



Die Mediengewerkschaft Info

Betriebsgruppe ZDF

Februar 2014

► Wird es ein kämpferisches 2014?

Was für ein Jahr 2013? Nach dem 1. Platz in der Zuschauergunst im Jahr 2012 war das ZDF auch 2013 anfangs gut gestartet, musste sich aber zwischenzeitlich der „anstürmenden“ ARD erwehren. Die Privaten versuchten ebenfalls mit den üblichen Kaufserien, aber auch mit neuen Ideen bei den Zuschauern zu punkten. Und obwohl das Niveau mancher Sendung nur knapp über der „Gürtellinie“ liegt, finden auch diese Sendekonzepte mehr Zuschauer als gedacht. Am Ende konnte sich das ZDF aber auf die Schulter klopfen: erneut Nr. 1 auf dem deutschen Fernsehmarkt. Das ZDF ist dabei nicht irgendein imaginäres Gebilde. Nein, es sind Menschen die das Programm entwickeln, umsetzen und ausstrahlen. WIR sind das ZDF. Alle Kolleginnen und Kollegen haben an diesem Erfolg mitgewirkt, egal ob sie in einer Redaktion tätig sind, in einem Verwaltungsbereich arbeiten oder dafür sorgen, dass die redaktionellen Ideen fernsehtechnisch umgesetzt werden. Als VRFF sagen wir daher: **Glückwunsch liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!** Ihr wart nach 2012 auch 2013 die Besten. Trotz aller Widrigkeiten. Und davon gab es leider wieder viel zu viele. Jeder kennt sie. Sie aufzuzählen wäre müßig. Die VRFF sieht sich dabei als „Mahner“ und „Korrektiv“ im Sinne aller ZDF-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir versuchen personalpolitische Auswüchse zu verhindern, abzumildern oder uns bekannt gewordene Problemfelder im Personalbereich zusammen mit dem Haus abzubauen

INFO-INHALT:

- Kämpferisches 2014?
- Interview mit Prof. Dr. Winter (Leiter HA Personal)
- Vorzeitiger Rentenbeginn
- Solidaritätsfond-Vertreter

(lesen Sie dazu auch das Interview mit Prof. Dr. Winter ab Seite 2).

Und wie wird das Jahr 2014 für das ZDF? Frau Wahrsagerin: was zeigt die mittelalterliche Glaskugel? Oh, holder Medienmensch, die Zukunft offenbart sich nur wenig. Doch einiges verrät die Glaskugel. So sehe ich viele Ritter (und edle Frauen) in den östlich gelegenen Gebieten mit Namen Sachsen, Thüringen und Brandenburg auf Wahl-Turnieren um die Macht kämpfen. Bei diesen Turnieren erblicke ich auch viele mit dem orangenen Kreis und der Zwei. Sie beobachten und berichten aller Welt



Was sagt die Glaskugel dem ZDF voraus?

über diese Machtkämpfe. Doch was ist das? Die Turnierkämpfer und -kämpferinnen schimpfen für einen kurzen Jubel des Wahlvolkes auf die beiden Burgen mit Namen ARD und ZDF. Sie seien zu kostspielig oder mit zu wenigen Landesfarben bemalt (aktuell sei das kleine Land an der Saar zu wenig vorhanden). Auch würden zu viele Politik-Ritter in der Burg wohnen, sagen einige. Alles nur Geplänkel, üblich bei Wahlturnieren. Meistens harmlos, es wird Euch aber viel Zeit und Kraft kosten. Und noch andere Gefahrenquellen lauern: die Besitzer der buntbedruckten Blätter, welche frü-

her als Nachrichten-Herolde wichtig waren, haben seit einiger Zeit Probleme, denn was sie vermelden, ist oft schon allen bekannt. Keiner gibt einen Thaler noch dafür aus. Um an neue Geldquellen zu kommen, möchten sie gern die Geldquellen der großen öffentlich-rechtlichen Medien-Burgen verschließen. Lärmend ziehen sie daher durchs Land und erklären wie schlecht diese beiden öffentlichen Medien-Burgen seien. Doch sie wollen eigentlich nur, dass Politik-Ritter oder das Zuschauer Volk die Burgmauern der beiden Qualitätsfestungen einreißen, damit sie an den Burgschatz kommen. Mal sehen, wie viel Erfolg sie 2014 mit dieser Taktik beim Stamm der Politiker oder beim Zuschauer Volk haben werden. Ob sie es schaffen, den beiden Burgen den Brückenzoll namens „Werbung“ wegzunehmen? Versucht haben sie es ja einige Male. Seid auf der Hut, nur dicke Qualitätsmauern werden das Schleifen der Medien-Burgen verhindern. Die Glaskugel zeigt auch einen Kampf um eine Burg für die Jugend an. Wenn ich es genau mir ansehe, soll die Jugendburg überhaupt nur virtuell entstehen. Aber auch dann wird sie Geld kosten. Und darüber wird es Streit geben. Vor allem der große Fürst aus dem südlichen Land mit den vielen Bergen ist da wohl noch ein unsicherer „Verbündeter“. Im Frühjahr auf der Sitzung aller Landesfürstinnen und -fürsten wird es noch keine Klarheit geben, denn der sächsische Landesherr und zugleich Medien-Herold der schwarzen Burgen muss in seinem Land auf dem Wahlturnier antreten und hat keine Zeit für klare Worte. Das Jugendburgproblem wird sich wohl erst zum Jahresende 2014 auflösen. Oder vielleicht nicht! Die Glaskugel zeigt es nicht exakt an. Genauer wird sie da schon bei dem, was in der Medienburg passieren wird. Es gibt wieder eine Menge zu tun. Viel Volk wird sich um das Fünf-Ringe-Turnier des

Winters kümmern müssen. Auch das Große Turnier um den Lederball im Sommer beschäftigt ausgiebig das Medientolk. Außerdem kommen wie jedes Jahr große Mimen, bekannte und unbekannte Gaukler, Minnesänger, Hofnarren, auch gescheite Leute und noch viele andere in die Medienburg. Es wird bunt, laut, leise, ernst, lustig werden – eben für alle etwas, so zeigt es die Glaskugel. Ich sehe, dass die Mainzer Medienburg mit diesem Programm auf Platz Nr. ... Och, ausgerechnet jetzt legt sich ein Nebelschleier über diese Vorhersage. Na macht nichts.

Denn ich sehe noch mehr: es wird auch viel Hektik um die Mainzer Medienburg selbst geben, da sie an vielen Stellen ausgebessert werden muss. Ob da alles gut geht, sagt mir die Glaskugel nicht. Auch soll es für neue Burgbewohner nicht mehr so viel Geld geben. Viele Ältere wollen die Burg verlassen. Wer wird deren Arbeit machen? Neue Knechte und Mägde wird es kaum geben. Doch ich sehe Burgbewohner mit einem blauen Wappen an der Brust, die mischen sich ein, die reden mit dem Burgherrn und den Bereichsvogten, damit es beim Bauen, Geldverteilen

oder bei der Arbeit ehrlich und gerecht zugeht.

Was ist, Wahrsagerin? Warum stockst du? Oh, der Zukunftsnebel wird wieder stärker, die Glaskugel gibt nichts mehr Preis. Geh daher, edler Medienritter/holdede Medien-Frau. Kämpfe gemeinsam mit den anderen Bewohnern der Mainzer Medien-Burg um den Sieg. Zieht alle an einem Strang und Ihr werdet erneut gewinnen. Aber denkt auch daran: nur glückliche Menschen können glückliche (Programm-)Geschichten erzählen.

► Schwierige Fragen – ehrliche Antworten

Interview mit dem Leiter der HA Personal und stellvertretenden Verwaltungsdirektor, Prof. Dr. Michael Winter

Hauptansprechpartner der Gewerkschaften im ZDF ist neben dem Intendanten die HA Personal. Stellvertretender Verwaltungsdirektor seit über 17 Jahren und Leiter der HA Personal seit 27 Jahren ist Prof. Dr. Michael Winter, der im Frühjahr sein Amt in andere Hände legen wird. Grund genug für die VRFF Die Mediengewerkschaft ein Interview zu erbitten, denn wer könnte besser Auskunft über „Personalfragen“ geben als er.

INFO: Nachdem Sie nun im 27. Jahr Leiter der HA Personal des ZDF sind, drängt sich unsere erste Frage an Sie förmlich auf: Wollten Sie schon immer Personalchef einer Medienanstalt werden oder war dies reiner Zufall?

Winter: Häufig bestimmen Zufälle bzw. Glücks- oder Unglücksmomente unseren Weg und unser Leben. Man müsste wohl differenzieren. Welche Vorstellungen hatte man als Kind? Welche als Jugendlicher oder am Ende der Berufsausbildung? Welche Wege eröffnen sich während des Berufes. Wichtig ist, dass man über bestimmte Voraussetzungen verfügt, um – wenn das Glück oder der Moment einem begegnet – sich entscheiden zu können. Einen Anspruch auf diese Glücksmomente gibt es aber nicht.

INFO: Hatten sie während Ihres Studiums einen bestimmten Berufswunsch?

Winter: Ich hatte zunächst, wenn man die Frage etwas früher ansetzt, eine eher undogmatische Phase vor dem Studium. Irgendwann habe ich aber bemerkt, dass ein hoher Anteil an dem, was man einbringen muss, Arbeit bzw. Arbeitszeit ist. Somit bekam ich gerade noch die Kurve.

Zu Beginn des Studiums gab es für mich zwei Alternativen: entweder man studiert Jura (das machen oft diejenigen, die nicht so genau wissen, was sie später machen wollen). Da mein Vater Jurist war – übrigens der intelligenteste Mensch, den ich in meinem Leben kennengelernt habe und sehr liebenswert, so wie auch meine liebe Mutter – erschien mir dies als eine Alternative. Die andere war das Studium der Medizin. Mein Großvater war Arzt. Arzt oder Jurist? Ich habe mich für Jura entschieden und dabei festgestellt, dass die vordergründig sehr trocken erscheinende „Juristerei“ eine extreme Lebendigkeit besitzt. Sie ist eine Konkretisierung des täglichen Lebens, des auf gewissen Normen beruhenden Zusammenlebens der Menschen. Und dies macht mir bis heute Spaß. Es muss im Personalwesen ganz viel soziale Affinität hinzukommen und man muss gerne mit Kolleginnen und Kollegen zu tun haben. Diese sind im Übrigen im ZDF – jedenfalls die allermeisten – sehr ordentliche und gute Kollegen/-innen.

INFO: Sie sind 1980 vom Bundesministerium des Inneren zum ZDF gewechselt, seit 1. Juli 1986 Leiter der Abt. Personalverwaltung und stellv. Hauptabteilungsleiter, seit 1. April 1988 Leiter der HA Personal. Was zeichnet eigentlich einen guten „Personalchef im ZDF“ aus? Wir fragen da mal ganz naiv: Was macht der Leiter der HA Personal? Ist er ein ausführendes Organ, ist er ein Mit- oder sogar ein Bestimmer in Sachen Personal, ist er ein Ausgleicher zwischen den Interessen? Wo sehen Sie die Schwerpunkte Ihrer Tätigkeit.

Winter: Alle von Ihnen angesprochenen

Punkte gehören zum Aufgabenspektrum, es ist eine Mischung. In der HA Personal sind verschiedenste Verantwortlichkeiten gebündelt. Im Gegensatz zu anderen Unternehmen, wo bspw. Verbände die Tarifverträge aushandeln, liegt die Federführung in Bezug auf die Tarifverträge im ZDF bei der HA Personal. Dazu kommt die besonders wichtige Personalbetreuung, mit z.T. vielen Vertragsformen für feste Mitarbeiter, Zeitverträge, Aushilfen und freie Mitarbeiter sowie die Arbeitnehmerüberlassung. Arbeitsverträge nach ausländischem Recht mit Ortskräften in den Auslandsstudios oder die Betreuung der Führungskräfte (u.a. mit der Einbringung von Verwaltungsratsvorlagen bei genehmigungsrelevanten Sachverhalten), Sozialberatung, Hort- und Kindergarten, Schuldnerberatung und die „Arbeitszeit“ kennzeichnen das Aufgabenprofil der HA Personal. Wir haben z.B. mit über 40% Dispo-, Schicht-, Samstag-/Sonntags-/Feiertags- oder Außendienstleistungen im Produktionsbereich eine extrem heterogene Beschäftigungsstruktur. Zur HA Personal gehören die Aus- und Fortbildung sowie die „Personalentwicklung und Personalrekrutierung“, die für die Kollegen und Kolleginnen eingerichtet sind und helfen sollen, dass die Kollegen die Aufgaben erfüllen können und auch im gegebenen Fall eine Personalentwicklung unterstützen. In der sich ständig ändernden Medienwelt sind dies wichtige Bereiche. Organisatorisch ebenfalls angegliedert ist der betriebsärztliche Dienst mit der Suchtberatung. Wir sind somit ein Servicebereich für alle Kollegen/-innen und die Fachbereiche des ZDF und haben darüber hinaus entsprechende von der Geschäftsleitung vorgegebene Verantwortlichkeiten.

INFO: *Am Ende eines Lebensabschnittes sieht man gern zurück. Was – auch wenn das Wort „schönste“ an dieser Stelle schwierig ist – war ihr schönster Moment bzw. die schönste Aufgabe? Welche die schwierigste?*

Winter: Am schönsten waren bestimmte Situationen, also: es ruft abends eine Kollegin an, weint und ist verzweifelt, weil sie in einer finanziellen Notlage ist – und wir konnten der Kollegin helfen. Da fährt man mit einem guten Gefühl nach Hause.

Schwierig war schon Einiges. Es hat mich immer belastet, wenn wir trotz beachtlicher Leistungssteigerungen Personaleinsparungen erreichen mussten. Mitte der 1990er Jahre bis 2000 musste der Stellenplan um 600 Stellen entlastet werden. Für die neuen Aufgaben von ARTE bis Online und den Digitalkanälen mussten nochmals rund 1000 Stellen eingespart werden, um keine Steigerung der Gesamtfunktionen zu bewirken. Und dies bei einer gleichzeitigen Ausweitung von damals 600.000 auf heute Richtung 3 Mio. Sendeminuten. Der durchaus personalstarke Online-Bereich ist dabei noch nicht mal mitgezählt. Diese ganzen Aufgabenerweiterungen stemmten und stemmen die MA des ZDF mit einem relativ gleich gebliebenen Personalstamm von Festen und Freien Mitarbeiter/-innen. Und auch Versprechen der Anstalt wurden eingehalten: in 2013 erfolgten 70 Einstellungen von langjährigen Zeitverträgen. Anfang 2014 sind dann alle Dauerbedarfe festangestellt. Zusammengefasst können wir feststellen, dass wir bei einer deutlichen Steigerung der Aufgaben keine Personalsteigerung hatten. Damit geht einher eine deutliche Verdichtung. Dies funktioniert nur durch die hervorragenden Leistungen der ZDF-Kollegen/-innen. Das muss man dankbar anerkennen.

INFO: *Gibt es eine Errungenschaft ihres Bereichs, auf den sie besonders stolz sind? Von dem Sie sagen, diese hat das ZDF vorwärts gebracht?*

Winter: Erneut eine schwierige Frage, denn wenn ich all das aufzähle, was mir einfällt, dauert es Stunden. Ich bin stolz auf die Kollegen/Kolleginnen der HA Personal. Es ist im Übrigen nicht angemessen sich selbst zu beurteilen.

INFO: *... und beim 2. Kreis?*

Winter: Für den 2. Kreis gibt es in Deutschland kein Muster. Ca. 1.100 MA haben wir damit sozial „gesichert“, ihre ökonomische Existenz gesichert. Die schwierige Lage dieser Kollegen/-innen erkennend konnte auch diese rechtlich

schwierigste, aber auch für die Kollegen schwächste Rechtsposition gelöst werden. Hier wurde nunmehr alles auf rechtlich „saubere Füße“ gestellt. Die Hausseite hat hier mit dem Personalrat bzw. den Gewerkschaften in schwierigen Erörterungen die Sache gerichtet. Beispielsweise konnten für den IT-Bereich saubere arbeitsrechtliche Strukturen gefunden werden. Da hat sich die Dreierachse „Fachbereich – HA Personal – Personalrat“ sehr bewährt. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass gemeinsam gefundene Lösungen die Besten sind. Setzt aber voraus, dass es auf beiden Seiten professionelle Gesprächspartner gibt.



Ernsthaft und ehrlich:
Prof. Dr. Michael Winter im Interview
mit der VRFF

INFO: *...und man das Problem rechtzeitig erkennt.*

Winter: Na klar. Gut ist, wenn man Probleme einige Jahre vorher erkennt und löst bevor sie kritisch werden.

INFO: *Wir haben gehört, dass die ARD inzwischen den 2. Kreis auch bei sich einführen möchte. Sollten wir uns das Modell nicht patentieren lassen?*

Winter: Dass ist so wie bei der Altersversorgung. Wir haben unsere Lösungen schon bei verschiedenen Institutionen oder Gremien vorgestellt (z.B. vor Bundestagsausschüssen oder einigen IHK's). Es freut uns, dass z. B. unsere 1994er-Regelung fast wortwörtlich von nahe zu allen ARD-Anstalten übernommen wurde. Ähnlich erfolgte dies bei der Lösung zum 13. Gehalt.

INFO: *Momentan handelt es sich aufgrund der derzeitigen Beschäftigungsverhältnisse beim 2. Kreis um einen „geschlossenen“. Wie schätzen Sie die Chancen der KollegInnen im 3. Kreis ein, irgendwann auch in den 2. Kreis*

wechseln zu können. Oder handelt es sich beim 2. Kreis um ein „Auslaufmodell“?

Winter: Es gibt im Grunde genommen drei Aspekte: 1.) Wir haben damals ein Problemfeld gelöst und Sicherheit geschaffen. 2.) Es gibt eine Regelung, die auch nach Vertragsabschluss den Eintritt in den 2. Kreis ermöglicht. Dies hatten die Gewerkschaften ausdrücklich eingefordert. So konnten ca. 40 Kollegen im IT-Bereich oder im HSS Berlin eingegliedert werden, mit gleichzeitigem Gewinn von sozialer Absicherung für den Mitarbeiter. Für das ZDF ist es sogar finanziell günstiger. Allerdings kann dies nur erfolgen, wenn der Intendant, vergleichbar dem Verfahren bei einer Neueinstellung, zustimmt. 3.) Bisher haben bestimmte Kollegen/-innen eine Grundabsicherung erhalten. Sie haben aber nicht die gleichen Rechte wie Feste (z.B. bei Familienzuschlag oder einigen Sozialleistungen). Hier sind die Tarifpartner zukünftig bei Tarifverhandlungen besonders gefordert. Bei der Kreativitätsbegabung der Gewerkschaften sehe ich ganz persönlich voraus, dass es auch in diesem Bereich (2. Kreis) zu Angleichungen kommen wird. Auch die Tarifverträge zum 3. Kreis müssen angegangen werden.

INFO: *Der Vorstand der VRFF-Betriebsgruppe ZDF hatte Ende 2011 ein Gespräch mit dem damaligen Intendanten Markus Schächter, an dem Sie auch teilgenommen haben. Damals war das Thema der gerade verkündete Einstellungsstopp. Sie hatten in dem Gespräch erklärt, dass es im ZDF immer personelle Schwankungen gegeben hat. Aufgabenzuwächse führten zu einer Personalausweitung, die dann durch inneren oder äußeren Druck wieder abgebaut werden musste (1994 – 2002 – 2012). Ist diese Zuwachs-/Abbauspirale eine Gesetzmäßigkeit? Wäre es nicht klüger, in der Weihnachtszeit nicht so viele Süßigkeiten zu essen, damit man im Januar keine Diät machen muss. Kann man nicht solche Phasen extremer Belastung, auch für die HA Personal, vermeiden?*

Winter: In Wirtschaftsunternehmen gibt es ähnliche Entwicklungen. Beispielsweise hat VW mit seinem „Modell 5000“ rd. 5000 MA eingestellt und später hörte man dann von Entlassungen aus dieser Gruppe. In der Wirtschaft ist dies abhängig von Angebot und Nachfrage. Es handelt sich um normale Anpassungen. Für das ZDF hatten sich Anfang der 1990er Jahre u.a. die rechtlichen Rahmenbedingungen verändert. So mussten wir nach der Wiedervereinigung in allen neuen Bundesländern Studios mit entsprechen-

dem Personal eröffnen. Auch die Schaffung von 3sat, ARTE, PHOENIX, Kinderkanal hatte personelle Auswirkungen. In den 2000er Jahren kamen Online und die Digitalkanäle hinzu. Früher gab es das heute-Journal an Wochenenden nicht, es gab auch kein Morgenmagazin. Sie sehen, wir hatten ein stetiges Wachstum bei gleichzeitiger Festschreibung der Personalkapazitäten durch die Gremien. Bei einem großen Personalkörper ist es leichter solche Veränderungen auszugleichen, sie können einfacher reagieren. Die ARD hat den Vorteil, dass die Sender sich die Aufgaben aufteilen (WDR zuständig für PHOENIX, der MDR für KIKA usw.). Veränderungen am Rundfunkmarkt sind schwieriger für diejenigen, die über einen kleineren Personalkörper verfügen. Im ZDF erfolgte alles über eine Art „Zwischenfinanzierung“, wie beim Hausbau über Kredite, beim ZDF über Zeitverträge. Der Zuwachs wird dabei zu einem späteren Zeitpunkt wieder konsolidiert durch Synergien, die sie finden müssen oder durch Verfahrensverbesserungen, organisatorischen Veränderungen, Workflow-Änderungen usw. Es gibt keine Alternative dazu. Politisch Stellenerweiterungen zu erhalten ist illusorisch. Das ZDF steckt in dem Dilemma, der Schritt in die Zukunft musste erfolgen und neue Aufgabenfelder erschlossen werden. Personelle Ergänzungen aber durften nur zeitlich befristet geschaffen werden. Insgesamt kann festgestellt werden, dass der Personalaufwand im ZDF im Gegensatz zum Gesamtergebnis sehr akzeptabel ist. Und dies ohne die Personalkosten durch verstecktes Outsourcing zu verschleiern.

INFO: Sie geben mit „Arbeitsverdichtung“ das Stichwort für die nächste Frage: Wird mit den geplanten Maßnahmen der Stellenabbau erreicht oder müssen noch weitere Maßnahmen folgen?

Winter: Auch hier sind zunächst verschiedene Ansätze zu beachten. Als damals das ZDF die 600 Stellen aus dem Stellenplan erwirtschaftete, bestanden noch an der einen oder anderen Stelle Optimierungsmöglichkeiten. Bei der Zwischenfinanzierung von Aufgabenzuwächsen durch Zeitverträge war klar, dass der Stellenplan zuerst einmal unverändert bleibt, daraus resultiert aber die Notwendigkeit, diese Verträge langfristig umzuwandeln, was u.a. durch Strukturveränderungen möglich ist. Erinnern sie sich in diesem Zusammenhang an die Umsetzungen der McKinsey Maßnahmen. Bei einem solchen Prozess benötigt man Lösungen um Nachwuchs gewinnen zu können (damals wurde die 2:1- bzw. die 3:1-Lösung zur Einstellung

jüngerer MA erfunden). Instrumente wie der Stellenstopp, der eine Notlösung ist, waren erforderlich, um einen Prozess in Gang zu bringen. Nach der Rücknahme des Stellenstopps muss das ZDF trotz aller Ausrichtung auf die Zukunft sehen, dass es zukünftig manche Sachen nicht mehr macht.

INFO: Ist die Schaffung von Plattformredaktionen das neue „Allheilmittel“?

Winter: Nein. Diese Maßnahmen stellen aber einen Beitrag dar, notwendige Synergien bei der Programmerstellung zu finden.

INFO: Apropos verschiedene Modelle: Ein Modell ist das „Outsourcing“. Hat sich Outsourcing als positiv für den Sender herausgestellt oder sind sie eher skeptisch?

Winter: Auch hier muss man differenzieren. Bei manchen Unterhaltungssendungen ist der Einsatz einer externen Produktionsfirma (an der die Moderatoren oft beteiligt sind) unumgänglich, da sonst nicht produziert werden könnte. Egal ob bei der ARD, dem ZDF oder den privaten Sendern. Beim ZDF gibt es allerdings auch das Gegenbeispiel mit der Talkshow „Illner“, bei der viel im Haus gehalten wurde. Man kann sich den Marktgegebenheiten nicht verschließen. Man muss diese Frage von Fall zu Fall betrachten. Pauschale Betrachtungen sind hier nicht zielführend.

INFO: Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür sind ja auch sehr unterschiedlich?

Winter: Und die werden sich noch vertiefen. Nach den Festlegungen im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung wird die Arbeitnehmerüberlassung – auch eine gewisse Form des Outsourcings – systematisiert vollzogen, also zukünftig nur noch für eine gewisse Zeitspanne möglich sein. Da werden sich noch manche Unternehmen wundern, die sich bisher ausschließlich auf solche Modelle verlassen haben.

INFO: Zur „Familienfreundlichkeit des ZDF“: wir haben viele Angebote (Teilzeit, Kinderbetreuung, Sozialfonds, Ausbildungsinitiative, Gesundheitsangebote usw.). Kann das ZDF den Spagat zwischen den immer knapperen Mitteln und einer ausreichenden Ausstattung für die Familienfreundlichkeit noch leisten. Wo sehen sie denn die „Reise hingehen“ auf diesem Gebiet?

Winter: Es gibt zwei wesentliche Ansätze: 1.) ein eher interdisziplinärer Ansatz: die Familienfreundlichkeit ist wie ein Katalysator zu sehen. Wenn ein Sender

unter hohem Veränderungsdruck steht und gleichzeitig die Arbeitsabläufe immer technischer werden, dann müssen im techniklastigen Medien-Bereich die MA auch befähigt werden, dies lösen bzw. leisten zu können. Dies erfordert eine vernünftige Fortbildung und Personalentwicklung. Und es muss eine Art Absicherung der/des MA geben (bei uns u.a. durch den Ratio-Schutztarifvertrag). Mitarbeiter/innen, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr wie bisher eingesetzt werden können, dürfen nicht allein gelassen werden, sondern man benötigt Sozialregelungen um zu helfen. Mit einem gewissen Stolz verweise ich in diesem Zusammenhang auch auf unsere zertifizierte Schuldnerberatung, die fast kein Unternehmen besitzt. Sie müssen heute auch Teilzeit anbieten, was für beide Seiten ent-, aber auch belastende Elemente besitzt. Auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen, welcher neben Soziallösungen auch Anreizsysteme beinhaltet (für Frauen, für Familien), geht kein Weg vorbei. Jedes Unternehmen ist gut beraten diese „Ecken“ ordentlich auszustatten, einmal um den Fürsorgegedanken zu leben, aber auch um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

INFO: Aus Sicht der VRFF ist dieser Faktor auch aufgrund der demografischen Entwicklung (immer älter werdende Gesellschaft) wesentlich.

Winter: Bei allen Umfragen ist der Punkt „attraktiver Arbeitgeber“ sehr bedeutsam. Obwohl es immer so ist, dass was ich habe, vergesse ich schnell. Wenn ich aber etwas weggenommen bekomme, dann vergesse ich das nie. Nach meiner Erfahrung sind die Kollegen/-innen im ZDF ausgesprochen verständlich bei Veränderungsnotwendigkeiten. Besonders stolz bin ich dabei auf die Möglichkeiten der Fortbildung, die das ZDF anbietet. Viele der Kollegen/-innen haben an berufsbegleitenden Fortbildungen teilgenommen, manche sogar einen berufsbegleitenden Abschluss gemacht. Wir haben hervorragende Kontakte zu Bildungsinstitutionen, den Kammern, der Verwaltungsakademie, Fachhochschulen, Universitäten usw. Uns wurde geholfen, wir engagieren uns aber dafür auch bei diesen Einrichtungen. Dies ist ein besonderer Wert, sowohl für die Kollegen/-innen als auch für das ZDF.

Ingo-W. Bender (VRFF): Wir sehen dies ebenfalls sehr positiv. Die Aktivitäten an Uni's, Fachhochschulen etc. stärken die „Achtung“ für das ZDF und führen zu einer erhöhten Wertschätzung, die sich nicht nur auf TV-Formate beschränkt, sondern auf das gesamte Unternehmen.

INFO: Als Personalchef haben sie an unzähligen Tarifverhandlungen teilgenommen. Daher können Sie uns bestimmt zwei etwas provokante Fragen beantworten: Sind Gewerkschaften eigentlich „Nervensägen“? Wie wichtig ist aus Ihrer Sicht gewerkschaftlicher Pluralismus?

Winter: Zu Ihrer ersten Frage: man kennt ja den Spruch „Das eine oder andere müsste erfunden werden, wenn es nicht schon vorhanden wäre“. Es ist aus meiner Sicht müßig die Rolle der Gewerkschaften, die sich aus Artikel 9 des Grundgesetzes ergibt, noch einmal hervorzuheben. Die Gewerkschaften sind ein ganz elementarer Bestandteil unserer Demokratie. Wer sich da genervt fühlt, ist fehl am Platz.

Zur Frage der Pluralität: mit einem Partner verhandelt man einfacher, mit zweien ist es schwieriger, mit dreien ist es wieder einfacher oder vielleicht noch schwieriger. Eine genaue Aussage dazu ist nicht möglich.

INFO: Für uns ist Gewerkschaftsarbeit etwas lebendiges, was einen voranbringt. Es werden Probleme angesprochen und gelöst, die einem sonst „wegrutschen“ würden oder es werden Ideen entwickelt und dann gemeinsam umgesetzt. Viele Partner, viele gute Ideen.

Winter: Richtig, die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern werden von einigen unterschätzt. Das Ganze ist vergleichbar mit einem wissenschaftlichem Exkurs, ein weiterführender Austausch. Ich könnte fast sagen, dass dieser Teil der Arbeit zu den besonders schönen wie wertvollen Erlebnissen meines Berufslebens gehört. Weil man viel lernen kann. Es müssen aber auch gewisse Regeln beachtet werden. So ist Berechenbarkeit, u.a. bei den Tarifverhandlungen, sehr wichtig. Ich bin sehr froh, dass es jetzt wieder gemeinsame Verhandlungen der Gewerkschaften mit dem Haus gibt. Und zwar aus zwei Gründen: Der erste Grund ist, wenn Gewerkschaften an einem Strang ziehen – wenigstens in den Grundtendenzen – haben sie mehr Durchschlagskraft. Unterschiede können zwar auch wichtig sein, da dann unterschiedliche Blickwinkel in die Entscheidung einfließen. Aber bei einer gemeinsamen Grundtendenz besteht nicht die Möglichkeit des Auseinanderdividierens. Was übrigens ein Unternehmen nie machen sollte. Es wäre ein Fehler, der sich im Laufe der Zeit rächen würde. Die Gewerkschaften werden durchschlagkräftiger, aber auch für das Unternehmen ist es von Vorteil. Denn umso professioneller beide Seiten sind, umso eher finden sie eine Lösung. Bei langanhaltenden Verhandlungen

kommt es häufig zu Irrungen und einer Verkomplizierung bei der Ergebnisfindung. Der zweite Grund liegt in der Zukunft. Derzeit sind die Medienanstalten von der Politik noch recht gut ausgestattet. Andere ehemals öffentliche Unternehmen wie die Bahn, die Post, die Landesbanken usw. mussten in den letzten Jahren große Veränderungsprozesse durchlaufen. Die Rundfunkanstalten verändern sich ebenfalls ständig und bei den Änderungen im Personalbereich werden professionelle Gewerkschaften benötigt. Wenn in diesem Bereich nicht gut gearbeitet wird, haben sie firmeninternen Stress und Verzerrungen.



Die VRFF verfügt über viele Talente: als süßes „Dankeschön“ übergab der Vorsitzende der VRFF-Betriebsgruppe Ingo-W. Bender einen von einer Hobbybäckerin selbstkreierten Kuchen.

INFO: Zum Abschluss unseres Interviews würden wir gern mit Ihnen die bekannte Fragen-Rallye durchführen. Kurze Frage – kurze, spontane Antwort. Auf geht's! Da wir neugierig sind: kennen Sie schon Ihre Nachfolgerin o. Ihren Nachfolger? Sie müssen auch keinen Namen nennen.

Winter: Nein. (Anmerk. d. Red.: Inzwischen wurde Christian Campe als neuer Personalchef vorgestellt.)

INFO: Ist es richtig, dass der Leiter der HA Personal für das ZDF genauso wichtig ist wie ein Fachdirektor.

Winter (kurzes Überlegen): Nein, ein Direktor ist eine Hierarchieebene höher!

INFO: Was sollte ein Personalchef immer beachten bzw. tunlichst lassen?

Winter: Er sollte fleißig sein, er muss berechenbar sein, hohe soziale Affinität nachweisen, er muss seine eigenen MA anständig behandeln und er muss sich in die Belange Anderer versetzen können, d.h. er muss es nicht als Bringschuld sehen, sondern er muss sich selbst um vieles kümmern. Er hat neben den konkreten Aufträgen, die ihm gestellt sind, Lösungen für Andere zu finden. Tunlichst lassen sollte er alles was mit Eitelkeit zu tun hat ... und Unprofessionalität.

INFO: Ihre berufliche Karriere im ZDF neigt sich dem Ende zu. Werden Sie Ihren Erfahrungsschatz weitergeben? Planen Sie vielleicht eine universitäre Karriere?

Winter: Zuerst sollte man von den eigenen Kenntnissen so viel vermitteln wie man kann damit dadurch der Bereich so aufgestellt ist, dass man problemlos gehen kann. Wenn ich auf meine Kollegen/-innen schaue, kann ich nur den „Hut“ ziehen. Sie waren allzeit so motiviert, dass wir alle Aufgaben erfüllen konnten. Ich kann jedem nur gratulieren, der mit solchen Kollegen/-innen arbeiten darf. Man sollte sich ebenfalls darauf einstellen, nur eine „geliehene“ Führungsfunktion innzuhaben – einen Auftrag auf Zeit. Daraus hat man kein eigenes Recht abzuleiten. Wenn man dies erkennt, muss man für sich persönlich einen Abstand einrichten, sodass man auch in einem relativ kurzen Zeitfenster gehen kann, egal ob am Ende des Berufslebens oder die ganze Zeit über. Zur universitären Karriere: die Arbeit mit jungen Menschen macht mir schon immer Spaß. Ich werde wahrscheinlich mein Wissen im Rahmen meiner Honorarprofessur an junge Menschen weitergeben. Außerdem habe ich zwei, drei Buchprojekte in Arbeit, aber nichts aus dem Bereich des Personalmanagements, sondern meine Hobbys betreffend (Erläuterung: Dr. Winter ist unter anderem begeisterter Insektenforscher). Meine Familie soll natürlich deutlich mehr zu Ihrem Recht kommen

INFO: Die Geschichte des ZDF muss also durch Ihre Memoiren nicht umgeschrieben werden?

Winter (lacht): Nein, die Gefahr besteht nicht. Die Zeit im ZDF war für mich zu schön, da wären Memoiren völlig deplatziert. Ich bin doch meinem ZDF unendlich dankbar, außerdem soll man die Kirche im Dorf lassen und sich nicht so wichtig nehmen. Ich freue mich eher auf die Möglichkeit Möbel zu restaurieren oder Bilder zu malen.

INFO: Damit haben sie schon unsere letzte Frage fast beantwortet: haben sie schon ein „Papa-ante-portas“-Programm?

Winter: Ja, das eben beschriebene.

INFO: Also das Programm kann sich sehen lassen: Bücher schreiben, Möbel restaurieren, Bilder malen, an der FH unterrichten, die Insektenkunde vertiefen ... Wir bedanken uns für das Interview und wünschen Ihnen persönlich alles Gute, Gesundheit und für alle Projekte viel Erfolg.

▶ Vorzeitiger Rentenbeginn durch Zeitwertkonto

Der demografische Wandel wird uns zukünftig vor ebenso große Herausforderungen stellen wie die Rente mit 67 Jahren. Nicht nur aus persönlichen, sondern auch aus gesundheitlichen Gründen erscheint eine Erwerbstätigkeit bis 67 Jahre oft nicht wahrscheinlich. Bei früherem Renteneintritt drohen hohe Abschläge und in der Folge eine mögliche Altersarmut. Jetzt mag so manch einer denken „kein Problem“, das ZDF bietet noch eine betriebliche Zusatzversorgung. Aber was ist mit zukünftigen Kollegen/-innen? Und reicht die betriebliche Zusatzversorgung, um eine Lücke zu schließen, wenn wir es nicht bis zur regulären Rente mit 67 Jahren schaffen? Genau aus diesen Gründen hat der Gesetzgeber Rahmenbedingungen für sog. Zeitwertkonten geschaffen, die sog. Flexi-Gesetze.

Zeitwertkonten sind Langzeitkonten, die in Geld geführt werden. Ziel eines Zeitwertkontos ist eine spätere bezahlte Freistellung von der Arbeit für z.B. einen früheren Ruhestand ohne Abschlag, unterstützte Teilzeit, Pflegezeiten für Angehörige, ein Sabbatical etc. Angespart wird das Zeitwertkonto, indem man auf die Auszahlung eines Teils des Gehalts verzichtet – bei gleichbleibender Arbeitszeit! Je nach Vereinbarung können zudem Überstunden, Einmalzahlungen oder Resturlaubstage ins Zeitwertkonto wandern. Während der Ansparphase ist das Guthaben steuer- und sozialabgabenfrei, wird verzinslich angelegt und ist insolvenzgeschützt. Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Freistellung bestehen und das „Freistellungsgehalt“ wird dann aus dem Zeitwertkonto abzüglich Steu-

ern und Sozialabgaben bezahlt. Was ist, wenn ich gar nicht früher in Rente gehen möchte und auch sonst doch keine Freistellung wünsche? Auch da hat der Gesetzgeber vorgesorgt. In solchen sog. „Störfällen“ erfolgt eine Auszahlung nach dem Renteneintritt entweder als Einmalzahlung oder „Rentenzahlung“. Bislang können im ZDF nur Festangestellte im disponierten Dienst Mehrarbeit in einem Langzeitkonto ansparen, um max. 2 Jahre vor der regulären Rente in den verdienten Ruhestand gehen zu können. Diese Möglichkeit haben Kollegen/-innen im regulären Dienst und freie Mitarbeiter/-innen nicht. Zeitwertkonten – die Lösung der Zukunft? Wir finden Zeitwertkonten sind nicht *die* Lösung, aber eine mögliche, um uns für die Zukunft zu wappnen!

▶ Die VRFF-Vertreter im Solidaritätsfonds-Ausschuss

Bekanntlich haben die Tarifpartner im aktuellen Vergütungstarifvertrag die Schaffung eines Solidaritätsfonds beschlossen. Dieser soll eine vorzeitige Freistellung freier Mitarbeiter/-innen ab dem 55. Lebensjahr ermöglichen. In mehreren Verhandlungsrunden haben sich die Gewerkschaften und das Haus nun auf die entsprechenden Regularien

für die Inanspruchnahme geeinigt. Ein paritätisch besetzter Ausschuss wird die Umsetzung der Festlegungen überwachen. In den Ausschuss wurden vom Personalrat vier Personalräte berufen, darunter unser stellvertretender Betriebsgruppenvorsitzender **Horst Hohenstatt**, als sein Vertreter fungiert **Ingo-W. Bender**.

Sie haben Fragen zum Solidaritätsfonds? Horst Hohenstatt (Tel.: 16563) und Ingo-W. Bender (Tel.: 17623) beantworten Ihnen Ihre Fragen gern. Oder Sie melden sich bei unserer **VRFF-Geschäftsstelle** (Tel: 14687, E-Mail: bg-zdf@vrff.de Hochhaus Zi. 410).



Bestes Gehaltskonto
TEST 11/2013
Im Vergleich: 27 Angebote von Bundesweitem Fiskusbanken für Bestandskonten
BB Bank

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekontos; Genossenschaftsmitglied von 15,- Euro/Mitglied

0, Euro¹⁾ Bezügekonto für den öffentlichen Sektor

Kostenfreie Kontoführung inkl. BankCard und viele weitere attraktive Extras!

+ 30,- Euro Startguthaben über das dbb vorsorgewerk günstig • fair • nah

BB Bank

Jetzt informieren:
www.bezuegekonto.de oder
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Spruch des Monats

Achte darauf, dass nicht die Buchhalter dein Geschäft bestimmen.

Tom Yeadye, amerikanischer Unternehmer zu seiner Tochter, der Schuhdesignerin Tamara Mellon, in: SPIEGEL, Nr. 41/13 vom 07.10.2013, S.160.



Impressum

VRFF – Betriebsgruppe ZDF
Vorsitzender: Ingo W. Bender

ZDF-Straße 1 (H 0410)
55127 Mainz

Tel.: 0 61 31 - 70-14687
Fax: 0 61 31 - 33 81 52

Öffnungszeiten VRFF-Geschäftsstelle:
Montag - Freitag 09.00 - 13.30 Uhr
Fotos: BG ZDF der VRFF

Druck: Manfred Henn GmbH, Mainz

Ausgabe Februar 2014

E-Mail: bg-zdf@vrff.de

Internet: www.vrff.de