



Die Mediengewerkschaft

Betriebsgruppe ZDF

Info

02/11

► Wird es in Berlin kälter?

Klimaerwärmung, Jahrhundertkälterekorde, Schneeberge wohin das Auge reicht. Das ist Berlin 2010/2011. Und doch soll das kein Artikel über das Wetter werden. Es geht um ein Geschäftsfeld zwischen aufgeheizter Atmosphäre und Eiszeit. Und natürlich aus subjektiver Sicht, wie das mit empfundenen Zugbelastungen einer Klimaanlage manchmal auch ist.

Berlin steht als Studio eigentlich gut da. Wir produzieren für das Morgenmagazin, aspekte, Berlin direkt, Maybritt Illner, für die Aktualität, für viele Sondersendungen, für 3sat, die Kollegen der ARD, für internationale Mieter und Gäste und für eigentlich alle, die bereit sind, unsere Leistungen zu bezahlen.

Da sollte man eigentlich annehmen, dass man sich hier, im größten Studio außerhalb der Zentrale, gut im Wettbewerb behauptet. Bei so vielen Produktionen. Aber wir schreiben keine schwarze Null.

Wir befinden uns, wie alle Geschäftsbereiche, in einem Wettbewerb um das günstigste Produkt. Kurz, es darf nicht viel kosten und darüber hinaus wäre es schön, wenn die Qualität noch stimmt. Das trifft so manchen, der hoch motiviert sein Produkt vertreten möchte.

Ein Beispiel? Der Einsatz von verbesserten Bildtelefonübertragungen. Früher nur in Krisengebieten verwendet, ersetzen die Nachfolger so manche qualitativ hochwertige Easy-Linkanlage oder SNG. Das ist ein Widerspruch

zu hochauflösendem Fernsehen! Aus Kostengründen!

Dass man hier Kritik übt, hat nichts mit realitätsfernem Verhalten zu tun. Wir wissen auch, dass die Gebühren nicht nach unseren Wünschen steigen oder dass die Politik uns in wichtigen Belangen eisigen Wind entgegenbläst. Deshalb resignieren? Alles akzeptieren? Nein! Das eine sind die Rahmenbedingungen, das andere machen wir. Chancen, die in unserer neuen Senderfamilie stecken, sollten wir nutzen. Mit Qualität weiterhin überzeugen. Wir alle sind das ZDF!

Doch in Berlin empfinden sich viele als nicht mehr einbezogen. Schöne Leitlinien, aber entscheiden tun andere. Wir fragen uns: Wo sind die Beispiele, wo Entschlüsse, die bei Kolleginnen und Kollegen auf Unmut stoßen, nach einem Diskussionsprozess wieder geändert werden? Muss Sparen immer an den Stellen erfolgen, die am Ende einer langen Kette sitzen? Weitere Einsparungen beim Personal? Bei freien Mitarbeitern? Gibt es einen neuen Wettbewerb im Geschäftsfeld, sie möglichst unterhalb ihrer bisherigen Einsatztage zu beschäftigen und die Arbeit auf die festen Mitarbeiter zu verteilen? Wird erwartet, dass sie sich ruhig verhalten, wenn es um die Anforderung von Urlaubs- und Einsatztagen oder zustehende Ausgleichszahlungen geht?

Die Arbeit ist weiterhin da, aber die Belastung steigt bei Einzelnen. Es wäre ein Fehler, nicht zu erkennen, dass es die Freien nicht gibt, um im

Dienstplan die Lücken zu füllen und damit sie zu Hause auf den Anruf zur Beschäftigung warten. Wir brauchen sie zur Innovation, in Produktionsspitzen, die schon in jeder zweiten Woche des Jahres das Morgenmagazin setzt und um unsere Möglichkeiten im Wettbewerb zu stärken. Die ersten Kollegen kommen zu uns und wir werden als VRFF hier nicht nur zuhören. Für uns gilt: „Ein klares Bekenntnis zu allen, die im ZDF ihren Lebensunterhalt verdienen!“

Apropos. Ein Thema sind auch Kolleginnen und Kollegen mit Zeitverträgen. Sie müssen um ihre Verlängerung bangen. Sicherlich ist vom Haus zu prüfen, ob die Voraussetzungen für ihren Einsatz weiterhin gegeben sind, zum Beispiel nach Elternzeitvertretung. Doch wer unter ständigen Ängsten lebt, dass sein Job auch anders besetzt werden kann, ist bei Auseinandersetzungen in jedem Fall in der ungünstigsten Lage.

Eislawinen können bei Tauwetter von oben nach unten poltern.

Ein paar Worte noch zur Geschäftsfeldleitung. „Am Anfang steh'n wir vor Kalendern und wollen bessern, steigern, ändern. Am Ende ist's oft wunderbar, wenn wenigstens nichts schlechter war!“. Dass dieses Motto auf unsere Spitze zutrifft, will ich nicht behaupten, aber Kommunikation ist ihre Stärke nicht! Der vertraute Chef unter den Mitarbeitern hat sich verabschiedet. Teamleiter versuchen den E-Mail-Verkehr zu neuen Arbeitszuweisungen zu nutzen und werden immer mehr selbst aus dem Produk-

Wird es in Berlin kälter?

tionsprozess herausgelöst. Die Arbeitsaufgaben fallen dann anderen zu.

Das neue Schlagwort ist ja sowieso vorgegeben: Multifunktional einsetzbar sein. Hoch- und abwärts-, kreuz- und querkompatibel. Wobei „abwärtskompatibel“, also auch für die Arbeitsaufgaben, die sonst geringer bezahlt werden, einsetzbar, ein zu forderndes „Muss“ ist. So klingt es aus der Führungsriege.

Gut, die Bereitschaft dafür ist überwiegend da. Die Motivation und das Verständnis steigen aber erst dann, wenn es auch vorgelebt wird! Zusätzliche Tätigkeiten, die „hochkompatibel“ sind und die, sobald sie übernommen werden, als nur geringfügig höherwertig gelten, irritieren. Die meisten wollen sich schon entwickeln, neue Technologie- und Veränderungsprozesse begleiten, aber es darf eben nichts kosten. Unangenehm, wenn hier um Höhergruppierung, um Zulagen oder um Schulung gestritten wird.

Ist es denn der richtige Ansatz, dass der Produktionsbereich, der schon seit Jahren intensiv spart, von Produktion

und Redaktion, bei Kürzungen ihres Etats, Besuch bekommt? Sie sich aufmachen, um an der Produktionstür zu klopfen, um Einsparungen hier zu erreichen?

Es ist Zeit, selber quer zu denken. In schon oft geforderte Richtungen. Lasst uns mehr Produktionen selbst machen. Fremdvergaben nur in Ausnahmen gestatten. Sendungen für zdf_neo, info- und theaterkanal in unseren Studios als Vor- und Liveproduktionen und mit unseren Redaktionen als übergreifende Fachkompetenz produzieren. Uns international als die Überspielstation Deutschlands profilieren. Und das natürlich nicht nur in Berlin.

Macht Schluss damit, dass Studios aus verrechnungstechnischen Gründen an das Haus „zurückgegeben“ werden. Das ist schwer zu verstehen. Und sich für Leistungen bereitzuhalten, ohne dass es das Geschäftsfeld stärkt, auch.

„Beklage nicht, was nicht zu ändern ist, aber ändere, was zu beklagen ist.“ So Shakespeare. Deshalb EBS und

Kennzahlen in Frage stellen? Nein! Sie haben uns geholfen, für Gremien und Rechnungshof verstehbar zu sein. Wieso fehlt es dann an den Erklärungen, der Transparenz, der versprochenen Optimierung unserer Ressourcen?

Kälte muss nicht durch höhere Energiepreise bekämpft werden. So ist es legitim, die Möglichkeiten des Arbeitszeitarifvertrages zu nutzen, aber er lässt auch der Belegschaft Schutz und Raum. Als Tarifpartner werden wir hier schauen, dass mit derselben Beharrlichkeit der Tarifvertrag nicht im Geschäftsfeld umgedeutet wird und dass zustehende Bonifikationen gutgeschrieben werden.

Mit der Hoffnung, dass in Berlin das S-Bahn-Chaos der „einzige Zustand vollständiger Unordnung und Verwirrung“ (laut Wikipedia) bleibt und wir einen guten, wärmenden Frühling und Sommer bekommen, bleibt mit uns im Gespräch!

Karsten Niklas

► FAQ – häufig gestellte Fragen zum 2. Kreis

Die heiße Phase läuft: Die Vertragsentwürfe für Mitarbeiter des 2. Kreises werden derzeit verschickt bzw. wurden in den letzten Wochen verschickt. Daher erreichen uns täglich viele Nachfragen zu den Honorarverträgen und den darin enthaltenen Vertragsdetails.

Eine Zusammenstellung der häufigsten Fragen im Zusammenhang mit dem 2. Kreis soll im Folgenden versuchen, einige Unklarheiten zu beseitigen:

Wer ist im zweiten Kreis?

Dem 2. Kreis gehören die freien Mitarbeiter an, die im Definitionszeitraum 2005 bis 2008 jährlich mindestens 110 Beschäftigungstage hatten oder die in den Jahren vor 2007 und 2008 mindestens 220 Tage für das ZDF eingesetzt waren.

Gibt es für freie Mitarbeiter, die die „strengen“ Kriterien für die Aufnahme in den 2. Kreis gerade so verpasst haben, eine Möglichkeit, dennoch berücksichtigt zu werden?

In besonderen Fällen, wie Krankheiten oder Elternzeit im Bezugszeitraum,

kann auf Antrag eine nachträgliche Aufnahme in den 2. Kreis erfolgen. Hierzu muss ein entsprechender Antrag an die HA Personal gestellt werden. Wenden Sie sich im Zweifel wegen eines Beratungstermins an die Geschäftsstelle der VRFF.

Was ist mit freien Mitarbeitern, die erst in den Jahren 2006 bis 2009 oder 2007 bis 2010 entsprechende Beschäftigungstage vorweisen können?

Für die Jahre bis einschließlich 2009 wurde von der Hausseite eine systematische Überprüfung der Beschäfti-

FAQ - häufig gestellte Fragen zum 2. Kreis

gungstage vorgenommen. Die betroffenen Mitarbeiter wurden angeschrieben und es wurde ihnen eine Aufnahme in den 2. Kreis angeboten.

Sollten Sie das Gefühl haben, bei dieser Prüfung zu Unrecht nicht berücksichtigt worden zu sein, wenden Sie sich an die HA Personal.

Für die Jahre 2007 bis 2010 ist eine nachträgliche Aufnahme in den 2. Kreis bislang nicht vorgesehen. Wenden Sie sich in Zweifelsfällen an die Geschäftsstelle der VRFF.

Ich habe ein Schreiben der HA Personal bekommen, in dem mir mitgeteilt wurde, dass ich dem 2. Kreis angehöre. Bis heute habe ich aber noch keinen Vertrag bekommen.

Die Sachbearbeiter in der Personalabteilung arbeiten derzeit mit Hochdruck an den Vertragsentwürfen. Auf unsere Anfrage Anfang Februar gab die HA Personal an, es seien knapp 70% der Vertragsentwürfe fertig gestellt und verschickt worden. Nur ganz wenige freie Mitarbeiter hätten bislang eine Aufnahme in den 2. Kreis abgelehnt, der Großteil der Rückmeldungen sei positiv. In einigen Fällen wollten die Mitarbeiter noch abwarten, bis die Umsetzung der Dispositionsgegeben-

heiten – derzeit noch Thema zwischen Personalrat und HA Personal – beschlossene Sache sei.

Zudem müssten teilweise mit den einzelnen Geschäftsfeldern die Berechnungen der Pauschalen noch individuell festgelegt werden. Dieser Umstand trüge dazu bei, dass noch nicht alle Vertragsentwürfe vorlägen.

Was geschieht mit den Beschäftigungstagen im Jahr 2011, die bereits abgerechnet wurden, wenn ich meinen Honorarvertrag erst später erhalte?

Das bereits gezahlte Honorar und die bereits abgerechneten Beschäftigungstage werden wie in den Tarifverhandlungen zum 2. Kreis vereinbart mit den im Vertrag festgelegten Summen bzw. dem Tageskontingent verrechnet.

Ich habe einen Vertragsentwurf bekommen und bin der Meinung, dass die Einordnung in das Honorarband nicht der Wertigkeit meiner Tätigkeit entspricht.

Wenden Sie sich an die Geschäftsstelle der VRFF. Hier kann ein Beratungstermin vereinbart werden. In begründeten Fällen kann über die Personalräte der VRFF eine erneute

Überprüfung der Einstufung in ein Honorarband („Einbänderung“) initiiert werden.

Ich gehöre nicht dem 2. Kreis der freien Mitarbeiter an und Sorge mich nun um die Absicherung meiner Beschäftigung.

Auch wenn Sie nicht dem 2. Kreis angehören, gilt weiterhin der Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF. Ab dem 50. Lebensjahr gelten zudem besondere Bedingungen hinsichtlich der Kürzung von Beschäftigungstagen. Einen individuellen Beratungstermin können Sie über unsere Geschäftsstelle erhalten.

Was geschieht im Krankheitsfalle?

Erkrankt der Mitarbeiter in einem disponierten Zeitraum, wird der Beschäftigungstag, wie bislang auch, als Krankheitstag verrechnet. Für über den disponierten Zeitraum hinausgehende krankheitsbedingte Fehlzeiten ist derzeit eine Neuregelung in Arbeit und wird im Dialog mit den Personalräten abgestimmt. Sobald diese Regelung verabschiedet ist, wird der Personalrat darüber informieren.

Stephan Ullrich

► Rechtsschutz in der VRFF

Was ist ein Rechtsschutzbeauftragter?

Die Funktion des Rechtsschutzbeauftragten in der VRFF ist eine freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeit, welche im Rahmen der gewerkschaftlichen Tätigkeit dazu beitragen soll, dass die Mitglieder der VRFF einen Ansprechpartner haben, der sich beratend, informierend, moderierend und organisierend um die Fragen der recht-

lichen Belange im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit kümmert.

Grundlagen

Die Mitgliedschaft in unserer VRFF beinhaltet u. a. auch eine Rechtsschutzversicherung, denn gemäß unserer Satzung Rechtsschutz (auch: Rechtsschutzverordnung für den dbb) besteht für unsere Mitglieder Rechtsschutz in allen Angelegenheiten, wel-

che berufliche oder gewerkschaftliche Tätigkeiten in der BRD betreffen oder daraus resultieren. Damit ist gemeint, dass Rechtsschutz für Rechtsberatung und Verfahrensrechtsschutz auch für Disziplinar- und Strafverfahren und in Ordnungswidrigkeitsverfahren sowie bei Unfällen auf dem Weg unmittelbar von der oder zu der Arbeitsstätte besteht. Davon sind aber Fälle, welche auf vorsätzlich begangenen Delikten und privatrechtlichen

Rechtsschutz in der VRFF

Tatbeständen beruhen (z. B.: Streitigkeiten mit dem Nachbar, Ehescheidungen, Banküberfälle u. ä.), ausgeschlossen. Es muss also immer ein Bezug zu der beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit herzustellen sein, wobei der Verfahrensrechtsschutz nur dann gewährt wird, wenn die vorgesehene Rechtsverfolgung hinreichend Aussicht auf Erfolg verspricht, wenn sie nicht den gewerkschaftlichen Bestrebungen zuwiderläuft und wenn der Rechtsschutzfall während der Mitgliedschaft (dazu zählt auch das fristgemäße Abführen der Beiträge!) entstand.

Wichtig zu wissen:

Wird bereits für einen Vorgang Rechtsschutz durch Dritte gewährt, entfällt eine Rechtsschutzgewährung durch die VRFF.

Wenn Rechtsschutz oder Rechtsberatung gewährt wird, ist dies für die Mitglieder kostenfrei.

Ablauf und Verfahrensweise

Erster Ansprechpartner in solchen Fällen ist für unsere Mitglieder der Rechtsschutzbeauftragte der VRFF. Der Kontakt kann telefonisch, persönlich oder über unsere Geschäftsstelle hergestellt werden.

Alle weitere Kommunikation erfolgt absolut vertraulich und ist im Weiteren nur für das Mitglied, den Rechtsschutzbeauftragten und die Juristen unserer Dienstleistungszentren (das sind Rechtsanwälte, welche regional organisiert der Gewerkschaft zur Seite stehen) zugänglich.

Im ersten Gespräch hat der Rechtsschutzbeauftragte dann zuerst alle relevanten Informationen zu sammeln, zu ordnen und grundsätzlich zu bewerten.

Hier muss der Rechtsschutzbeauftragte meistens schon seine Fähigkeiten als Moderator i. e. S. beweisen, denn es kommt hin und wieder vor dass die zu besprechende Angelegenheit sehr adrenalingeladen vorgetragen wird und auf einem Rechtsver-

ständnis beruht, welches auf einer situativ bedingten, zwischenmenschlichen Disharmonie basiert. Soll heißen: Persönlicher Stress mit Kollegen oder Verstimmung über organisatorische Strukturen innerhalb des ZDF, welche dann das Gefühl einer menschenfeindlichen Arbeitsumgebung generieren oder den vermeintlichen Tatbestand des Mobbing aufblühen lassen. In solchen Fällen muss dann darauf hingewiesen werden, dass hier zunächst kein Fall im Sinne einer Rechtsverletzung oder gar einer Straftat vorliegt. Vielmehr besteht die Aufgabe dann darin, Wege aufzuweisen, diese Umstände im Sinne der Kollegialität unter Einbezug aller Betroffener bereichsintern oder ggf. übergreifend zu besprechen und zu lösen.

Ist aber der einzelne Fall als rechtsschutzwürdig einzustufen, stellt der Rechtsschutzbeauftragte, zum Teil auch nach Rücksprache mit den Fachanwälten, einen Antrag auf Rechtsschutz bei dem jeweiligen zuständigen Dienstleistungszentrum. Im Zuge dieses Vorganges wird über die Geschäftsstelle der VRFF auch die Anspruchsfähigkeit des Mitgliedes geprüft, also ob Mitgliedschaft gem. Satzung besteht (z. B. ob alle Fristen eingehalten wurden, siehe dazu auch: Pflichten des Mitgliedes in unserer Satzung). Dieser Vorgang ist übrigens auch bei privaten Rechtsschutzversicherungen ähnlich und obligatorisch. Dieser Antrag mit allen Angaben und verfügbaren Unterlagen kommt dann dem Dienstleistungszentrum zu. Dort befasst sich ein Jurist mit entsprechender Erfahrung mit der weiteren Abwicklung des Falles und stellt zu dem Mitglied auch einen persönlichen Kontakt her. Das anstehende Prozedere unterscheidet sich dann fortan nicht mehr von einer üblichen Rechtsverfolgung.

Die letzten Jahre

Zu den Fällen, welche eine echte Rechtsschutzberatung oder auch eine Rechtsschutzgewährung nach sich zogen, zählen in der jüngsten Vergangenheit besonders solche, welche

sich um die Thematik der freien Mitarbeit und den damit verbundenen Statusfeststellungen drehen.

Hier ist eine zunehmende Unsicherheit bezüglich der Anerkennung von selbstständiger Arbeit („Status“) festzustellen. Diese Fragestellung bezog sich auch auf dahingehende Auseinandersetzungen mit dem Träger der Rentenversicherung, da hier je nach Lagerung des einzelnen Falles dann Beiträge für mehrere Jahre nachgefordert wurden. Davon sind dann auch die Auftraggeber betroffen, denn werden solche Beschäftigungszeiten im Nachvollzug als nichtselbstständige Beschäftigung eingestuft, müssten diese dann ihre Arbeitgeberanteile zu den Sozialabgaben ebenfalls nachentrichten.

Im Zusammenhang mit der Einrichtung der Mitarbeit in „Kreisen“ standen auch vermehrt Fragen bezüglich der Vertragskonstrukte und den Beschäftigungsmodellen von freien Mitarbeitern, und damit einhergehend auch Bestrebungen zu Festanstellungen im Fokus der juristischen Betrachtungen. Divergenzen zwischen festangestellten Mitarbeitern und dem ZDF, welche über den Rechtsschutz der VRFF behandelt wurden, waren im gleichen Zeitraum dagegen in der Minderzahl.

Peter Lieg



Impressum

VRFF – Betriebsgruppe ZDF
Vorsitzender: Ulrich Eichblatt

ZDF-Straße 1 (H 0410)
55127 Mainz

Tel.: 0 61 31 - 70-46 87
Fax: 0 61 31 - 33 81 52

Öffnungszeiten VRFF-Geschäftsstelle:
Montag - Freitag 09.00 - 14.00 Uhr

Druck: Manfred Henn GmbH, Mainz

Ausgabe 1. Quartal 2011

E-Mail: bg-zdf@vrff.de
Internet: www.vrff.de