

Stand 28. August 2017

**Tarifvertrag
über eine Beschäftigungsgarantie
für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des rbb**

(BestandschutzTV)

vom xx. xx. 2017

zwischen

dem **Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb)**
- vertreten durch die Intendantin –

einerseits

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

andererseits.

Präambel

Die Tarifvertragsparteien nehmen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17. April 2013 (Aktenzeichen: 10 AZR 272/12) zum Anlass, die Beschäftigungssituation der nicht programmgestaltenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Dieser Tarifvertrag soll diesem Personenkreis eine Perspektive auf dauerhafte Beschäftigung im **rbb** geben.

In diesem Rahmen sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass der von diesem Tarifvertrag erfasste Personenkreis bevorzugt eingesetzt und vor dem Hintergrund der sich veränderten Arbeitswelt kontinuierlich fortgebildet werden soll, um eine Beschäftigung auch bei Wegfall von Aufgabenfeldern und Berufsbildern sicherzustellen.

1. Geltungsbereich

1.1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **rbb**, die in den vorangegangenen drei Kalenderjahren 2014 bis 2016 für durchschnittlich 60 Tage im Jahr Honorare für nicht programmgestaltende Tätigkeiten erhalten haben.

Nicht programmgestaltende Tätigkeiten sind solche, die keinen inhaltlichen Einfluss auf Hörfunk- und Fernsehsendungen sowie Telemedienangebote des **rbb** haben, eine inhaltlich gestaltende Mitwirkung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters am Programm folglich nicht gegeben ist. **Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass dies insbesondere die in Anlage 1 nicht abschließend genannten Tätigkeiten sind.**

1.2. Die Zeiträume einer dem **rbb** angezeigten Mutterschutzzeit (entsprechend MuSchG), Kinderbetreuungszeit, Pflegezeit (nach PflegeZG bzw. FPfZG), Verhinderung aufgrund Krankheit der Kinder (Betreuungsnotwendigkeit) oder eines befristeten Arbeitsvertrags mit

dem **rbb** bleiben analog zu Ziffer 6.2 des 12a-Tarifvertrag¹ bei der Prüfung der Voraussetzungen nach Ziffer 1.1. letzter Halbsatz außer Betracht.²

Auf Antrag werden auch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als sechs Wochen gedauert hat, nicht berücksichtigt. Die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit müssen im Antrag angegeben und dem **rbb** in angemessener Form nachgewiesen werden. Darüber hinaus **werden** weitere Zeiträume auf Antrag berücksichtigt, wenn ohne Berücksichtigung dieser Zeiträume eine unangemessene soziale Härte entsteht.

2. Bestandsschutz

- 2.1. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen nach Ziffer 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss eines Honorarrahmenvertrags mit einer Laufzeit bis zum Ablauf des Monats, in dem die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht wird. **Ein befristetes Arbeitsverhältnis mit dem rbb steht dem Abschluss eines Honorarrahmenvertrags für die Beschäftigung nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.**
- 2.2. Im Honorarrahmenvertrag werden den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Kalenderjahr Einsatzangebote im Umfang ihrer bisherigen Beschäftigung garantiert (Angebotsgarantie). Der Umfang der Angebotsgarantie entspricht dem nach Ziffer 1.1 Satz 1 letzter Halbsatz zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches nach Ziffer 2.1 ermittelten Durchschnittswert der jährlichen Beschäftigungstage. Die Anzahl der garantierten Angebotstage wird im Honorarrahmenvertrag festgeschrieben.
- 2.3. Der Honorarrahmenvertrag **soll einvernehmlich angepasst werden**, wenn sich die Art der überwiegenden Tätigkeit der freien Mitarbeiterin bzw. des freien Mitarbeiters ändert.
- 2.4. Der Honorarrahmenvertrag kann auf Antrag einvernehmlich vorübergehend ausgesetzt werden, wenn die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter die Tätigkeit für mindestens ein halbes Jahr unterbrechen möchte.

3. Einsatzangebote

- 3.1. Der **rbb** unterbreitet den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Kalenderjahr **mindestens** Beschäftigungsangebote im Umfang der im Honorarrahmenvertrag vereinbarten Angebotsgarantie. Die Verteilung der Beschäftigungsangebote im jeweiligen Kalenderjahr soll sich an der Praxis vor Abschluss des Honorarrahmenvertrags orientieren. Eine von Satz 2 abweichende Verteilung der Beschäftigungsangebote kann zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und **rbb** vereinbart werden.
- 3.2. Fort- und Weiterbildungen, die die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter **auch** im Interesse und auf Wunsch des **rbb** absolviert, stellen keine Beschäftigung im Sinne der Ziffer 3.1 dar. Somit werden Tage, an denen die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter an Fortbildungen nach Satz 1 teilnimmt, nicht auf den garantierten Beschäftigungsumfang nach Ziffer 2.2 angerechnet.
- 3.3. Sofern der betriebliche Bedarf besteht, können auch Angebote über die Angebotsgarantie hinaus abgegeben werden. In diesen Fällen finden die internen Obergrenzen für die Beschäftigung in freier Mitarbeit (Prognosegrenzen) keine Anwendung. Vor dem Einsatz neuer

¹ Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg in der Fassung vom 29.3.2010/8.4.2010

² Bsp.: Bei einer angezeigten Kinderbetreuungszeit vom 1. Juli 2015 bis 31. Dezember 2015 und einer Beschäftigung von 30 Tagen bis zum 30. Juni 2015 wird der monatliche Durchschnitt des 1. Halbjahres auf 12 Monate hochgerechnet:

30 Beschäftigungstage ÷ 6 Monate = 5 Tage/Monat × 12 = 60 Beschäftigungstage in 2015

freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll der **rbb** einen verstärkten Einsatz des unter diesen Tarifvertrag fallenden Personenkreises prüfen.

- 3.4. Die Angebote nach Ziffer 3.1. müssen den Fähigkeiten der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen und insbesondere die bisherige Tätigkeit und Ausbildung berücksichtigen. Die Höhe des Honorars pro Einsatztag entspricht **mindestens** der Höhe der bisherigen täglichen Honorare und richtet sich im Übrigen nach dem Honorarrahmen. Die Honorare unterliegen den tarifvertraglich vereinbarten Erhöhungen der tarifierten Honorare.
- 3.5. Der **rbb** unterbreitet die Beschäftigungsangebote mindestens 14 Tage vor den jeweils geplanten Einsätzen. Bei den Angeboten sollen Tätigkeiten an den Wochenenden sowie an Feiertagen angemessen berücksichtigt werden. Etwaige Wünsche teilen die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem **rbb** rechtzeitig mit.
- 3.6. Die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jederzeit frei, die Einsatzangebote des **rbb** anzunehmen oder abzulehnen.

Für den Fall, dass die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitige Einsatzangebote nach Ziffer 3.5. des **rbb** ablehnen, werden diese Tage als Einsatzangebote im Sinne der Angebotsgarantie gewertet. Satz 2 gilt nicht, wenn die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter dem **r b b** rechtzeitig vor Zugang eines Einsatzangebotes der zuständigen Disponentin bzw. dem zuständigen Disponenten schriftlich (z. B. per Email oder Fax) in einem vertretbaren und angemessenen Umfang angezeigt hat, wann sie bzw. er nicht für Einsätze zur Verfügung steht.

Jeder Bereich definiert das Verfahren der Angebote und die rechtzeitiger Anzeige von Zeiträumen der Nichtverfügbarkeit. Bei Abweichungen von diesem Verfahren werden die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig vor Veröffentlichung der Einsatzangebote informiert.

Der nach Satz 3 angezeigte Zeitraum der Nichtverfügbarkeit darf in keinem Fall dazu führen, dass der **rbb** keine der Beschäftigungsgarantie entsprechenden Angebote machen kann. **Dies liegt insbesondere vor, wenn die Dauer der Nichtverfügbarkeit das gleiche Volumen wie die Angebotsgarantie erreicht.**

- 3.7. In den folgenden Fällen werden abgelehnte Einsatzangebote nach Ziffer 3.5. nicht auf die Angebotsgarantie angerechnet:
 - a. nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit³ bis zu einer Dauer **von 178 Kalendertagen in Anlehnung an Ziffer 8.2 des 12a-Tarifvertrags** bzw. Unmöglichkeit der Auftragsdurchführung aus gesundheitlichen Gründen
 - b. Betreuung eines im Haushalt lebenden Kindes, wenn die Voraussetzungen der Ziffer 8.10 des 12a-Tarifvertrags erfüllt sind
 - c. kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
 - d. Zeiten, für die bereits Urlaubsentgelt nach den Regelungen des 12a-Tarifvertrags beantragt worden ist
 - e. geplante Einsätze, bei denen eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass sich für die konkrete freie Mitarbeiterin bzw. den konkreten freien Mitarbeiter eine objektive Gefahrensituation realisieren kann, die aufgrund ihrer Gefährlichkeit objektiv unzumutbar ist
 - f. nachgewiesene unverschuldete Verhinderungen der Einsatzannahme

Im Übrigen gelten die Regelungen des TV Mindestbedingungen⁴ sowie des 12a-Tarifvertrags.

³ **Eine Arbeitsunfähigkeit bis zu 3 Tagen, für die kein Zuschuss im Krankheitsfall nach dem 12a-Tarifvertrag gezahlt wird, muss glaubhaft und nur auf Anforderung des **rbb** durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden**

⁴ Tarifvertrags über Mindestbedingungen für die Beschäftigung freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **rbb** vom April 2013

- 3.8. Für den Fall, dass der **rbb** weniger als die im Honorarrahmenvertrag zugesagten Einsatzangebote auf Grundlage der vorangegangenen Regelungen unterbreitet, haben die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Ausgleichszahlung. Die Ausgleichszahlung entspricht für jeden nicht erfolgten Angebotstag dem durchschnittlich erzielten Honorar pro Beschäftigungstag in **den letzten sechs Kalendermonaten. Sind in diesem Zeitraum keine Honorare erzielt worden, wird durchschnittlich Verdienst im letzten Beschäftigungsmonat herangezogen.**
- 3.9. Die Ausgleichszahlung wird auf Antrag der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 1. Quartal des folgenden Kalenderjahres ausgezahlt.⁵
- 3.10. Für den Fall, dass der **rbb** unterjährig nur stark reduzierte oder keine Beschäftigungsangebote unterbreitet, **leistet der rbb auf Antrag eine Abschlagszahlung auf die zu erwartende Ausgleichszahlung. Die Berechnung der zu erwartenden Ausgleichszahlung erfolgt nach Maßgabe von Ziffer 3.8.**
- 3.11. Der **rbb** wird langzeiterkrankte freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, insbesondere im Hinblick auf § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aktiv bei der Förderung und Erhaltung ihrer Gesundheit unterstützen („Betriebliches Eingliederungsmanagement“). Der **rbb** wird **in jedem angezeigten Einzelfall** prüfen, ob und durch welche Maßnahmen er die betroffenen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längeren oder wiederholten Krankheitsphasen zielgerichtet unterstützen kann und hierbei die für Arbeitnehmer geltende Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement entsprechend anwenden.
- 3.12. Setzt der **rbb** die freie Mitarbeiterin bzw. den freien Mitarbeiter als Folge eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements in einer Weise ein, die zu einer niedrigeren Honorierung führen würde, so hat sie bzw. er Anspruch auf eine Honorierung, die dem **durchschnittlich erzielten Honorar pro Beschäftigungstag in den letzten sechs Kalendermonaten entspricht.**
- 3.13. Kann eine freie Mitarbeiterin aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr zu den im Honorarrahmenvertrag vereinbarten Tätigkeiten eingesetzt werden, gilt Ziffer 3.12. entsprechend. Die freie Mitarbeiterin legt dem **rbb** auf Anforderung eine entsprechende ärztliche Einschätzung zu ihren Einsatzmöglichkeiten vor.

4. soziale Leistungen

- 4.1. Mit Abschluss des Honorarrahmenvertrags nach Ziffer 2.1. wird zwischen dem **rbb** und der freien Mitarbeiterin bzw. dem freien Mitarbeiter für die Laufzeit des Vertrags ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts begründet. **Der rbb meldet den Sozialversicherungsträgern die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Abrechnung als Dauerbeschäftigte („Durchversicherung“).** Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Honorarrahmenvertrag nach Ziffer 2.1. werden zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung abgerechnet.
- 4.2. **Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Honorarrahmenvertrag sind arbeitnehmerähnliche Personen des rbb. Die wirtschaftliche Abhängigkeit nach Ziffer 2 sowie die soziale Schutzbedürftigkeit nach Ziffer 3 des 12a-Tarifvertrags werden angenommen, wobei die Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit nach Ziffer 3.1 des 12a-Tarifvertrags bestehen bleibt.**

⁵ Der **rbb** erklärt, dass er schnellstmöglich eine technische Lösung umsetzen wird, die eine automatisierte Auszahlung ohne Antrag ermöglicht. Zudem sollen freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich fallen, nach technischer Umsetzung eine regelmäßige Übersicht über ihr noch zur Verfügung stehendes Kontingent aus der Beschäftigungsgarantie erhalten.

- 4.3. Der **rbb** gewährt freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, eine Familiensonderzahlung für jedes berechnete Kind in Höhe von 67,- € für jeden Monat, in dem eine Tätigkeit vorliegt oder ein Anspruch auf Zuschuss im Krankheitsfall bzw. Urlaubsgeld nach dem 12a-Tarifvertrag geltend gemacht wird.

Die Familiensonderzahlung wird gewährt für:

- a) im ersten Grad mit der freien Mitarbeiterinnen bzw. dem freien Mitarbeiter verwandte Kinder (leibliche und adoptierte Kinder),
- b) Stiefkinder, d.h. die von der freien Mitarbeiterin bzw. dem freien Mitarbeiter in ihren bzw. seinen Haushalt aufgenommenen Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten.
- c) Pflegekinder, die im Haushalt der freien Mitarbeiterin bzw. des freien Mitarbeiters leben,
- d) Enkel, wenn die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter sie in ihren bzw. seinen Haushalt aufgenommen hat.

Der **rbb** gewährt Familiensonderzahlung, bis das Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat; nach Vollendung des 18. Lebensjahres jedoch nur, wenn es in einer Schul- oder Berufsausbildung steht und die Einkünfte den Grundfreibetrag nach § 32 a EStG nicht übersteigen. Dazu gehören in Anlehnung an die Bestimmungen zur Zahlung von Kindergeld auch Praktika, die der Berufsausbildung dienen, Sprachaufenthalte im Ausland und geregelte Freiwilligendienste (z.B. freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst).⁶

- 4.4. Die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Honorarrahmenvertrag, die Mitglied in der Pensionskasse Rundfunk (PKR) sind, haben Anspruch auf eine zusätzliche Förderung ihrer persönlichen Altersversorgung. Sofern sie im jeweiligen Jahr Beiträge gemäß der Satzung der PKR gezahlt haben, erhalten sie vom **rbb** pro Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 3 % ihrer in diesem Jahr erzielten Honorare, die der **rbb** unmittelbar an die PKR leistet. Diese Zahlung erfolgt im 1. Quartal des folgenden Kalenderjahres.
- 4.5. Für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits zum Stichtag 31. Dezember 2016 Mitglied der Pensionskasse Rundfunk (PKR) waren, zahlt der **rbb** eine weitere Einmalzahlung an die PKR in Höhe von 2 % der durchschnittlich erzielten jährlichen Honorare nach Ziffer 1.1. pro Kalenderjahr seit dem Jahr 2003, wenn im betreffenden Jahr eine Beschäftigung von mindestens 72 Tagen erfolgt ist.

5. Beendigung

- 5.1. Das durch den Honorarrahmenvertrag begründete Rechtsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt, der gesetzlich als Zeitpunkt für einen Bezug von Regelaltersrente als Vollrente ohne Abschläge bestimmt ist (Regelaltersgrenze). Dies gilt auch für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. ~~Eine Mitteilung nach den Regelungen des 12a-Tarifvertrags entfällt.~~
- 5.2. Darüber hinaus endet das Rechtsverhältnis durch Kündigung nach Ziffer 5.3 bzw. 5.4 dieses Tarifvertrages oder durch Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in Vollzeit beim **rbb** oder einem Dritten. Bei einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit reduziert sich die Zahl der garantierten Beschäftigungstage in dem Umfang, dass das Arbeitsverhältnis und die freie Mitarbeit in Summe den Umfang einer Vollzeitstelle nicht überschreiten.

⁶ zu Ziffer 4.2.: Im Übrigen gelten die Regelungen der Anlage 3 zum Manteltarifvertrag des **rbb** über die Zahlung des Familienzuschlags entsprechend.

- 5.3. Der Honorarrahmenvertrag kann von Seiten der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. Bereits angenommene Beschäftigungsangebote bleiben hiervon unberührt und unterliegen die Regelungen des TV Mindestbedingungen sowie des 12a-Tarifvertrags.
- 5.4. Der **rbb** kann den Honorarrahmenvertrag und das zugrundeliegende Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist nur aus wichtigem Grund **in Anlehnung an § 626 BGB** kündigen. ~~Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn es dem **rbb** unter Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann, den Vertrag fortzusetzen. Eine ordentliche Kündigung durch den **rbb** ist ausgeschlossen.~~

6. Veränderungsschutz

- 6.1. Fällt das Einsatzgebiet einer freien Mitarbeiterin bzw. eines freien Mitarbeiters insbesondere aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder strukturellen Veränderungen weg, so ist der **rbb** verpflichtet, der freien Mitarbeiterin bzw. dem freien Mitarbeiter mindestens gleichwertige zumutbare Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. **Die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter ist zur Teilnahme an entsprechenden Umschulungen, Fortbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die Kosten trägt der rbb.**
- 6.2. Kann der **rbb** ein mindestens gleichwertiges zumutbares Angebot nach Ziffer 6.1. nicht unterbreiten, so hat die freie Mitarbeiterin bzw. der freie Mitarbeiter bei Übernahme der neuen Tätigkeiten trotzdem Anspruch auf eine Honorierung, die dem Durchschnitt der bisher erhaltenen Honorarhöhen entspricht.

7. Schlussbestimmungen

- 7.1. Dieser Tarifvertrag tritt am **1. Januar 2018** in Kraft.
- 7.2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Quartals frühestens aber zum 31. Dezember **2020** gekündigt werden. Die abgeschlossenen Honorarrahmenverträge **sowie die entsprechenden Angebotsgarantien** bleiben von einer Kündigung unberührt. ~~Im Übrigen wird eine Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG ausgeschlossen.~~
- 7.3. Sofern in diesem Tarifvertrag nicht abweichend geregelt, gelten im Übrigen die Regelungen des TV Mindestbedingungen sowie des 12a-Tarifvertrags.
- 7.4. Kommt es bei der Anwendung dieses Tarifvertrags zu Streitigkeiten über die Auslegung, die auf betrieblicher Ebene nicht gelöst werden können, soll eine aus Mitgliedern der unterzeichnenden Gewerkschaft und des **rbb** paritätisch besetzte Kommission entscheiden. Das Nähere kann in einer Geschäftsordnung geregelt werden.
- 7.5. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitglieder der Tarifkommission der unterzeichnenden Gewerkschaft sind, sollen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Insbesondere führt die Teilnahme an gewerkschaftlichen Zusammenkünften und an Tarifverhandlungen mit dem **rbb** zu keiner Minderung des in diesem Tarifvertrag garantierten Beschäftigungsangebots.

Berlin/Potsdam, den xx. August 2017

Anlage 1

zum BestandsschutzTV

nicht programmgestaltende Tätigkeiten nach Ziffer 1.1. **sind insbesondere:**

1. Aufnahmeleiter/in
Archivassistent/in
Aufnahmel.-assistent/in
Aufnahmeleiter/in
Bildingenieur/in
Bildmischer/in
Bildregisseur/in
Bildtechniker/in
Brandwächter/in
Bühnenbildner/in
Cutter/in
Designer/in
Disponent/in
Dokumentar/in im Archiv
EB-Techniker/in
File-Operator/in
Grafiker/in
Kameramann/-frau
Kostümbildner/in
Maskenbildner/in
MAZ-Techniker/in
Produktionsassistent/in
Produktionshilfe
Produktionsleiter/in
Produktionssekretär/in
Redaktionsassistent/in
Regieassistent/in
Requisiteur/in
Saaltechniker/in
SAW-Operator/in
Slomo-Operator/in
Steadicam-Assistent/in
Toningenieur/in
Tonmeister/in
Tontechniker/in
Veranstal.-techniker/in
Veranstaltungsmeister/in

Diese Aufzählung stellt keinen abschließenden Katalog der nicht-programmgestaltenden Tätigkeiten dar.