung einbezogen sind. Da es sich bei diesen Personen weit überwiegend um „Solo-Selbstständige“ handelt, die weder ein Unternehmen besitzen noch mit Arbeitnehmern oder Kapital arbeiten, besteht ein gesellschaftliches Bedürfnis, deren soziale Lage an die von Arbeitnehmern anzugleichen. Die Problematik wurde Mitte der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts in verschiedenen Untersuchungen herausgearbeitet¹¹⁷ und vom Gesetzgeber aufgegriffen. In der Folge wurde 1983 die Künstlersozialversicherung geschaffen. Über das KSVG

¹¹⁴ § 249b SGB V, § 172 Abs. 3 SGB VI.

¹¹⁵ GKV-Spitzenverband - Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 12. November 2014.

¹¹⁶ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl I S. 1348).

¹¹⁷ Fohrbeck, K./Wiesand, A. „Autorenreport“. 1972. Fohrbeck, K./Wiesand, A./Wolterbeck, F. Arbeitnehmer oder Unternehmer? Zur Rechtssituation der Kulturberufe. 1976.

werden grundsätzlich folgende Selbstständige¹¹⁸ in der Kranken-/Pflege- und Rentenversicherung pflichtversichert:

- programmgestaltende Mitarbeiter, bei denen die gestalterische Freiheit oder der journalistisch-eigenschöpferische Anteil überwiegt,
- Journalisten, Kommentatoren, Korrespondenten und Tonmeister mit eigenem Equipment, wenn eine einzelvertragliche Verpflichtung für eine Produktion vorliegt,
- Moderatoren, Präsentatoren und Regisseure, wenn eine einzelvertragliche Verpflichtung für eine Produktion vorliegt und wenn der eigenschöpferische Teil der Leistung überwiegt.

Weitere Voraussetzungen sind, dass die künstlerische oder publizistische Tätigkeit erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausgeübt wird und die genannten Personen in diesem Zusammenhang nicht mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigen, es sei denn, die Beschäftigung erfolgt zur Berufsausbildung oder ist geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV.¹¹⁹

Erzielt ein selbständiger Künstler oder Publizist nicht mindestens ein voraussichtliches Jahresarbeitseinkommen, das über der gesetzlich festgelegten Grenze (seit 2004 3.900,00 € jährlich bzw. 325,00 € monatlich) liegt, ist er in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei.

In der Rentenversicherung sind selbstständig tätige Künstler/Publizisten, die ein zusätzliches Einkommen aus abhängiger Beschäftigung oder aus einer anderen selbstständigen Tätigkeit haben, darüber hinaus nicht versicherungspflichtig, wenn dieses Einkommen eine bestimmte Einkommengrenze erreicht (2016 = 37.200 € alte Bundesländer bzw. 32.400 € neue Bundesländer).¹²⁰

Kranken- und pflegeversichert werden diese Personen nach dem KSVG dann nicht, wenn sie aufgrund einer abhängigen Beschäftigung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder nach den allgemeinen Vorschriften über die Krankenversicherung versicherungsfrei sind (z. B. wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze), eine andere nicht künstlerische oder nicht publizistische Tätigkeit in mehr als geringfügigem Umfang (§ 8 SGB IV) erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausüben oder ordentlich Studierende sind und die selbstständige Tätigkeit nur als Nebentätigkeit ausüben.¹²¹ Berufsanfänger können wählen, ob sie der gesetzlichen Krankenkasse beitreten oder sich bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichern wollen. Als Berufsanfänger gilt

¹¹⁸ vgl. Anlagen 1 und 5 des GKV-Spitzenverband Rundschreibens vom 13. April 2010.

¹¹⁹ § 1 KSVG.

¹²⁰ § 4 KSVG.

¹²¹ § 5 KSVG.

ein Künstler/Publizist innerhalb der ersten drei Jahre seit erstmaliger Aufnahme einer selbstständigen künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit.

Für die Arbeitslosenversicherung ist die ausgeübte Tätigkeit als Künstler/Publizist ohne Belang, maßgebend ist vielmehr der Status als Arbeitnehmer.

12.10 Misch Tätigkeiten

Wird ein freier Mitarbeiter für einen Sender in mehreren zusammenhängenden Leistungsbereichen tätig, von denen der eine als selbstständig, der andere als abhängig zu beurteilen ist, ist die gesamte Tätigkeit einheitlich als selbstständige Tätigkeit oder als abhängige Beschäftigung zu beurteilen. Die Einordnung einer solchen Misch Tätigkeit richtet sich nach der überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Für die Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit einerseits und der Beschäftigung andererseits sind die Höhe des Arbeitseinkommens (§ 15 SGB IV) und des Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV) miteinander zu vergleichen.¹²² Überwiegt die selbstständige Tätigkeit besteht weder Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 5 SGB V) noch in der Arbeitslosenversicherung (§ 24 SGB III), sondern lediglich in der Rentenversicherung.

Bei Personen, die zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit einen Gründungszuschuss nach § 93 SGB III oder das Einstiegs geld nach § 16b SGB II erhalten, ist ohne weitere Prüfung davon auszugehen, dass aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum anspruchsberechtigten Personenkreis nach dem Recht der Arbeitsförderung eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit vorliegt. Denn der Gründungszuschuss wird zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung unter weiteren Voraussetzungen nur den Personen gewährt, die durch Aufnahme einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden.

¹²² vgl. u. a. Urteil des BSG vom 29. April 1997 – 10/4 RK 3/96 –, USK 9760.

13 Private Vorsorge gegen die Risiken des Lebens bei Nichtbestehen von Sozialversicherungs-pflicht

13.1 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen KV/PV

In Deutschland gilt die „Verpflichtung von Personen, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu versichern“.¹²³ Für hauptberuflich selbstständig Tätige ist dies jedoch grundsätzlich ausgeschlossen. Allerdings besteht für einen Selbstständigen die Möglichkeit, eine bereits bei einer gesetzlichen Krankenkasse bestehende Mitgliedschaft freiwillig fortzusetzen, wenn er dies innerhalb von drei Monaten nach deren Ende erklärt und die Vorversicherungszeit erfüllt ist.¹²⁴ Personen, die keinen Anspruch auf eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall haben und zuletzt gesetzlich krankenversichert waren, sind grundsätzlich im Wege der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen. Für den Fall, dass ein Selbstständiger bisher privatversichert ist bzw. war, besteht für ihn die Pflicht, sich privat zu versichern.¹²⁵ Die Beiträge tragen die Selbstständigen allein, sofern sich ihr Auftraggeber nicht tarifvertraglich (insbes. für Arbeitnehmerähnliche) zur Beteiligung an den Beiträgen verpflichtet hat. Freiwillig gesetzlich Versicherte können zwischen der sozialen und der privaten Pflege-Pflichtversicherung wählen. Wer sich privat krankenversichert hat, muss sich in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichern.

13.2 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen RV

Eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung ist auch für Erwerbstätige beim Radio, die nicht pflichtversichert sind, z.B. weil sie die Voraussetzungen des KSVG nicht erfüllen, möglich. Die Beitragszahlungen sind dabei in Höhe des jährlichen Beitragssatzes - ausgehend mindestens von einem Betrag von 450 € bis zur Beitragsbemessungsgrenze - frei wählbar. Zum Aufbau einer adäquaten Altersvorsorge und um zu erreichen, dass die Lücke zwischen dem Einkommen im Erwerbsleben und im Alter nicht zu groß wird, exis-

¹²³ Gabler Wirtschaftslexikon <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/15506/versicherungspflicht-v16.html> zuletzt aufgerufen am 08.12.2016.

¹²⁴ § 9 SGB V.

¹²⁵ Spitzenverbände der Sozialversicherung. Rundschreiben vom 20.03.2007 Krankenversicherung und Pflegeversicherung der bisher Nichtversicherten nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V zum 01.04.2007.

tiert die „Pensionskasse Rundfunk“ als eine Versorgungseinrichtung für freie Mitarbeiter der deutschen Rundfunkanstalten und angeschlossenen Produktionsgesellschaften.¹²⁶

Träger sind u.a. die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, jedoch kein einziger Privatsender. Voraussetzungen für die freiwillige Mitgliedschaft sind ein freies Beschäftigungsverhältnis seit mindestens 12 Monaten bei einer oder mehreren öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sowie in dieser Zeit ein Honorar von mindestens 3.500 Euro, das voraussichtlich auch in Zukunft diese Grenze überschreiten wird. Auf die ausgeübte Tätigkeit kommt es im Unterschied zum Katalog der Künstlersozialkasse nicht an. In der Regel beteiligen sich die Anstaltsmitglieder zu 50 Prozent an der Beitragszahlung der Mitglieder. Die an die Pensionskasse entrichteten Beiträge sind dort allerdings nicht unwiderruflich angelegt. Wer seinen Berufsweg ändert und nicht mehr als Freier für ARD-Anstalten arbeitet, kann seine Beitragszahlungen stoppen und damit die erreichte Höhe der Altersversorgung „einfrieren“.

Weitere Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge sind außer dem Abschluss von Kapital-Lebensversicherungen auch Einzahlungen in die sogenannte Riester- oder die Rürup-Rente. Bei der „Riester-Rente“ zahlt der Staat Zuschüsse zu einer privaten Altersvorsorge, während es bei der „Rürup-Rente“ keinen direkten Zuschuss, aber Steuervorteile gibt. Abgewickelt werden beide Angebote von privaten Versicherungsunternehmen.

13.3 Antragspflichtversicherung in der Alv

Eine freiwillige Versicherung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich. Allerdings können seit 2004¹²⁷ u.a. Personen, die eine selbstständige Tätigkeit mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnehmen, unter bestimmten Voraussetzungen¹²⁸ ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag begründen.¹²⁹

¹²⁶ Pensionskasse Rundfunk. <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/out-takes/cn-kolumne/163-Die-Pensionskasse-Rundfunk-Altersvorsorge-in-Eigenregie.html> zuletzt aufgerufen am 10.12.2016.

¹²⁷ Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl I Nr. 65, S. 2848).

¹²⁸ Innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt oder ALG 1-Bezug unmittelbar vor der Selbstständigkeit, Antragstellung innerhalb drei Monate nach Beginn der Selbstständigkeit.

¹²⁹ § 28a SGB III.

14. (Neben-)Einkommen beim Radio bei Arbeitslosigkeit

14.1 Auswirkungen auf den Bezug von ALG 1

Das Vorliegen von Arbeitslosigkeit ist eine Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld 1 (§§ 136, 137 SGB III). Allerdings schließt eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Umfang von mindestens 15 Stunden pro Woche (unabhängig vom Verdienst oder Vorliegen von Sozialversicherungspflicht) die Arbeitslosigkeit aus (§ 138 Abs. 3 SGB III). Bei einer selbstständigen Tätigkeit oder einer Beschäftigung unter dieser Zeitgrenze, wird das erzielte Einkommen als Nebeneinkommen - nach Abzug der Werbungskosten (bei Selbstständigen 30% der Betriebseinnahmen) und eines Freibetrages von 165 € pro Monat - angerechnet, das heißt vom Arbeitslosengeld abgezogen (§ 155 Abs. 1 SGB III).

Besteht als freier Mitarbeiter tatsächlich ein (Dauer-) Arbeitsverhältnis zum Sender, entsteht auch an freien Tagen keine Arbeitslosigkeit und damit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Denn dann unterliegt der Freie auch in den Nichteinsatzzeiten einem umfassenden Weisungsrecht und kann wegen der geforderten Dienstbereitschaft über seine Arbeitskraft auch an einsatzfreien Tagen nicht frei verfügen. Er kann nicht - wie ein Unternehmer - seine Auftraggeber wählen und wechseln. Vielmehr ist er aufgrund der Weisung des Arbeitgebers allein auf die dortigen Einsätze verwiesen.¹³⁰

14.2 Auswirkungen auf den Bezug von ALG 2

Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld 2 ist Arbeitslosigkeit keine Voraussetzung. Maßgeblich ist hier insbesondere das Bestehen von Hilfebedürftigkeit. Das bedeutet, dass mit dem vorhandenen Einkommen und Vermögen der Lebensunterhalt nicht gesichert werden kann (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 in Verb. mit § 9 SGB II). Erzieltes Einkommen mindert - nach Berücksichtigung einer Reihe von Absetzbeträgen (bei Einkommen aus Erwerbstätigkeit mindestens 100 € monatlich) - die Hilfebedürftigkeit, sodass Arbeitslosengeld 2 ggf. in geringerer Höhe ausgezahlt wird (§§ 11, 11b SGB II).

¹³⁰ BSG 11.03.2014 - B 11 AL 5/13 R NZS 2014, 436.

15. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass es sich bei Beschäftigten beim Radio nicht nur um journalistisch-kreative Tätigkeiten handelt. Zur Produktion einer Sendung bedarf es einer ganzen Reihe von handwerklichen Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung auch von denjenigen beherrscht werden müssen, die bisher wenig davon betroffen waren. Der „Radiomensch“ wird immer mehr zum „Allrounder“. Gleichzeitig wird das crossmediale Arbeiten weiter an Bedeutung gewinnen, das heißt das vernetzte Arbeiten in allen Medien. Die journalistische Ausbildung stellt sich bereits darauf ein.

Aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten (insbesondere bei den öffentlich-rechtlichen Sendern) ist auch in Zukunft mit einem Personalbedarf zu rechnen, selbst wenn der Zwang der Kostensenkung zum Wegfall von Planstellen führt.

Bei den privaten Hörfunksendern liegt der Schwerpunkt auf der lokalen Berichterstattung. In diesem Bereich gibt es die meisten Arbeitsplätze. Wegen der Zunahme der Zahl der Sender in den letzten Jahren und aufgrund der Finanzierung des Privatfunks durch Werbeeinnahmen, ist mit einem weiter steigenden Konkurrenzdruck zu rechnen. Viele regionale Sender haben eine geringe Zahl von Mitarbeitern, das journalistische Element wird wenig bedient und es kommt zu einer „De-Professionalisierung“, wenn fast ausschließlich Musik – unterbrochen von Werbeeinspielungen – zu hören ist. Das Einkommen der Beschäftigten liegt zumeist unter dem bei den öffentlich-rechtlichen, Tarifbindung der Sender liegt nur in wenigen Fällen vor.

Eine Festanstellung bei einem Radiosender bewirkt in der Regel eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung für den Mitarbeiter. Aber auch für die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten ist bei den öffentlich-rechtlichen Sendern eine tarifvertragliche Situation geschaffen worden, die eine Reihe von Rechten gewährt, die sonst nur Arbeitnehmern zusteht. Über die Künstlersozialversicherung ist die Einbeziehung in die Kranken- und Rentenversicherung für journalistisch-kreativ Tätige gegeben.

Die freien Mitarbeiter stehen am unteren Ende der Skala. Angewiesen auf die Aufträge, die der Sender vergibt, ist sowohl ihre finanzielle Lage häufig prekär als auch ihre sozialversicherungsrechtliche Absicherung in vielen Fällen kaum gewährleistet. Die aktuelle Debatte um die Alterssicherung der „Soloselbstständigen“ zeigt das Problem auf.

„Das Radio“ wird auch in Zukunft seinen Platz in der Medienlandschaft und seine Anziehungskraft als Arbeitsplatz für junge Menschen behalten. Eine umfassende journalistische, aber auch technische Ausbildung verbunden mit Neugier auf Menschen und Ereignisse sind gute Voraussetzungen für eine befriedigende Beschäftigung bei einem Sender. Die finanziellen und sozialversicherungsrechtlichen Komponenten sind aber bei einer Entscheidung für eine Arbeit beim Radio immer mit zu beachten.

Literaturverzeichnis

ALM GbR (Hrsg.): Jahrbuch 2015/2016 der Medienanstalten. Leipzig 2016.

Brombacher Mareike: Radio-Aktionen. In: Radio-Journalismus, 11. Auflage. Wiesbaden 2017.

BUCHHOLZ Axel: Die Radio-Landschaft. In: Radio-Journalismus, 11. Auflage. Wiesbaden 2017.

BUCHHOLZ Axel: Der öffentlich-rechtliche Rundfunk. In: Radio-Journalismus. 11. Auflage. Wiesbaden 2017.

DREYER Malu: Die Öffentlich-Rechtlichen dürfen nicht zum reinen Nischenrundfunk herabgestuft werden. In: dbb-Magazin 10. Oktober 2016.

FOHRBECK Karla, WIESAND Andreas Joh.: Der Autorenreport. Hamburg 1972.

FOHRBECK Karla, Wiesand Andreas Joh., Woltereck Frank: Arbeitnehmer oder Unternehmer? Zur Rechtssituation der Kulturberufe. Berlin 1976.

FRECKMANN Anke: Freie Mitarbeit wieder im Trend – Flucht aus Leiharbeit - . In: DER BETRIEB. Nr. 09. 1.3.2013.

Goldmedia GmbH: Wirtschaftliche Lage des Rundfunks in Deutschland 2014/2015. Studie im Auftrag der Landesmedienanstalten. Leipzig 2015.

HANAU Peter, ADOMEIT Klaus: Arbeitsrecht. 14. Neu bearb. Auflage. Neuwied 2007.

HORSTMEIER Gerrit: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Systematische Darstellung sämtlicher Beschäftigungsformen. Berlin 2009.

Landesmedienanstalten. Jahrbuch 2015/2016. Hrsg. ALM GbR. Leipzig 2016.

OHLE Jessica: Statusverfahren von freien Mitarbeitern bei Presse, Rundfunk und Fernsehen. In: ArbRB 12/2006.

REITZEL Johannes Gerhard: Arbeitsrechtliche Aspekte der Arbeitnehmerähnlichen im Rundfunk. Diss. Frankfurt am Main 2007.

SCHNELLE Dirk: Die Berufsbildung der Volontäre und Praktikanten. Diss. Frankfurt am Main 2010.

SCHULZ Gabriele, ZIMMERMANN Olaf, HUFNAGEL Rainer (Hrsg.): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. 1. Auflage. Berlin 2013.

SCHWIESAU Dietz: Die Sender, die Jobs. In: Radio-Journalismus, 11. Auflage. Wiesbaden 2017.

VON LA ROCHE Walther, BUCHHOLZ Axel (Hrsg.): Radio-Journalismus, 11. Auflage. Wiesbaden 2017.

Internetquellen

20. Bericht der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarf der Rundfunkanstalten. April 2016. (20. KEF-Bericht). URL: https://www.google.de/?gws_rd=ssl#q=kef+20.+bericht Stand 20.11.2016.

ARD. ARDIntern. URL:

http://www.ard.de/home/intern/dieArd/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html Stand 20.10.2016.

BLM. Wirtschaftliche Lage der privaten Rundfunkanbieter in Bayern 2015/16. URL: https://www.blm.de/aktivitaeten/forschung/wirtschaftliche_lage.cfm Stand: 26.11.2016.

BR. Gehaltstabelle ab 1.6.2016. URL: <https://rundfunk.verdi.de/ueberuns/nachrichten/++co++59713bee-2747-11e6-adb1-525400a933ef> Stand: 23.11.2016.

BR. Durchführungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen. Honorarrahmen Hörfunk Stand 1.4.2016. URL: <http://rundfunk.verdi.de/ueberuns/nachrichten/++co++ad88db7a-06df-11e6-93a9-52540077a3af> Stand 25.11.2016.

BR. Flyer Hospitanz und Praktikum. URL: <http://www.br.de/extra/karriere/Flyer-hospitanz-praktikum-102.html> Stand 31.10.2016.

Bundesagentur für Arbeit. BERUFENET. Journalist. URL: https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=XjuWmRwEzWeepjCawLcHT-gdZL5cLEXI00yf4t_xr_Y_oUJPufqI9!1361472864?path=null/suchergebnisse/kurzbeschreibung&dkz=8293&such=journalist Stand 24.11.2016.

Bundesagentur für Arbeit. BERUFENET. Moderator. URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/14188.pdf> . Tonmeister/Toningenieur. URL:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/sucheAZ/kurzbeschreibung/taetigkeitsinhalte&dkz=58782&let=T> Stand 24.11.2016.

https://www.minijob-entrale.de/DE/0_Home/00_startseite/03_container_news/14_12_12_neue_GeringfRL.html
Stand 25.11.2016.

GKV-Spitzenverband: Statusfeststellung von Erwerbstätigen. Rundschreiben vom 13. April 2010. URL: <http://www.aok-business.de/fachthemen/rundschreiben/jahr-2010/> Stand 08.11.2016.

GKV-Spitzenverband: Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung. Rundschreiben vom 20. April 2016. URL: http://www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/01a_summa_summarum/04_rundschreiben/2016/versicherungsrechtl_beurteilung_berufl_bildung_sma%C3%9Fnahmen_pdf.html Stand 29.11.2016.

Künstlersozialkasse: Informationsschrift Nr 6 Künstlerische/publizistische Tätigkeiten und Abgabesätze. URL: <http://www.kuenstlersozialkasse.de/kuenstler-und-publizisten/voraussetzungen.html> Stand: 30.11.2016.

LACHMAYR Norbert/ DORNMAYR Helmut (2015): Der Arbeitsmarkt für JournalistInnen: Trends und Perspektiven, im Auftrag des AMS Österreich. URL: [https://www.google.de/?gws_rd=ssl#q=LACHMAYR+Norbert/+DORNMAYR+Helmut+\(2015\):+Der+Arbeitsmarkt+f%C3%BCr+Journalisten:+Trends+und+Perspektiven,+im+Auftrag+des+AMS+%C3%96sterreich](https://www.google.de/?gws_rd=ssl#q=LACHMAYR+Norbert/+DORNMAYR+Helmut+(2015):+Der+Arbeitsmarkt+f%C3%BCr+Journalisten:+Trends+und+Perspektiven,+im+Auftrag+des+AMS+%C3%96sterreich) Stand 15.11.2016.

LOKALFUNK NORDRHEIN-WESTFALEN: GEHALTSTARIFVERTRAG vom 1.9.2014. URL: <https://www.djv-rlp.de/startseite/info/tarife-und-honorare/tarife-und-honorare.html>. Stand 20.11.2016.

MDR: Der MDR als Ausbilder. URL: <http://www.mdr.de/berufsausbildung/index.html>. Stand 25.12.2016.

NDR: Tarifvertrag für befristete Programmmitarbeit im NDR vom 17.09.2010. URL: <http://ndr.verdi.de/tarife-und-vereinbarungen/++co++89b6799a-ddc9-11e4-8b20-525400438ccf> Stand 30.11.2016.

Online-Akademie. URL: <http://www.online-redakteur.biz/klassischer-redakteur> Stand: 18.11.2016.

Pensionskasse Rundfunk. URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/outtakes/cn-kolumne/163-Die-Pensionskasse-Rundfunk-Altersvorsorge-in-Eigenregie.html>. Stand 25.12.2016.

SCHMIDTHÄUSSLER Daniel: „Wir sind dann mal so frei.“ Erstes Treffen der freien Mitarbeiter der ARD. URL: <https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/zapp/blog/ARD-Erstes-Treffen-der-Freien-Mitarbeiter,freientreffen100.html> . Stand 10.11.2016.

Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger: Rundschreiben vom 27. Juli 2004. Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen; hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. URL: <https://www.tk.de/tk/rundschreiben/rundschreiben-nach-jahren/rundschreiben-2004/155214> Stand 05.11.2016.

Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger: Rundschreiben vom 20.03.2007. Krankenversicherung und Pflegeversicherung der bisher Nichtversicherten nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V zum 01.04.2007. URL: <https://www.tk.de/tk/rundschreiben/rundschreiben-nach-jahren/rundschreiben-2007/155202> Stand 26.11.2016.

Statista. Das Statistik-Portal. URL: <https://de.statista.com/themen/591/radio/> Stand 24.11.2016.

TARIFVERTRAG FÜR REDAKTIONSVOLONTÄRINNEN UND REDAKTIONSVOLONTÄRE IM PRIVATEN RUNDFUNK. URL: <https://rundfunk.verdi.de/sender/privater-rundfunk> Stand: 23.11.2016.

ver.di. Tarifverträge für den Privaten Rundfunk. URL: <https://rundfunk.verdi.de/sender/privater-rundfunk> Stand: 23.11.2016.

DW: Tipps für Freie. URL: https://www.google.de/?gws_rd=ssl#q=Umstrukturierung+in+der+DW+Tipps+f%C3%BCr+Freie+in+der+DW+ Stand 25.11.2016.

WDR: Tarifvertrag über die Mindestvergütungen der arbeitnehmerähnlichen Personen und der auf Produktionsdauer Beschäftigten des WDR vom 14.09.1981. URL: <http://wdr.verdi.de/tarif/tarifvertraege-freie>. Stand 25.11.2016.

WDR: Honorar-Rahmen Hörfunk. URL: <http://wdr.verdi.de/tarif/tarifvertraege-freie>. Stand 25.11.2016.

Anlagen

- Anlage 1 Programmstatistik Hörfunk
- Anlage 2 Aufteilung der Arbeitsplätze auf die ARD-Anstalten
- Anlage 3 Beschäftigtenstruktur im öffentlich-rechtlichen Rundfunk
 - Anlage 3.1 Durchschnittsalter
 - Anlage 3.2 Geschlechteranteil, Geschlechteranteil in Führungspositionen, SB-Quote, TZ-Quote
- Anlage 4 Beschäftigtenstrukturen im bundesweiten, landesweiten und lokalen privaten Hörfunk 2014
- Anlage 5 Ausbildungsberufe nach dem BBIG beim Hörfunk
- Anlage 6 Gehaltstabelle des BR für Arbeitnehmer
- Anlage 7 Gehaltstarifvertrag Lokalfunk NRW
- Anlage 8 Gehaltstarifvertrag Lokalfunk NRW - Eingruppierung von Redakteuren
- Anlage 9 Entgelttabelle Privater Hörfunk
- Anlage 10 Tarifgruppenplan zur Eingruppierung fest angestellter Mitarbeiter im privaten Hörfunk

Anlage 1 Programmstatistik Hörfunk¹³¹

Programmstatistik Hörfunk

Programme in den Ländern	Private Programme					Öffentlich-rechtliche Programme				
	UKW landes- weit	UKW lokal	DAB landes- weit	DAB lokal	gesamt	Landesrund- funkanstalten	UKW landes- weit	DAB	gesamt	
Baden-Württemberg	1	18	11	0	23	BR (Bayern)	5	10	10	
Bayern	1	69	5	34	84	hr (Hessen)	6	6	6	
Berlin-Brandenburg	20	8	8	0	29	MDR (SN, ST, TH)	7	8	8	
Bremen	2	1	0	0	3	NDR (HH, MV, SH, NS)	8	11	10	
Hamburg/Schleswig-H.	9	3	6	0	15	RB (Bremen) ^{1,2}	4	5	3	
Hessen	5	3	6	0	7	RBB (BE, BB) ¹	7	7	6	
Mecklenburg-Vorp.	2	5	0	0	6	SR (Saarland)	4	5	5	
Niedersachsen	3	6	0	0	8	SWR (BW, RP)	7	8	8	
Nordrhein-Westfalen	1	45	1	0	45	WDR (NRW) ²	6	11	10	
Rheinland-Pfalz	3	16	1	0	20	Gemeinschafts- programme	2	2	2	
Saarland	1	6	1	0	7					
Sachsen	4	15	0	0	19					
Sachsen-Anhalt	3	1	3	1	4					
Thüringen	3	0	0	0	3					
Länder gesamt	54	180	17	13	264	gesamt	51	16	67	
bundesweite Programme		Satellit	UKW	DAB	gesamt		Satellit	UKW	DAB	gesamt
		18	–	8	19		3	2	3	3
Private gesamt					283	Ö-R gesamt				70

Landesweit oder lokal über den jeweiligen Verbreitungsweg empfangbare Programme. Summen bereinigt um bundesweite Programme mit zusätzlicher Verbreitung in den Ländern und Simulcastausstrahlungen über UKW und DAB. In mehreren Ländern verbreitete Programme zählen in der Summe nur einfach.

1 inkl. Funkhaus Europe (Gemeinschaftsprogramm von WDR, RB, RBB, SWR International)

2 inkl. Nordwestradio (Gemeinschaftsprogramm von RB, NDR)

Quelle: Landesmedienanstalten, Stand: Januar 2016.

¹³¹ Landesmedienanstalten, Jahrbuch 2015/2016 S. 128.

Anlage 2 Aufteilung der Arbeitsplätze auf die ARD- Anstalten¹³²

	<i>BR</i>	<i>HR</i>	<i>MDR</i>	<i>NDR</i>	<i>RB</i>	<i>RBB</i>	<i>SR</i>	<i>SWR</i>	<i>WDR</i>	<i>ARD</i>
<i>Beschäftigte 2014</i>	3.452	1.916	2.129	4.216	213	1.915	622	3.736	4.727	22.926
<i>Beschäftigte 2015</i>	3.485	1.915	2.149	4.016	213	1.931	621	3.706	4.619	22.655
Differenz	33	1	20	-200	0	16	-1	-30	-108	-271

¹³² http://www.ard.de/home/intern/dieard/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html
zuletzt aufgerufen 10.12.2016

Anlage 3 Beschäftigtenstruktur im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

3.1 Durchschnittsalter¹³³

Rundfunkanstalt	BR	HR	MDR	NDR	RB	RBB	SR	SWR	WDR
Durchschnittsalter Männer	48,7	47,06	50	48,8	51,46	49,63	48,69	51,48	49
Durchschnittsalter Frauen	47	46,08	47,13	47,2	49,02	49,23	51,15	48,79	47,5
Durchschnittsalter gesamt	47,9	47	49	48	49,95	49,43	49,99	50,24	48,2

3.2 Geschlechteranteil gesamt, Geschlechteranteil in Führungspositionen, SB-Quote, TZ-Quote¹³⁴

Rundfunkanstalt	BR	HR	MDR	NDR	RB	RBB	SR	SWR	WDR
Männerquote	49,93	55,82	52,15	51,79	37,85	50,62	52,88	53,87	51,71
Frauenquote	50,07	44,18	47,85	48,21	62,15	49,38	47,12	46,13	48,29
Anteil Männer in Führungspositionen	67,68	72,94	68,99	67,34	70,83	56,63	74,07	73,01	62,96
Anteil Frauen in Führungspositionen	32,32	27,06	31,01	32,66	29,17	43,37	25,93	26,99	37,04
Schwerbehindertenquote	5,25	9,52	5,54	5,22	6,83	5,38	4,69	5,62	5,7
Teilzeitquote	29,7	18,68	11,49	21,08	31,78	21,84	19,07	21,23	23,54

¹³³ http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html zuletzt aufgerufen 10.11.2016.

¹³⁴ http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html zuletzt aufgerufen 10.11.2016.

Anlage 4 Beschäftigtenstrukturen im bundesweiten, landesweiten und lokalen privaten Hörfunk 2014¹³⁵

	Bundesweiter Hörfunk	Landesweiter Hörfunk	Lokaler Hörfunk	Gesamt
Beschäftigte gesamt	620	2.354	3.710	6.686
Festangestellte	459	1.791	1.967	4.218
<i>davon</i>				
Vollzeitbeschäftigte	307	1.243	1.256	2.808
Teilzeitbeschäftigte	113	374	415	902
Auszubildene/ Volontäre	40	174	295	508
<i>davon</i>				
im Programmbereich	243	1.243	1.452	2.938
Sonstige Mitarbeiter	161	563	1744	2467
<i>davon</i>				
Praktikanten	37	139	418	594
Feste freie Mitarbeiter	69	347	836	1.252
Sonstige freie Mitarbeiter	55	77	489	621
<i>davon</i>				
im Programmbereich	58	200	916	1.175
Festangestellte	74%	76,1%	53%	63,1
Sonstige Mitarbeiter	26%	23,9%	47%	36,9
Vollzeitbeschäftigte	66,8%	69,4%	63,9%	66,6%
Teilzeitbeschäftigte	24,5%	20,9%	21,1%	21,4%
Auzubildene	8,6%	9,7%	15%	12,1%
<i>davon</i>				
im Programmbereich	52,8%	69,4%	73,8%	69,7%
Praktikanten	23%	24,7%	24%	24,1%
Feste freie Mitarbeiter	43,1%	61,6%	48%	50,8%
Sonstige freie Mitarbeiter	34%	13,7%	28,1%	25,2%
<i>davon</i>				
im Programmbereich	36%	35,6%	52,5%	47,6%

¹³⁵ eigene Darstellung. vgl. Goldmedia, S. 40f.

Anlage 5 Ausbildungsberufe nach dem BBIG beim Hörfunk¹³⁶

Kauffrau/-mann für audiovisuelle Medien

Kaufleute für audiovisuelle Medien sind in den Bereichen Produktionsorganisation, Marketing und Vertrieb oder betriebliche Steuerung und Controlling tätig.

Von den Ausbildungsbewerbern werden ein qualifizierter Abschluss eines Gymnasiums (Abitur) bzw. einer Fachoberschule mit wirtschaftlicher Ausrichtung, mindestens gute Leistungen in Mathematik, Deutsch und Englisch sowie eine hohe Allgemeinbildung erwartet. Darüber hinaus sollen eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent und die Bereitschaft zur Arbeit im Team, auch zu unüblichen Zeiten, vorhanden sein.

Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste recherchieren Informationen für Redakteure und Moderatoren.

Bewerber benötigen einen qualifizierten Abschluss einer allgemeinbildenden Schule (mittlere Reife). Dazu sollen sie ein logisches Denkvermögen, Sorgfalt, gutes Allgemeinwissen und eine schnelle Auffassungsgabe besitzen. Ideale Bewerber haben Freude am Umgang mit Menschen, besonderes Interesse am Systematisieren sowie Fremdsprachen- und PC-Kenntnisse.

Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Die Fachkraft für Veranstaltungstechnik stattet komplexe Radioproduktionen aus. Sie arbeitet in den Bereichen Beleuchtung, Beschallung und Bühne und ist neben der Sicherheit am Veranstaltungsort für die Energieversorgung der Geräte und Anlagen zuständig.

Von Bewerbern werden ein qualifizierter Abschluss einer allgemeinbildenden Schule, Abitur bzw. Fachoberschule mit technischer Ausrichtung, gute Zensuren in Physik und Mathematik und ein sehr gutes technisches Verständnis erwartet. Neben organisatorischen Fähigkeiten benötigen sie handwerkliche Begabung, uneingeschränkte Farbtüchtigkeit, gutes Hörvermögen und die Bereitschaft zur Arbeit im Team, auch zu unüblichen Zeiten und an wechselnden Orten.

¹³⁶ <http://www.mdr.de/berufsausbildung/index.html> zuletzt aufgerufen am 11.12.2016.

Mediengestalter/in Bild und Ton

Beim Radio nehmen Mediengestalter das gesprochene Wort, Musik und Hintergrundgeräusche auf, bearbeiten das Material und wirken bei der technischen Abwicklung der Hörfunksendungen mit.

Ein qualifizierter Abschluss eines Gymnasiums (Abitur) bzw. einer Fachoberschule mit technischer Ausrichtung, gute Zensuren in Physik, Mathematik und Englisch sowie eine sehr gute Allgemeinbildung sind Voraussetzungen für eine Ausbildung. Daneben spielen technisches Verständnis, gestalterisches Talent und musikalisches Interesse eine große Rolle.

Anlage 6 Gehaltstabelle des BR für Arbeitnehmer

Gehaltstabelle 740
(Grundgehalt inkl. umgelegtes 13. Gehalt) 741
 gültig ab 01.06.2016 (EUR)

Gehaltstabelle (Grundgehalt inkl. umgelegtes 13. Gehalt) gültig ab 01.06.2016								
Gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1a	2.255,48	2.364,16	2.430,98	2.537,71	2.644,39	2.751,07	2.857,78	2.962,13
1b	2.413,75	2522,4	2.586,32	2.693,05	2.799,71	2.906,44	3.013,13	3.117,38
2	2.539,00	2.655,93	2.725,48	2.840,25	2.955,09	3.069,87	3.184,70	3.306,01
3	2.650,43	2.778,40	2.856,48	2.982,12	3.107,69	3.233,33	3.358,96	3.481,76
4	2.763,27	2.905,02	2.994,23	3.133,39	3.272,51	3.411,62	3.550,69	3.697,31
5	2.884,36	3.039,91	3.140,14	3.292,74	3.445,36	3.598,00	3.750,64	3.901,62
6	2.999,98	3.171,98	3.286,00	3.454,79	3.623,66	3.792,52	3.964,04	4.141,28
7	3.170,60	3.355,03	3.477,77	3.658,76	3.840,09	4.024,71	4.209,24	4.390,24
8	3.357,78	3.554,58	3.685,77	3.880,01	4.077,05	4.274,02	4.471,00	4.664,15
9	3.601,37	3.803,66	3.937,91	4.140,38	4.342,89	4.545,45	4.747,95	4.946,39
10	3.879,03	4.088,19	4.220,31	4.425,56	4.630,84	4.836,16	5.041,40	5.242,30
11	4.187,85	4.413,80	4.556,43	4.778,25	5.000,07	5.221,87	5.443,70	5.660,78
12	4.493,85	4.745,10	4.906,38	5.152,98	5.399,61	5.646,23	5.892,81	6.134,28
13	4.799,83	5.080,59	5.264,59	5.540,13	5.815,66	6.091,21	6.366,78	6.636,78
14	5.101,59	5.414,65	5.624,18	5.931,40	6.238,61	6.545,84	6.853,07	7.154,29
15	5.432,91	5.776,84	6.009,92	6.347,42	6.684,95	7.022,53	7.360,07	7.691,17
16	5.775,43	6.223,16	6.549,98	6.989,44	7.428,94	7.868,41	8.300,91	
17	6.001,39	6.503,89	6.879,26	7.372,44	7.865,69	8.358,86	8.844,65	
18	6.221,78	6.781,82	7.208,51	7.758,17	8.307,88	8.857,59	9.399,39	

Tabelle über die Höhe der allgemeinen Zulage
(AZ inkl. umgelegte 13. AZ) gültig ab 01.06.2016

74.
*)

Zuschlagsgruppe	EUR/Monat
1. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die in die Gehaltsgruppen 1 a bis einschließlich 6 der TZ 741 eingruppiert sind	77,79
2. Übrige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, gemäß TZ 455.1	54,52

Anlage 7 Gehaltstarifvertrag Lokalfunk NRW¹³⁷

§ 3 Vergütungsgruppen

Gruppe	Funktionsmerkmale	Vergütung ab 1.12.2014	Vergütung ab 1.2.2016
TG 1	Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern und nach Anleitung oder kurzer Einarbeitung ausgeführt werden können.	1.646,19 €	1.682,41 €
TG 2	Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch nach umfangreicherer betrieblicher Einarbeitung ausgeübt werden.	1.788,13 €	1.827,47 €
TG 3a TG 3b TG 3c TG 3d	Tätigkeiten, die Kenntnisse voraussetzen, wie sie nach einer abgeschlossenen einschlägigen Berufs- oder Fachausbildung erwartet oder durch mehrjährige vergleichbare Berufserfahrung erworben werden. Die Eingruppierung beginnt in TG 3a. Nach zwei Berufsjahren in TG 3a erfolgt eine Eingruppierung in TG 3b. Nach zwei Berufsjahren in TG 3b erfolgt eine Eingruppierung in TG 3c. Nach zwei Berufsjahren in TG 3c er-	2.073,78 € 2.217,51 € 2.360,02 € 2.501,97 €	2.119,41 € 2.266,29 € 2.411,94 € 2.557,01 €
	folgt eine Eingruppierung in TG 3d.		
TG 4a TG 4b	Tätigkeiten nach der vorangehenden Vergütungsgruppe, die selbständig in einem abgegrenzten Gebiet nach Vorgaben ausgeübt werden oder die der vorangehenden Vergütungsgruppe entsprechende Kenntnisse auf mehr als einem Fachgebiet gleichgewichtig (nicht nur untergeordnet) erfordern. Die Eingruppierung beginnt in TG 4a. Nach drei Berufsjahren in TG 4a erfolgt eine Eingruppierung in TG 4b	2.859,49 € 3.003,20 €	2.922,40 € 3.069,27 €
TG 5	Tätigkeiten, die umfangreiche Fachkenntnisse, besondere Fähigkeiten erfordern oder die Übernahme von besonderer betrieblicher Verantwortung bedingen.	3.860,16 €	3.945,08 €
TG 6	Tätigkeiten nach der vorangehenden Vergütungsgruppe, die nach allgemeinen Richtlinien im Rahmen selbständiger Entscheidungsbefugnisse oder in größerem Verantwortungsbereich ausgeübt werden.	4.002,69 €	4.090,75 €

¹³⁷ GEHALTSTARIFVERTRAG LOKALFUNK NORDRHEIN-WESTFALEN vom 1.9.2014 <https://www.djv-rlp.de/startseite/info/tarife-und-honorare/tarife-und-honorare.html> zuletzt aufgerufen am 12.11.2016

Anlage 8 Gehaltstarifvertrag Lokalfunk NRW Eingruppierung von Redakteuren¹³⁸

4. Redakteure sind in

Gruppe	ab 1.12.2014	ab 1.2.2016
TG 4a	2.788,23 €	2.849,57 €
TG 4b	3.003,20 €	3.069,27 €
TG 4c	3.217,00 €	3.287,77 €
TG 4d	3.431,97 €	3.507,47 €
TG 4e	3.645,76 €	3.725,96 €

einzustufen. Dabei gilt:

- a) Redakteure werden in TG 4b eingestuft; abweichend werden Redakteure, die kein journalistisches Volontariat von mindestens 24 Monaten, bei abgeschlossenem Hochschulstudium von mindestens 18 Monaten, oder vergleichbare Tätigkeiten nachweisen können, vor ihrer Eingruppierung in die TG 4b zwei Jahre in TG 4a eingestuft. Diese Zeiten bleiben für die nachstehende Berechnung der Berufsjahre außer Betracht.³
- b) Nach drei Berufsjahren werden Redakteure in TG 4c eingestuft.
- c) Nach fünf Berufsjahren werden Redakteure in TG 4d eingestuft.
- d) Nach sieben Berufsjahren werden Redakteure in TG 4e eingestuft.

¹³⁸ GEHALTSTARIFVERTRAG LOKALFUNK NORDRHEIN-WESTFALEN vom 1.9.2014 <https://www.djv-rlp.de/startseite/info/tarife-und-honorare/tarife-und-honorare.html> zuletzt aufgerufen am 09.12.2016.

Anlage 9 Entgelttabelle 2016 - 2018 Privater Hörfunk¹³⁹

Tarifgruppe (TG)	Vergütungsgruppe (VG1)		Vergütungsgruppe (VG2)	
	seit dem 01.04.2015	ab dem 01.06.2016	seit dem 01.04.2015	ab dem 01.06.2016
TG 1	2.027 €	2.088 €	2.224 €	2.291 €
TG 2a	2.224 €	2.291 €	2.533 €	2.609 €
TG 2b	2.329 €	2.399 €	2.639 €	2.718 €
TG 3	2.612 €	2.690 €	2.925 €	3.013 €
TG 4	3.159 €	3.254 €	3.315 €	3.414 €
TG 5	3.472 €	3.576 €	3.822 €	3.937 €
TG 6	4.015 €	4.135 €	4.290 €	4.419 €
TG 7	4.407 €	4.539 €	4.915 €	5.062 €

Die Zuordnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ausschließlich für ein Hörfunkprogramm mit geringerer Reichweite als der des gesamten Hörfunk-Unternehmens tätig sind, richtet sich nach der tatsächlichen Reichweite des Hörfunkprogramms: – Sender bzw. Hörfunkprogramme mit einer tatsächlichen Reichweite von bis zu 100 000 Hörern pro durchschnittlicher Stunde (Hörer ab 14 Jahren, werktags zwischen 6 und 18 Uhr) sind der Vergütungsgruppe I zuzuordnen. – Sender mit einer tatsächlichen Reichweite von mehr als 100 000 Hörern pro durchschnittlicher Stunde (Hörer ab 14 Jahren, werktags zwischen 6 und 18 Uhr) sind der Vergütungsgruppe II zuzuordnen. Maßgeblich für die tatsächliche Reichweite ist ausschließlich die preisbildende, derzeit im Juli erscheinende, Medienanalyse (MA) bzw. für Sender, die in der MA nicht ausgewiesen werden, eine von den Tarifparteien anerkannte Studie auf vergleichbarer Basis, die entsprechend den ZAW-Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung durchgeführt wurde.

¹³⁹ <https://rundfunk.verdi.de/sender/privater-rundfunk> zuletzt aufgerufen am 23.11.2016.

Anlage 10 Tarifgruppenplan zur Eingruppierung fest angestellter Mitarbeiter im privaten Hörfunk.¹⁴⁰

Tarifgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele
TG 1	Einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern und ohne Vorkenntnisse nach detaillierter Anleitung und kurzer Einarbeitung unmittelbar ausgeführt werden können.	Hilfskräfte in Administration/Werbung, Produktion/Technik und Redaktion etc.
TG 2a	Einfache Tätigkeiten, die nach Anleitung ausgeführt werden und Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, wie sie durch einen gezielten Anlernprozess vermittelt werden.	Sachbearbeiter(in), Schreibkraft, Empfangskraft, Fahrer(in), Assistent(in) in Produktion/Technik etc.
TG 2b	Einfache Tätigkeiten, die nach Anleitung ausgeführt werden und Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die teilweise auch in einer Berufsausbildung vermittelt werden.	Sachbearbeiter(in), Schreibkraft, Empfangskraft, Fahrer(in), Assistent(in) in Produktion/Technik etc.
TG 3	Tätigkeiten, die nach Anweisung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebiets selbständig ausgeübt werden und Kenntnisse voraussetzen, wie sie nach einer abgeschlossenen Berufs- oder Fachausbildung erwartet oder durch vergleichbare Berufserfahrung erworben werden.	Sachbearbeiter(in), Sekretär(in), Fahrer(in), Hausmeister(in), Techniker(in), Cutter(in), Studiohandwerker(in), Redaktionsassistent(in), Online- & Mul-timedia-Gestalter etc
TG 4	Tätigkeiten nach Tarifgruppe 3, die mit erhöhter Selbständigkeit und Verantwortung verbunden sind oder zusätzliche Fachkenntnisse erfordern.	Sachbearbeiter(in), Sekretär(in), Techniker(in), Redaktionsassistent(in) etc.

¹⁴⁰ <https://rundfunk.verdi.de/sender/privater-rundfunk> zuletzt aufgerufen am 23.11.2016.

TG 5	Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben im Rahmen allgemeiner Vorgaben ausgeführt werden. Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten werden in der Regel in einer Berufsausbildung und anschließend mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung gewonnen.	Sachbearbeiter(in), Referent(in), Sekretär(in), Techniker(in), Ingenieur(in), Redakteur(in), Online-Redakteur(in) etc.
TG 6	Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben innerhalb definierter Rahmenbedingungen ausgeführt werden. Die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten werden in der Regel entweder durch eine qualifizierte Berufsausbildung, langjährige praktische Berufserfahrung und zusätzliche Ausbildungsgänge oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erworben. Mit der Tätigkeit kann fachliche Weisungsbefugnis verbunden sein.	Referent(in), Techniker(in), Ingenieur(in), Redakteur(in), Online-Redakteur(in) etc.
TG 7	Tätigkeiten, die über die Anforderungen in Tarifgruppe 6 hinaus in hohem Maße die Fähigkeit zur Disposition von Arbeitsläufen oder besondere künstlerische Fähigkeiten erfordern. Die notwendigen Kenntnisse werden in der Regel entweder durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjähriger Berufspraxis oder durch eine gleichwertige langjährige Praxis, aufbauend auf einer qualifizierten fachlichen Ausbildung, erworben. Mit der Tätigkeit kann Weisungsbefugnis für einzelne und/oder kleine Gruppen bestehen.	Referent(in), Ingenieur(in), Redakteur(in), Online-Redakteur(in) etc.

Protokollnotiz: Zudem sind die Tätigkeitsbeispiele als Beispiele und Orientierungshilfen zu verstehen und sollen keinesfalls als abschließender Katalog betrachtet werden.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname