

Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

1 Vorrang der Beschäftigung festangestellter Mitarbeiter*innen

2 Allgemeine Regeln für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

3 Beschäftigungsumfang

4 Rahmenvereinbarungen

5 Prüfungsverfahren

6 Buchungsverfahren

7 Beauftragte*r für freie Mitarbeit

8 Arbeitsgruppe Freie Mitarbeit

9 Jobbörse

10 Perspektivgespräch

11 Ausnahmeregelungen für unlimitierte Beschäftigungen

12 Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Zeitverträgen, Aushilfen und Student*innen

13 Inkrafttreten

Anlage 1: Programm-Mitarbeiter*innen im Sinne der Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen sind (Limithöhe € 24.000,-/80 Tage pro Kalenderjahr)

Anlage 2: Liste der Mitwirkungssymbole für die Zuordnung der Mitarbeiter*innen zu den Limithöhen gem. Ziffer 3.2.1 der Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

I. Limithöhe € 11.400,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

2 Vergütungstabelle Fernsehen

II. Limithöhe € 14.400,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

2 Vergütungstabelle Fernsehen

III. Limithöhe € 18.000,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

2 Vergütungstabelle Fernsehen

IV. Limithöhe € 22.800,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

2 Vergütungstabelle Fernsehen

Anlage 3: Liste der Mitwirkungssymbole für unlimitiert zulässige Tätigkeiten gem. Ziffer 11 der Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

I. Vergütungstabelle Hörfunk

II. Vergütungstabelle Fernsehen

Norddeutscher Rundfunk

Der Intendant

Die Rundfunkanstalten haben den unmittelbar aus dem [Grundgesetz](#) folgenden Auftrag, umfassend in möglichster Breite und Vollständigkeit zu informieren und dadurch die freie, individuelle und öffentliche Meinungsbildung zu gewährleisten. Meinungsbildung vollzieht sich - so ausdrücklich das Bundesverfassungsgericht - nicht nur durch Nachrichtensendungen, politische Kommentare oder Sendereihen über Probleme der Vergangenheit, der Gegenwart oder Zukunft, sondern ebenso in Hör- und Fernsehspielen, musikalischen Darbietungen oder Unterhaltungssendungen. Die Rundfunkanstalten müssen in ihrem Gesamtprogramm im Prinzip allen Tendenzen Raum geben. Ein Programmangebot, - so das Bundesverfassungsgericht weiter - das der gebotenen Vielfalt Rech-

nung trägt, setzt auch, wenn nicht in erster Linie, voraus, dass die Sendungen von Personen gestaltet werden, die in der Lage sind, die gebotene Vielfalt in das Programm einzubringen. Die Tätigkeit freier Mitarbeiter*innen ist deshalb neben der Beschäftigung von festangestellten Arbeitnehmer*innen zur Erfüllung des Programmauftrages des NDR unerlässlich, denn damit wird ermöglicht, ein wesentlich größeres Feld politischen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Lebens, des Sports oder der Unterhaltung darzustellen und wechselnden Bedürfnissen gerecht zu werden. Die nachfolgenden Grundsätze zur Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen sollen daher eine funktionsgerechte Beschäftigung dieses Mitarbeiter*innenkreises ermöglichen und verhindern, dass freie Mitarbeiter*innen aufgrund ihrer Tätigkeit in Festanstellungsverhältnisse zum NDR hineinwachsen. Alle Angestellten des NDR sind zur strikten Einhaltung der Grundsätze arbeitsvertraglich verpflichtet. Wer sie nicht beachtet, verletzt wegen der grundlegenden Bedeutung dieser Angelegenheit für die Erfüllung der Programmaufgaben und die Sicherung der Arbeitsplätze beim NDR seinen*ihren Arbeitsvertrag in so schwerwiegender Weise, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen erforderlich sein werden. Alle Vorgesetzten haben in ihrem Bereich für die Einhaltung dieser Dienstanweisung Sorge zu tragen. Der NDR erwartet nach seinem Verhaltenskodex von allen seinen Beschäftigten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses einen Umgang der gegenseitigen Wertschätzung mit anderen Personen. Der NDR duldet keinen Sexismus und keine sexuelle Gewalt, ferner auch keine Diskriminierung aller festangestellten und freien Mitarbeiter*innen. Für festangestellte Mitarbeiter*innen findet zudem die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Anwendung.

1 Vorrang der Beschäftigung festangestellter Mitarbeiter*innen

Ein*e freie*r Mitarbeiter*in darf **nur dann** verpflichtet werden, wenn dies aus Programmgründen zwingend erforderlich ist und festangestellte Mitarbeiter*innen, die für die Aufgabe geeignet sind, innerhalb des zur Erledigung notwendigen Zeitraumes nicht zur Verfügung stehen. Dieses muss der beschäftigende Bereich vor dem Einsatz des*der freien Mitarbeiter*in prüfen.

2 Allgemeine Regeln für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

Wer freie Mitarbeiter*innen beschäftigt, muss Folgendes streng beachten:

2.1 Vor der Beschäftigung zu beachten

Freie Mitarbeiter*innen dürfen nur beschäftigt werden, nachdem die vorgesehene Beschäftigung mit Hilfe des dafür eingesetzten EDV-Systems geprüft und gebucht wurde. Eine Ausnahme gilt nur für die Beschäftigung(en), die gem. Ziffer 11 nicht auf die Limits anzurechnen ist/sind: hier ist nur die vorherige Prüfung erforderlich (z.B. Art der Tätigkeit, eventuelle Sperrfrist), nicht die vorherige Buchung.

Kann der Abschluss eines schriftlichen Honorarvertrages aus programmlichen Gründen, z.B. wegen Aktualität, nicht erfolgen, muss vor der Auftragserteilung über alle Punkte des Vertrages, insbesondere über Art und Umfang der Leistung, den zeitlichen Rahmen, den Erwerb von Rechten, das Honorar, Einvernehmen erzielt sein.

2.2 Keine persönliche Abhängigkeit

2.2.1 Freie Mitarbeiter*innen sind nicht verpflichtet, ein Vertragsangebot des NDR anzunehmen. Sie entscheiden sich völlig frei und unbeeinflusst. Eine Ablehnung braucht nicht begründet zu werden. Die Ablehnung eines oder mehrerer Angebote darf unter keinen Umständen dazu führen, dass aus diesem Grunde weitere Angebote unterbleiben.

2.2.2 Freie Mitarbeiter*innen dürfen nicht aufgefordert oder gar verpflichtet werden, ihre Arbeitskraft dem NDR ganz oder zum Teil zur Verfügung zu stellen oder vorzuhalten. Sie dürfen nicht angehalten werden, regelmäßig im NDR, z.B. zu Redaktionskonferenzen, zu erscheinen. Die ordnungsgemäße Erfüllung eines übernommenen Auftrages bleibt hiervon unberührt.

2.2.3 Freie Mitarbeiter*innen können ihren Urlaub frei wählen. Sie dürfen nicht aufgefordert werden, ihren Urlaub mit anderen Mitarbeiter*innen abzustimmen oder sich den Urlaub genehmigen zu lassen.

2.3 Keine Eingliederung in betriebliche Arbeitsabläufe

2.3.1 Freie Mitarbeiter*innen dürfen nicht in den allgemeinen organisatorischen Arbeitsablauf eingliedert werden. Sie dürfen grundsätzlich nicht in Dienstplänen oder Dispositionen aufgeführt werden. Ausnahmen sind zulässig, wenn es die ordnungsgemäße Abwicklung des Programms zwingend erfordert und eine vorherige Absprache mit dem*der freien Mitarbeiter*in über die einzelnen Beschäftigungstermine stattgefunden hat.

2.3.2 Für freie Mitarbeiter*innen darf nicht ständig ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Tätigkeiten freier Mitarbeiter*innen, die nicht zwingend in den Räumen des NDR ausgeübt werden müssen, sind außerhalb des NDR durchzuführen. Soweit freie Mitarbeiter*innen zu regelmäßigen Konferenzen zugelassen sind, ist ihnen die Teilnahme freizustellen.

2.4 Keine Weisungsgebundenheit

Bei der Erfüllung einzelner Verträge sind die freien Mitarbeiter*innen weitestgehend selbstständig. Weisungen sind nur zulässig, soweit sie in Wahrnehmung der redaktionellen Verantwortung zur ordnungsgemäßen Erfüllung des erteilten Auftrages notwendig sind, z. B. zur Einhaltung von Terminen, Bindung an Projekt-, Programm-, Produktionsgenehmigung und an Programmgrundsätze.

2.5 Keine Sendungsverantwortung und Weisungsbefugnis

Freien Mitarbeiter*innen darf nicht die Befugnis eingeräumt werden, Sendungen zu verantworten (verantwortliche*r Redakteur*in), insbesondere Beiträge anderer abzunehmen. Sie sind nicht berechtigt, Mitarbeiter*innen des NDR Weisungen zu erteilen, es sei denn, dass dies in Ausübung der übernommenen Funktion gegenüber Produktionspersonal notwendig ist.

2.6 Keine Beeinträchtigung von Interessen des NDR

Freie Mitarbeiter*innen dürfen nur beschäftigt werden, wenn die Interessen der Anstalt durch Tätigkeiten außerhalb des NDR, insbesondere für konkurrierende kommerzielle Veranstalter sowie in der Werbung, nicht beeinträchtigt werden. In Zweifelsfällen entscheidet der*die jeweils zuständige Direktor*in. Die Entscheidung kann formlos herbeigeführt werden.

2.7 Vermeidung einer Wahlbeeinflussung

Freie Mitarbeiter*innen dürfen während eines Europa-, Bundestags- oder Landtagswahlkampfes in den letzten 6 Wochen vor dem Wahltermin nicht mit Auftritten in Hörfunk-, Fernseh- oder Online-Beiträgen beauftragt werden,

- wenn sie für ein Amt oder ein Mandat kandidieren oder
- wenn sie in Wahlwerbesendungen einer Partei oder Vereinigung, die gesendet werden sollen, in identifizierbarer Weise hörbar oder sichtbar mitwirken oder
- in sonstiger Weise durch ihr Verhalten die parteipolitische Neutralität und Unabhängigkeit des NDR gefährden, z. B. durch das Auftreten als Redner*in oder Moderator*in einer Partei im Wahlkampf.

3 Beschäftigungsumfang

Die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen darf nur erfolgen, wenn das Risiko von Festanstellungsansprüchen freier Mitarbeiter*innen gegen den NDR wirksam begrenzt ist.

Deshalb gilt:

3.1 Limits

Freie Mitarbeiter*innen ohne vertragliche Sonderregelungen dürfen nur in folgendem Umfang für den NDR beschäftigt werden:

3.1.1 Limithöhe

Programm-Mitarbeiter*innen im Sinne der [Anlage 1](#) zu dieser Dienstanweisung an maximal 80 Tagen pro Jahr bis zu einer Jahresverdienstgrenze von € 24.000,-.

Andere freie Mitarbeiter*innen an maximal 60 Tagen pro Jahr bis zu einer Jahresverdienstgrenze von

- € 11.400,-,
- € 14.400,-,
- € 18.000,-, bzw.
- € 22.800,-.

Die Zuordnung der einzelnen freien Mitarbeiter*innen zu der für sie geltenden Honorarlimithöhe ist vom beschäftigenden Bereich anhand der Liste der Mitwirkungssymbole vorzunehmen, die dieser Dienstanweisung als [Anlage 2](#) beigelegt ist.

3.1.2 Beschäftigungstag

Als Beschäftigungstag zählt - unabhängig von der Stundenzahl - jeder Tag, an dem ein*e freie*r Mitarbeiter*in eine Leistung für den NDR erbringt.

3.2 Drittelregelung

Für freie Mitarbeiter*innen, die durch Vorlage entsprechender Unterlagen oder Bescheinigungen der Personalabteilung / Bereich Honorare gegenüber nachweisen, dass sie beim NDR lediglich eine Nebentätigkeit ausüben, wird ein Honorarlimit bis zur Höhe eines Drittels des außerhalb des NDR erzielten Verdienstes/Gewinnes festgesetzt. Entsprechende Bescheinigungen bzw. Nachweise sind jährlich zu erneuern.

3.3 Langformat-Autor*innen

Die Beschäftigung von Programm-Mitarbeiter*innen, die ausschließlich als Autor*innen von Langformaten im Fernsehen (Features, Dokumentationen und Reportagen mit einer Länge von mindestens 25 Minuten) bzw. im Hörfunk (Reportagen, Features und Essays mit einer Länge von mindestens 15 Minuten) tätig sind, ist unlimitiert möglich. Für diese Beschäftigung gilt, dass auch die Tätigkeit des*der Autor*in als Realisator*in der Sendung einschließlich des Sprechens eigener Texte sowie die Bearbeitung und/oder Kürzung der Sendung sowie die Erstellung von Teletipps oder Trailern für diese Sendung keiner Begrenzung unterliegt. Moderierte Magazinsendungen gelten trotz vergleichbaren Arbeitsaufwandes oder vergleichbarer Länge nicht als Langformate im Sinne dieser Vorschrift.

3.4 Rahmenverträger*innen

An der inhaltlichen Gestaltung des Programms mitwirkende freie Mitarbeiter*innen können ohne Beachtung der vorstehenden Beschränkungen eingesetzt werden, wenn mit ihnen vertragliche Sonderregelungen, insbesondere Rahmenverträge, vereinbart sind. Rahmenverträger*innen dürfen nur mit den Aufgaben betraut werden, die im Rahmenvertrag angegeben sind. Die Beschäftigungszeit von freien Mitarbeiter*innen mit einem kleinen Rahmenvertrag darf 120 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Für die Beschäftigung sonstiger Rahmenverträger*innen gilt kein Tagelimit.

4 Rahmenvereinbarungen

4.1 Grundsätze

Die Zusammenarbeit mit inhaltlich programmgestaltenden Mitarbeiter*innen kann auf der Grundlage einer befristeten (kleinen oder großen) Rahmenvereinbarung über die in Ziffer 3.1 geregelten Limitierungen hinaus erfolgen. Der Abschluss bzw. die Verlängerung einer Rahmenvereinbarung setzt voraus, dass die Befristung des Vertrages aus programmlichen Gründen sachlich gerechtfertigt ist. Davon ist in der Regel auszugehen,

– **wenn** das für die Rundfunkanstalt geltende verfassungsrechtliche Gebot, in möglichstster Breite und Vollständigkeit zu informieren, sich in einem umfassenden Sinn an der Meinungsbildung zu beteiligen und dabei allen Tendenzen Raum zu geben, eine Befristung der Zusammenarbeit gebietet;

– **wenn** die Freiheit der Anstalt, über Auswahl, Inhalt und Ausgestaltung der Programme unbeeinflusst zu befinden, durch eine Vertragsbeziehung auf Dauer, insbesondere durch eine unbefristete Festanstellung, beeinträchtigt wäre;

– **wenn** der*die betreffende Mitarbeiter*in auf die inhaltliche Gestaltung der Programme Einfluss nimmt, indem eigene Auffassungen zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, eigene Kenntnisse und Informationen oder individuelle künstlerische Befähigungen und Aussagen eingebracht werden.

Es gibt keine zeitlichen Obergrenzen für die Laufzeit von Rahmenverträgen. Die Redaktionen können - in Absprache mit der jeweiligen Direktion - mit einem*einer freien Mitarbeiter*in zusammenarbeiten, solange dies aus programmlicher Sicht sinnvoll ist.

4.2 Verfahren

Anträge auf Abschluss oder Verlängerung einer Rahmenvereinbarung sind der Hauptabteilung Personal über den*die zuständige*n Programmdirektor*in bzw. den*die Direktor*in des Landesfunkhauses zuzuleiten.

Rahmenverträge werden in der Hauptabteilung Personal ausgefertigt und unterzeichnet.

Die Rahmenverträge sowie die zugehörigen Unterlagen zum Beschäftigungsverhältnis werden in der Hauptabteilung Personal geführt.

4.3 Vergleichbare Individualentscheidungen

Individualentscheidungen, die dem Abschluss von Rahmenverträgen vergleichbar sind, trifft der*die Intendant*in auf gemeinsamen Vorschlag der Leitung der Hauptabteilung Personal und dem*der zuständigen Programmdirektor*in bzw. dem*der Direktor*in des Landesfunkhauses.

5 Prüfungsverfahren

Derjenige*Diejenige, der*die eine*n freie*n Mitarbeiter*in beauftragen möchte, hat **vor** der Beauftragung des*der freien Mitarbeiter*in zu **prüfen**, ob die vorgesehene Beschäftigung im Rahmen der internen Regularien **zulässig ist**. Die Prüfung erfolgt mit Hilfe des dafür eingesetzten EDV-Systems. Je nach Einzelfall kann es erforderlich sein, weitere Unterlagen zur Prüfung heranzuziehen. Der*Die jeweils zuständige Direktor*in ist für die Einhaltung dieses Verfahrens in seiner*ihrer Direktion verantwortlich.

5.1 Limits/Drittelregelung/ohne Limit

Soweit die Prüfung auf Einhaltung der Grenzen für die Beschäftigung eines*einer freien Mitarbeiter*in durch das EDV-System vorgenommen wird (Kennbuchstabe A: freie Mitarbeiter*innen, Limit € 11.400,-/60 Tage; Kennbuchstabe B: freie Mitarbeiter*innen, Limit € 14.400,-/60 Tage; Kennbuchstabe C: freie Mitarbeiter*innen, Limit € 18.000,-/60 Tage; Kennbuchstabe D: freie Mitarbeiter*innen, Limit € 22.800,-/60 Tage; Kennziffer 3: programmgestaltende freie Mitarbeiter*innen: Limit € 24.000,-/80 Tage; Kennziffer 4: Drittelregelung; Kennziffer 5: ohne Limit), kann der*die freie Mitarbeiter*in nach der Buchung der vorgesehenen Beschäftigung unter Angabe der voraussichtlichen Honorarhöhe, der Anzahl der notwendigen Beschäftigungstage (vgl. dazu 3.1) und deren Daten im EDV-System beauftragt werden.

5.2 Rahmenverträger*innen

Bei freien Mitarbeiter*innen mit einem großen bzw. kleinen Rahmenvertrag (Kennziffer 6) wird über das EDV-System eine etwaige Sperrfrist geprüft und es erfolgt eine Prüfung gegen eine Liste der Mitwirkungssymbole, die den entsprechenden Rahmenvertragsklassen (z.B. Reporter*in, Autor*in, Moderator*in etc.) zugeordnet sind. Zusätzlich muss derjenige*diejenige, der*die die Beschäftigung für erforderlich hält, abschließend manuell prüfen, ob die vorgesehene Beschäftigung im Einzelfall in Übereinstimmung mit dem vertraglich festgelegten Tätigkeitsrahmen steht. Bei freien Mitarbeiter*innen mit einem kleinen Rahmenvertrag muss darüber hinaus noch die Einhaltung der Limitierung auf 120 Tage pro Kalenderjahr geprüft werden. Diese Prüfung wird durch das EDV-System vorgenommen.

5.3 Langformat-Autor*innen

Bei Autor*innen im Fernsehen und Hörfunk, die ausschließlich Langformate im Sinne von Ziffer 3.3

realisieren (Kennziffer 6), erfolgt über das EDV-System eine Prüfung gegen eine Liste der Mitwirkungssymbole, die den entsprechenden Tätigkeiten zugeordnet sind. Zusätzlich muss derjenige*diejenige, der*die die Beschäftigung für erforderlich hält, manuell prüfen, ob die vorgesehene Beschäftigung im Einzelfall in Übereinstimmung mit der Ausnahmeregelung in Ziffer 3.3 steht.

5.4 Sondervereinbarungen

Bei freien Mitarbeiter*innen mit der Kennziffer 7 und 8 (Kennziffer 7: Vertrag/Vereinbarung; Kennziffer 8: Sondervereinbarung Hörfunk) wird über das EDV-System nur eine etwaige Sperrfrist geprüft. Zusätzlich muss derjenige*diejenige, der*die die Beschäftigung für erforderlich hält, manuell überprüfen, ob die vorgesehene Beschäftigung in Übereinstimmung mit dem vertraglich festgelegten Tätigkeitsrahmen steht.

6 Buchungsverfahren

6.1 Grundsatz: Erst buchen, dann beauftragen

Nach Buchung der vorgesehenen Beschäftigung unter Angabe der voraussichtlichen Honorarhöhe, der Anzahl der notwendigen Beschäftigungstage und deren Daten im EDV-System kann der*die freie Mitarbeiter*in beauftragt werden.

6.2 Ausnahmen nur in Notfällen

Kann die Buchung im dafür vorgesehenen EDV-System aufgrund **der besonderen Umstände des Einzelfalles** aus **unvorhersehbaren, programmlich zwingenden Gründen** nicht vor der Beauftragung erfolgen, ist sie umgehend nachträglich zu veranlassen. Ist die Buchung in diesem Fall nicht mehr möglich, weil die Beschäftigung bereits erfolgt ist, ist die Honorierung der Beschäftigung **unverzüglich** zu veranlassen, um die Beschäftigungsdaten im EDV-System zu aktualisieren.

6.3 Verfahren bei Regelverstößen

6.3.1 Ergibt die Buchung der Honoraranweisung, dass die Buchung im EDV-System nicht vor der Beschäftigung erfolgt und nicht am selben Tag nachgeholt worden ist, bzw. dass ein bestehender Antrag für limitierte Mitarbeiter*innen über eine festgelegte Bagatellgrenze hinaus überhonoriert wurde, ist für diese Honoraranweisung eine schriftliche Begründung zu geben. Derjenige*Diejenige, der*die die Beschäftigung veranlasst hat, muss **begründen**, warum nicht vor der Beschäftigung die Prüfung auf Einhaltung der Beschäftigungsgrenzen sowie die Buchung im EDV-System erfolgt sind. In diesen Fällen bedarf die Honoraranweisung zusätzlich der Genehmigung des*der jeweils zuständigen Direktor*in oder die Genehmigung eines*einer von ihm*ihr benannten Vertreters*Vertreterin. Die Benennung erfolgt an die Abteilung Personalwirtschaft. Im Falle, dass der*die Direktor*in die Unterschrift nicht selbst leistet, erhält der*die jeweils zuständige Direktor*in umgehend eine entsprechende Information. Dieser*Diese hat wegen der grundlegenden Bedeutung dieser Angelegenheit für die Erfüllung der Programmaufgaben und die Sicherung der Arbeitsplätze beim NDR in jedem Einzelfall zu prüfen, ob und ggf. welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen wegen der vor der Beschäftigung unterbliebenen Prüfung bzw. Buchung einzuleiten sind.

6.3.2 Ergibt die Buchung der Honoraranweisung,

– dass durch die Beschäftigung die zulässige/n Beschäftigungsgrenze/n überschritten wurde/n, und/oder

– dass eine ggf. einzuhaltende Beschäftigungspause missachtet wurde,

ist für diese Honoraranweisung eine schriftliche Begründung zu geben. Für das Verfahren gilt Ziffer 6.3.1 Sätze 2 bis 6 entsprechend.

Zusätzlich leitet der*die zuständige Direktor*in dem*der Justitiar*in die Sachverhaltsdarstellung zusammen mit einem Vorschlag zu, ob und ggf. welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen ausgesprochen werden sollen.

6.3.3 Ergibt die Buchung der Honoraranweisung, dass bei einem bestehenden Rahmenvertrag eine Leistung honoriert wurde, die nicht in der Abgleichliste für die elektronische Prüfung aufgeführt ist,

ist für diese Honoraranweisung eine schriftliche Begründung zu geben. Für das Verfahren gilt Ziffer 6.3.1 Sätze 2 bis 5 entsprechend.

Ergibt die Überprüfung des Vorgangs, dass die Beschäftigung nicht in Übereinstimmung mit dem bestehenden Rahmenvertrag erfolgt ist, hat der*die zuständige Direktor*in wegen der grundlegenden Bedeutung dieser Angelegenheit für die Erfüllung der Programmaufgaben und die Sicherung der Arbeitsplätze beim NDR in jedem Einzelfall zu prüfen, ob und ggf. welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen wegen der nicht rahmenvertragskonformen Beschäftigung einzuleiten sind. Gegebenenfalls leitet der*die zuständige Direktor*in dem*der Justitiar*in zum Zwecke der Prüfung die Sachverhaltsdarstellung zusammen mit einem Vorschlag zu, ob und ggf. welche arbeitsrechtliche Maßnahme ausgesprochen werden soll.

6.3.4 Wird daraufhin die Hauptabteilung Personal eingeschaltet und ergibt die dortige Überprüfung, dass es für erforderlich gehalten wird, arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, soll die Hauptabteilung Personal rechtzeitig vor Einleitung dieser arbeitsrechtlichen Maßnahmen den zuständigen Personalrat hierüber informieren, sofern der*die betroffene Mitarbeiter*in die Information des Personalrates wünscht. Auf diese Möglichkeit ist der*die Betroffene durch die Hauptabteilung Personal hinzuweisen.

7 Beauftragte*r für freie Mitarbeit

Der*Die Beauftragte für freie Mitarbeit im NDR ist der Verwaltungsdirektion zugeordnet. Er*Sie hat u. a. folgende Aufgabenbereiche:

- Beratung der freien Mitarbeiter*innen über die rechtlichen Rahmenbedingungen der freien Mitarbeit beim NDR, z.B. kleiner und großer Rahmenvertrag; Klärung von Einzelfragen; bei Bedarf Vermittlung zwischen den freien Mitarbeiter*innen und den Redaktionen.
- Beratung der Leiter*innen der Programmbereiche und Redaktionen bei der Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen und bei der Umsetzung sämtlicher in dem neuen Konzept vorgesehener Maßnahmen, z. B. Perspektivgespräche.
- Die*der Beauftragte berät die*den Intendant*in und die Geschäftsleitung bei unternehmenspolitisch wichtigen Einzelfragen und bei der konkreten Ausgestaltung und ggf. Weiterentwicklung des Modells für freie Mitarbeit im NDR und spricht Empfehlungen aus.
- Die*der Beauftragte für freie Mitarbeit führt einmal im Jahr Planungsgespräche zur freien Mitarbeit in den Direktionen. Einmal jährlich berichtet die/der Beauftragte in der Direktorensitzung an den Intendanten und an die Direktor*innen.
- Die*der Beauftragte unterstützt die Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der Konzeption und Durchführung von Schulungsangeboten zur Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen im NDR. Diese richten sich an die freien Mitarbeiter*innen ebenso wie an die Leiter*innen von Programmbereichen und Redaktionen.

8 Arbeitsgruppe Freie Mitarbeit

8.1 Mitglieder

Die Arbeitsgruppe "Freie Mitarbeit" besteht aus dem*der Intendant*in, dem*der Stellvertretenden Intendant*in, dem*der Justitiar*in, dem*der Verwaltungsdirektor*in, den Programmdirektor*innen, den Direktor*innen der Landesfunkhäuser sowie dem*der Produktionsdirektor*in. Eine Vertretung ist zulässig. Um hohe Praxisnähe zu gewährleisten, sollten die Teilnehmer*innen aus den Programmdirektionen Redaktions- bzw. Abteilungsleiter*innen sein, die selbst freie Mitarbeiter*innen beschäftigen. Diese sind dann gleichzeitig Multiplikatoren, die das Ergebnis der Beratungen in die Bereiche kommunizieren.

Der*Die Beauftragte für freie Mitarbeit kann zu den Sitzungen der Arbeitsgruppe weitere, nicht stimmberechtigte Mitglieder mit beratender Funktion zulassen. Dazu gehören entsendete/nominierte Mitglieder aus dem Redaktionsausschuss sowie weitere freie Mitarbeiter*innen aus den Programmdirektionen. Letztgenannte Interessenvertreter*innen aus den Programmdirektionen

erhalten für ihre Teilnahme an den Arbeitssitzungen der AG „Freie Mitarbeit“ im NDR eine Aufwandsentschädigung pro Sitzung. Die Anzahl der Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, ist auf zwei Personen pro Sitzung beschränkt.

8.2 Sitzungen

Die Arbeitsgruppe tagt in der Regel einmal im Quartal unter dem Vorsitz des*der Beauftragten für freie Mitarbeit.

8.3 Aufgaben

- Fragen von grundsätzlichem Interesse aus dem Bereich freier Mitarbeit zu klären,
- die Erfahrungen mit dem Tarifvertrag für befristete Programm-Mitarbeit auszutauschen und zu erörtern,
- die Erfahrungen mit dem Modell für freie Mitarbeit im NDR auszutauschen und Fragen oder Probleme, die sich daraus ergeben, zu besprechen,
- die Umsetzung dieser Dienstanweisung zu begleiten und auf eine möglichst einheitliche Anwendung hinzuwirken.

9 Jobbörse

Die interne Jobbörse im NDR ist ein freiwilliges, unverbindliches Serviceangebot und wird von dem*der Beauftragten für freie Mitarbeit betreut und weiterentwickelt. Die Jobbörse soll den Redaktionen die Möglichkeit geben, qualifizierte programmgestaltende Mitarbeiter*innen NDR-weit oder für ihre Region zu suchen. Dabei besteht keinerlei Verpflichtung seitens der Redaktion, mit jedem*jeder Bewerber*in ein Bewerbungsgespräch zu führen.

10 Perspektivgespräch

Der*Die Redaktionsleiter*in führt mit den freien Mitarbeiter*innen, für die er*sie einen großen oder kleinen Rahmenvertrag beantragt hat, jedes Jahr ein Perspektivgespräch.

Ziel dieser Gespräche ist es, dem*der freien Mitarbeiter*in eine ehrliche Einschätzung der Qualität seiner*ihrer Arbeit zu geben. Der*Die Redaktionsleiter*in soll dem*der Freien Defizite und Anforderungen mitteilen und ihm*ihr eine Perspektive für die weitere Zusammenarbeit aufzeigen. Die Gespräche sollen protokolliert werden, um als Grundlage für kommende Gespräche zu dienen. Der*Die freie Mitarbeiter*in und der*die Programmverantwortliche können vereinbaren, wer von ihnen das Gespräch protokolliert. Entscheidend ist, dass es von beiden im Einvernehmen unterschrieben wird.

11 Ausnahmeregelungen für unlimitierte Beschäftigungen

Die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen unterliegt - bei Wahrung des Vorrangs Festangestellter - abweichend von Ziffer 3.1 keiner Begrenzung nach dem Umfang für die in der [Anlage 3](#) aufgeführten Tätigkeiten.

Soweit danach eine Autor*innenleistung nicht auf die Limits anzurechnen ist, erstreckt sich dies auch auf das Sprechen des eigenen Textes (Mitwirkungssymbole 1294 bis 1296). Wird eine Autor*innenleistung zusammen mit einer Leistung, z. B. Realisation, erbracht, die auf die Limits anzurechnen ist, so ist die Gesamtleistung auf die Limits anzurechnen. Für Autor*innen, die **ausschließlich Langformate im Fernsehen bzw. im Hörfunk** realisieren, gilt diese Anrechnungsvorschrift nicht, sondern stattdessen die Spezialregelung in [Ziffer 3.3](#).

Bei Autor*innenleistungen im Hörfunk sind Exposés nicht auf die Limits anzurechnen, wenn das Manuskript nicht auf die Limits anzurechnen ist oder wäre. Zuschläge für Materialbeschaffung oder Recherche bei besonders hohem Aufwand sind nicht auf die Limits anzurechnen, wenn auch die Leistung, für die der Zuschlag gezahlt wird, nicht auf die Limits anzurechnen ist.

Die Abgeltung von Senderechten für Mitschnitte von Konzerten (Mitwirkungssymbol 1471 bis 1477) ist nicht auf die Limits anzurechnen.

12 Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Zeitverträgen, Aushilfen und Student*innen

Beschäftigte, mit denen ein befristetes Arbeitsverhältnis (Zeitvertrag), ein befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis oder ein befristeter Vertrag über studentische Hilfstätigkeiten abgeschlossen wurde, dürfen während der Laufzeit dieses Vertrages und bis zu einem Vierteljahr nach Ablauf eines solchen Vertrages nicht als freie Mitarbeiter*innen beschäftigt werden, es sei denn, der Vertrag wurde vorzeitig auf ausdrücklichen Wunsch des*der Mitarbeiter*in beendet.

13 Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt am 15.12.2020 in Kraft.

Sie ersetzt die bisherige Dienstanweisung für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 09. Dezember 2014.

Hamburg, den 23. November 2020

gez. Joachim Knuth

Anlage 1: Programm-Mitarbeiter*innen im Sinne der Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen sind (Limithöhe € 24.000,-/80 Tage pro Kalenderjahr)

- * Arrangeur*innen
- * Autor*innen
- * Berichterstatter*innen
- * Bildregisseur*innen (selbstständig künstlerisch gestaltend)
- * Bühnenbildner*innen (selbstständig künstlerisch gestaltend)
- * Choreograph*innen (Einstudierung)
- * Chorleiter*innen
- * Conférenciers
- * Cutter*innen bei größeren Produktionen (Spielfilm, Feature), wenn sie selbstständig künstlerisch gestaltend tätig sind
- * Dirigent*innen
- * Disc-Jockeys, soweit sie moderieren und die Musikauswahl selbstständig treffen
- * Dramaturg*innen
- * Graphiker*innen (selbstständig künstlerisch gestaltend)
- * Kabarettist*innen
- * Kameraleute bei größeren Produktionen (Spielfilm, Feature), wenn sie selbstständig künstlerisch gestaltend tätig sind
- * Kommentator*innen
- Komiker*innen
- * Komponist*innen
- * Korrespondent*innen
- * Kostümbildner*innen, soweit nach eigenen Entwürfen die Ausstattung erfolgt
- * Maskenbildner*innen bei größeren Produktionen, soweit selbstständig künstlerisch gestaltend
- * Moderator*innen
- * Quizmaster*innen
- * Realisator*innen
- * Redakteur*innen
- * Regisseur*innen
- * Reporter*innen

- * Szenenbildner*innen (selbstständig künstlerisch gestaltend)
- * Schauspieler*innen (jedoch nicht Statist*innen, Komparsinnen/ Komparsen)
- * Solist*innen (Musiker*innen, Tänzer*innen)
- * Tonmeister*innen bei größeren Musikproduktionen, soweit selbstständig künstlerisch gestaltend

**Anlage 2: Liste der Mitwirkungssymbole für die Zuordnung der Mitarbeiter*innen zu den Limit-
höhen gem. Ziffer 3.2.1 der Dienstanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen**

I. Limithöhe € 11.400,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

1.1

Studioassistent

1333

1.2

Hörfunk-Requisiteure

1334

1.3

Notenumwender*in

1482

1.4

Registrant*in

1483

1.5

Schreibarbeiten

1531 bis 1539

1.6

Hilfsarbeiten

1541

1.7

Orchesterwart*in

1554

1.8

Produktionsleitersekretär*in

1563

2 Vergütungstabelle Fernsehen

2.1

Akquisition

6500

2.2

Hilfsarbeiten in der Redaktion

7020

2.3

Schreibarbeiten

7091 bis 7096

2.4
Produktionshilfskräfte
8370, 8390, 8400

II. Limithöhe € 14.400,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

1.1
Sprecherleistungen
1291 bis 1293, 1301 bis 1303, 1343, 1367, 1368

1.2
Regieassistenz
1331

1.3
Musikzusammenstellung
1381 und 1382, 1385

1.4
Musiker*in
1411 bis 1419, 1421 bis 1427, 1431 bis 1434, 1441 bis 1443, 1454

1.5
Redaktionelle Mitarbeit, Redaktionsassistenz
1491, 1492

1.6
Übersetzungstätigkeiten
1495, 1496

1.7
Tonassistent*in
1553

1.8
Notenausschriften
1571 bis 1598

2 Vergütungstabelle Fernsehen

2.1
Mitwirkende in Nummernsendungen
3431, 3432, 3460, 3472, 3473

2.2
Mitwirkende in Informationssendungen
6050, 6081 bis 6093, 6101 bis 6112, 6116 bis 6118, 6151, 6152

2.3
Redaktionelle Mitarbeit, Redaktionsassistenz
7010, 7011

2.4
Dokumentar*in/Fernseharchiv
7015, 7016

2.5
Übersetzungstätigkeiten
7041, 7042, 7070

2.6

Produktionssekretär*in

8020

2.7

Script

8030

2.8

Fachliche Beratung für den Produktionsstab

8060

2.9

1. Regieassistent/in

8070

2.10

Continuity

8080

2.11

Tonassistent*in

8160

2.12

Oberbeleuchter*in

8165, 8166

2.13

Geräuschmeister*in

8170

2.14

Cuttertätigkeiten

8240, 8250

2.15

Bühnen-/Szenenbildnertätigkeiten

8260, 8270, 8280

2.16

Requisiteur- und Kostümbildnertätigkeiten, Garderobe/Gewand

8300, 8310, 8320, 8330, 8340, 8350

2.17

Studio-Assistent*in

8380

2.18

Standfotograf*in

8410

III. Limithöhe € 18.000,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

1.1

Sprecher*in-Ansage, Nachrichten

1281 bis 1284

1.2

Producer*in

1321, 1322

1.3

Bearbeitung von fertigen, vorhandenen Produktionen / Herstellung von Layout-Elementen

1341, 1342

1.4

Präsentation von öffentlichen Veranstaltungen

1373

1.5

Tonmeister*in

1481

1.6

Tontechniker*in

1552

1.7

Produktionsleitung/Produktionsassistenz

1561, 1562

1.8

Aufnahmeleitung

1564

2 Vergütungstabelle Fernsehen

2.1

Regieleistungen in Informationssendungen

5271 bis 5277, 5281 bis 5288, 5291 bis 5295

2.2

Mitwirkende in Informationssendungen

6121 bis 6125, 6131 bis 6134, 6141, 6142

2.3

Bearbeitung von fertigen Produktionen

7080

2.4

Produktionsleitung, Produktionsassistenz

8000, 8010

2.5

Aufnahmeleitung

8040, 8050

2.6

1. Kameramann*frau

8090

2.7

Kameraassistent*in

8120

2.8

Tonmeister*in

8130

2.9

Tontechniker*in

8150

2.10

Bildführung, Bildmischer*in, Bildtechniker*in, MAZ-Technikerr*in

8180, 8190, 8210, 8220

2.11

Cutter*in

8230

2.12.

Grafiker*in

8290

2.13

Maskenbildner/in

8360

IV. Limithöhe € 22.800,-/60 Tage pro Kalenderjahr

1 Vergütungstabelle Hörfunk

1.1

Toningenieur*in

1551

2 Vergütungstabelle Fernsehen

2.1

Kameramann*frau

8100, 8110

2.2

Toningenieur*in

8140

2.3

Bildingenieur*in

8200

Anlage 3: Liste der Mitwirkungssymbole für unlimitiert zulässige Tätigkeiten gem. Ziffer 11 der Dienststanweisung für die Beschäftigung freier Mitarbeiter*innen

I. Vergütungstabelle Hörfunk

1. Autorinnen*Autorenleistungen
1011 (soweit mindestens 15 Min.), 1012 bis 1014, 1016, 1021 (soweit mindestens 15 Min.), 1022, 1023, 1025, 1031 (soweit mindestens 15 Min.), 1032, 1033, 1035, 1042 (soweit mindestens 15 Min.), 1043, 1051 (soweit mindestens 15 Min.), 1052, 1053, 1054 (soweit mindestens 15 Min.), 1055, 1061 bis 1063, 1071 bis 1074, 1081 (soweit mindestens 15 Min.), 1082, 1083 bis 1084 (soweit mindestens 15 Min.), 1091 bis 1094 (soweit jeweils mindestens 15 Min.), 1101 bis 1103 (soweit jeweils mindestens 15 Min.), 1111 bis 1114, 1121 bis 1123 (wenn Manuskript frei), 1294 bis 1296 (wenn Manuskript frei)
2. Reportageleistungen
1143, 1201, 1202
3. Gesprächs-, Diskussionsteilnehmer*innen
1221
4. Schauspielerische Leistungen
1231 bis 1234, 1241 bis 1244, 1251, 1254
5. Komparserie, Laienrollen
1261, 1262, 1271, 1272
6. Regie
1311 bis 1314
7. Komposition (Auftrag)
1391 bis 1396
8. Solist*innen, Dirigent*innen
1451 bis 1453, 1455 bis 1459, 1461 bis 1469
9. Sprachliche Beratung, fachliche und wissenschaftliche Beratung
1493, 1494, 1498
10. Lektorate
1501 bis 1508, 1511 bis 1517, 1521, 1522
11. Kinderbetreuung
1542

II. Vergütungstabelle Fernsehen

1. Autor*innenleistungen
 - a) Sendungen mit Spielhandlung
2001 bis 2007, 2011, 2012, 2020, 2030, 2041 bis 2047, 2051 bis 2057, 2060, 2071 bis 2077, 2081 bis 2087, 2091 bis 2097, 2101 bis 2107
 - b) Nummernsendungen
3001 bis 3005, 3011 bis 3015, 3020, 3031, 3032, 3040, 3051, 3052, 3060, 3070, 3071, 3080, 3090, 3101 bis 3105, 3110
 - c) Musiksendungen
4001 bis 4005, 4010
 - d) Informationssendungen
5001 bis 5005, 5020, 5041 bis 5045, 5050, 5071 bis 5075 (jeweils nur, wenn nicht Teil einer Gesamtleistung)

2. Regie

a) Sendungen mit Spielhandlung

2201 bis 2207, 2211, 2212, 2221 bis 2227, 2231, 2232, 2241 bis 2247, 2250

b) Nummernsendungen

3201 bis 3205, 3211 bis 3215, 3221 bis 3225

c) Musiksendungen

4201 bis 4204, 4211 bis 4215

d) Talkformate

6520 bis 6522 (soweit jeweils mind. 30 Min.), 6530 bis 6532 (soweit jeweils mind. 30 Min.)

3. Mitwirkende

a) Sendungen mit Spielhandlung

2401 bis 2410, 2421 bis 2426, 2431 bis 2433, 2441 bis 2443, 2451 bis 2454

b) Nummernsendungen

3401, 3402, 3411, 3412, 3421, 3422, 3440, 3441, 3471

c) Musiksendungen

4451, 4455, 4458

4. Interviewpartner*innen

6011, 6012

5. Diskussions-/Gesprächsteilnehmer*innen

6041 bis 6045

6. Vorführungen wissenschaftlich-technischer Experimente

6061, 6062

7. Talkmoderation

6540, 6541

8. Talkgast

6550, 6551

9. Lektorate

7030

10. Sprachliche Beratung, Fachliche Beratung

7050, 7060, 7061

11. Kinderbetreuung

8420

12. Komposition

9001, 9002

13. Fotos

9021 bis 9023, 9024 (wenn nicht Teil einer Gesamtleistung)