



Betriebsgruppe ZDF

Wahlprogramm für die Personalratswahl 2017

Zukunft im ZDF

Die Beschäftigten im ZDF stehen unter Druck: Mehr Arbeitsverdichtung, schlechtere Arbeitsbedingungen, mangelnde Wertschätzung durch die Geschäftsleitung. Feste, Freie und Angehörige der mittleren Linienhierarchie sind betroffen. Die Unzufriedenheit ist groß, das Vertrauen in die Führung gering. Auch von Personalrat und Gewerkschaften sind viele enttäuscht.

Die VRFF-Die Mediengewerkschaft wirbt für eine Kurskorrektur: Die berechtigten Interessen der Beschäftigten müssen endlich mit Nachdruck durchgesetzt werden. Es muss wieder berechnete Hoffnung geben auf Höhergruppierung, Festanstellung, Beteiligung an Entscheidungen. Ein starker Personalrat muss alle gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um in jedem Einzelfall für die Belange der Kolleg*innen zu kämpfen – auch im Interesse des ZDF, dessen einziges Kapital eine motivierte Belegschaft ist.

Zur Personalratswahl 2017 legt die VRFF-Die Mediengewerkschaft dieses Wahlprogramm vor. Unser Ziel ist die Mehrheit der Sitze im Personalrat.

Aufbruch statt „Weiter so“: Für eine Zukunft im ZDF.

1. Zukunft der Personalratsarbeit

Auf Klausurtagungen hat die VRFF-Die Mediengewerkschaft, Betriebsgruppe ZDF, im Juni 2016 Schwerpunkte für ihre Arbeit im Personalrat und die Gewerkschaftsaktivitäten entworfen. Die Inhalte wurden gewerkschaftsöffentlich vorgestellt und diskutiert. Entstanden ist dieses Programm „Zukunft im ZDF“, das im November 2016 auf einer Mitgliederversammlung verabschiedet wurde. Es soll Leitfaden für die Personalratsarbeit 2017 – 2021 sowie die Gewerkschaftsarbeit dieser Jahre sein.

1.1 Personalrat und Gewerkschaft

Wir sind Gewerkschafter. Und wir treten zur Personalratswahl an. Die Wahl wollen wir gewinnen: Wir streben die Mehrheit der Sitze im Personalrat an. Und wir stehen bereit, die Arbeit des Personalratsvorstands zu übernehmen. Mit Kompetenz in der Sache, mit Wertschätzung und Achtsamkeit für alle Beschäftigten, mit Durchsetzungskraft in Verhandlungen mit dem ZDF.

Wir bleiben Gewerkschafter. Aber: **Wir werden die Arbeit von Gewerkschaft und Personalrat erkennbar trennen.** Denn beide haben unterschiedliche Aufgaben:

Die VRFF Mediengewerkschaft vertritt die Interessen ihrer Mitglieder: kämpferisch, parteiisch, politisch. In Tarifverhandlungen, in Gesprächen mit der Politik, im Arbeitsrecht. Notfalls mit Streik, notfalls vor Gericht – oder einfach nur mit guten Rabatten für Einkäufe. Mehr als 1.000 Mitglieder im ZDF vertrauen uns und unseren bundesweiten Partnern von der dbb-Tarifunion. Für sie setzen wir uns als Gewerkschafter kraftvoll ein – und zwar exklusiv: nur für sie.

Der ZDF-Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten: durchsetzungsstark, aber konziliant; mit Rücksicht auf den Programmauftrag des ZDF. So lautet der gesetzliche Auftrag zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit der Geschäftsleitung. Der Personalrat der Zentrale ist zuständig für alle Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnlichen Freien im Sendezentrum 1, Sendezentrum 2, Landesstudio Rheinland-Pfalz und Landesstudio Hessen. Das sind mehr als 5.000 Beschäftigte. Sie sind angewiesen auf Leistungskraft und –willen des Personalrats. Und auf seine Unparteilichkeit: **Ob ein Kollege VRFF-Mitglied ist oder nicht – das spielt für unsere Personalräte keine Rolle.** Sie setzen sich für jeden ZDFler mit gleicher Kraft ein.

Gewerkschaft und Personalrat haben viele Schnittmengen. Gewerkschafter handeln Tarifverträge aus, Personalräte kontrollieren ihre Durchsetzung. Aber: Gewerkschafter und Personalräte haben andere Rollen. Morgens als Gewerkschaftsvorsitzender auf den Tisch des Personalchefs hauen – und mittags als Personalratsvorstand vom selben Personalchef Zugeständnisse erbitten? Das funktioniert auf Dauer nicht. So gibt es schlechte Tarifverträge oder erfolglose Personalratsarbeit – oder gar beides. Darum halten wir Führungsaufgaben in Gewerkschaft und Personalrat für nicht vereinbar.

Die VRFF Die Mediengewerkschaft verspricht: **Wer in den Personalratsvorstand gewählt wird, muss aus dem geschäftsführenden Vorstand der Gewerkschaft ausscheiden.** Ohne Wenn und Aber.

1.2 Personalratsvorstand: ein unabhängiges Ehrenamt

Die Tätigkeit im Personalrat ist ehrenamtlich, auch die im Personalratsvorstand. Dafür gibt es gemäß Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz eine Aufwandsentschädigung von 30,00 Euro pro Monat, sonst nichts. **Den freigestellten Kollegen dürfen weder Vor- noch Nachteile aus ihrer Personalratsarbeit erwachsen.** Daher nehmen sie an der Einkommensentwicklung teil, als ob sie auf ihrer Dienststelle tätig wären („Nachzeichnung“). Das betrifft die Stufensteigerungen, kann im Einzelfall auch Höhergruppierungen bedeuten, solange sie der üblichen Laufbahn entsprechen.

Freigestellten Personalratsmitgliedern dürfen aber wegen ihres Amtes weder Zulagen noch Höhergruppierungen oder sonstige Vertragsverbesserungen gewährt werden. Alles andere könnte den Eindruck erwecken, die Vorteile dienen möglicherweise dazu, ein „Wohlverhalten“ in der Amtsführung zu belohnen oder zu erkaufen.

Die VRFF-Die Mediengewerkschaft legt Wert auf die unabhängige und unbestechliche Amtsführung ihrer Mandatsträger. Sie lehnen darum jede Vorteilsnahme ab.

1.3 Neue „Leitordnung“ für alle Fachgruppen

Die Mitbestimmung des Personalrats regelt ein Gesetz, zwingend. Darüber hinaus haben alle ZDF-Mitarbeiter*innen weitere Mitgestaltungsrechte. Sie stehen in der „Leitordnung“, einer Dienstvereinbarung, die in den 70er Jahren der damalige Personalrat mit dem Intendanten vereinbart hat. Darin steht: Werden in der Abteilung oder Redaktion wichtige Entscheidungen gefällt, müssen die Mitarbeiter einbezogen werden – und zwar bevor entschieden wird. Organisiert wird das über „Fachgruppen“ und „Fachgruppensprecher“. Das ist eine gute Sache.

Weniger gut ist: **Die Leitordnung steht oft nur auf dem Papier.** Wichtiges wird entschieden, ohne die Mitarbeiter über ihre Fachgruppensprecher zu beteiligen. Dafür sieht die Leitordnung keinerlei Sanktionen vor. Und: **Viele wissen nicht, wie sie Fachgruppensprecher wählen.** Dazu steht in der Leitordnung nämlich nichts. So könnte passieren, dass manche Sprecher jahrelang amtieren, ohne dass neu gewählt wird; oder dass Sprecher ohne Nachfolge ausscheiden; oder dass Abteilungen keine Sprecher wählen, weil sie nicht wissen, wie.

Die VRFF will mit dem Intendanten über eine neue Leitordnung verhandeln. Diese muss die Wahl der Fachgruppensprecher regeln, sie muss die Beteiligung der Belegschaft an Entscheidungen genau beschreiben, sie muss Wahl und Aufgaben eines Ausschusses der Programmmitarbeiter festlegen. Die gute Leitordnung aus den 70er Jahren wollen wir ablösen durch ein noch besseres Instrument modernen Managements, für das Mitarbeitermotivation und die Nutzung von Kompetenzen aller Beschäftigten durch frühzeitige Beteiligung an Entscheidungen selbstverständlich sind.

Solange es keine neue Leitordnung gibt, werden wir im Personalrat auf die Einhaltung der bestehenden Leitordnung pochen und darauf bestehen, dass Vorgesetzte wirklich vor allen wichtigen Entscheidungen die Meinungen ihrer Mitarbeiter anhören – nicht etwa danach.

Wir wollen, dass der Personalrat ein klares Wahlverfahren für Fachgruppensprecher*innen empfiehlt und alle zwei Jahre einen Wahltermin ansetzt.

1.4 Redakteursausschuss und Programmausschuss

Eine besondere Fachgruppe ist die „Fachgruppe Redaktionen“, besser bekannt als „ZDF-Redakteursausschuss“. Gegründet wurde er 1969 mit zwei Zielen: Erstens, die Unabhängigkeit der Journalisten im Haus zu stärken - kein Journalist darf angewiesen werden, etwas zu berichten, was seinen Recherchen und Überzeugungen widerspricht („Innere Pressefreiheit“); zweitens, die „programmgestaltenden Mitarbeiter“ müssen an Programmentscheidungen beteiligt werden, um inhaltliche Ausgewogenheit zu gewährleisten („Binnenpluralismus“). Beide Sonderrechte hat das Bundesverfassungsgericht aus der Rundfunkfreiheit abgeleitet. Die „Kehrseite“ besteht übrigens darin, dass die Programmmitarbeiter auch arbeitsrechtlich „ungleich“ behandelt werden: Der Sender darf sie als „freie“ Mitarbeiter beschäftigen - auch über das normale Arbeitsrecht hinaus.

Repräsentant der programmgestaltenden Mitarbeiter ist der Redakteursausschuss. **Leider hat der Redakteursausschuss im ZDF eine schlechtere Stellung als in anderen Sendern:** Es gibt kein gesetzlich verankertes „Redaktionsstatut“. Beim ZDF überträgt die Dienstvereinbarung „Leitordnung“ die Sonderrechte der Programmmitarbeiter dem Personalrat; erst dieser kann sie an den Redakteursausschuss delegieren.

Die VRFF will in der neuen „Leitordnung“ einen Programmausschuss verankern. Alle Beschäftigten, die das Programm gestalten, wollen wir an den Entscheidungen über das Programm beteiligen. **Journalisten und Moderatoren, aber z.B. auch Grafiker, Cutter und Kameraleute.** Sie sollen einen „Programmausschuss“ wählen, der bei Programmentscheidungen mitwirkt sowie Programmkonflikte regelt. Der „Programmausschuss“ muss unabhängig sein: Er muss über einen Etat, eine Geschäftsstelle und über Freistellungszeiten verfügen. Er muss an den Programmkonferenzen der Direktoren teilnehmen sowie an den Fernsehratssitzungen. Ein starker Programmausschuss stärkt unser öffentlich-rechtliches Profil und damit unsere Existenzberechtigung.

Bis es eine neue Leitordnung gibt, sollen Personalrat und Redakteursausschuss gemeinsam einen Programmausschuss bilden, dem der Personalrat seine Zuständigkeiten für Programmkonflikte und Beteiligung an Programmentscheidungen überträgt; der Personalrat soll dem Programmausschuss ebenfalls einen Anteil an seinem Etat in eigener Verantwortung überlassen sowie eine halbe Freistellung aus dem Personalrats-Kontingent nach LPersVG. Gebildet werden soll der Programmausschuss aus acht von allen ZDF-Redakteuren zu wählenden Mitgliedern des Redakteursausschusses sowie von drei Mitgliedern des Personalrats, die Arbeitsverträge für programmgestaltende Tätigkeiten haben.

2. Zukunft der Festen

Festanstellungen beim ZDF haben an Attraktivität verloren. Viele Tätigkeiten werden in niedrigere Vergütungsgruppen eingestuft als früher, geldwerte Leistungen wurden zurückgefahren, die ZDF-Pension schrittweise verringert. Die realen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Mitgestaltung der Arbeit haben sich verschlechtert. Gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung angestiegen bis zur kollektiven Überforderung, ablesbar ansteigenden Krankenständen bei Festen und Freien. Noch nie waren so viele ZDFler enttäuscht und unzufrieden, wie die Mitarbeiterumfragen der vergangenen Jahre zeigen. VRFF-Die Mediengewerkschaft fordert eine Wende in der Geschäftspolitik: mehr Wertschätzung für die Beschäftigten, mehr Nachhaltigkeit in der Personalführung, mehr Mitgestaltung durch alle Beschäftigten. Das ZDF muss als Arbeitgeber wieder attraktiver werden. Aus Gründen der Fürsorge. Aber auch aus betrieblichem Eigeninteresse: Allein in den Jahren 2021 – 2025 werden 570 Festangestellte in Pension gehen; das ZDF wird um die Mangel“ware“ qualifizierter Mitarbeiter werben müssen wie in seinen Gründungszeiten. Dafür müssen die Weichen jetzt gestellt werden.

2.1 Tradition als attraktiver Arbeitgeber

In seiner Aufbauphase musste das ZDF qualifizierte Fachkräfte von ARD-Sendern, dem öffentlichen Dienst oder der freien Wirtschaft abwerben. Dies gelang durch angemessene Vergütungen und geldwerte Leistungen: ein attraktives Stufensteigerungsmodell, Zusatzleistungen wie Familiengeld oder Jubiläumsgeld, sowie eine gute Altersversorgung. Viele Beschäftigte kamen nur wegen solcher Leistungszusagen zum ZDF, oft unter Verzicht auf höhere Vergütungen bei anderen Arbeitgebern. Doch schon in den 70er Jahren begann der schrittweise Rückbau der Versorgungszusage, die seit 31.12.2014 für alle neuen Festangestellten völlig ungeklärt ist. Bereits zu 1999 wurde das Jubiläumsgeld gekündigt. Die Vergütungen sind ebenfalls unter Druck: Tarifverträge fielen – auch zwecks solidarischer Beschäftigungserhaltung – unterdurchschnittlich aus. Vertragsbestandteile wie die Stufensteigerungen werden bei Tarifverhandlungen regelmäßig in Frage gestellt. Bei Eingruppierungen bietet das ZDF durchweg eine Vergütungsgruppe weniger als früher, Höhergruppierungen aufgrund höherwertiger Tätigkeit durchzusetzen fällt immer schwerer. Hinzu kam noch die Verschlechterung vieler Randbedingungen wie etwa den reduzierten Kantinen-Öffnungszeiten, was die Kollegen im Schichtdienst belastet.

Unterm Strich bekommen die meisten ZDFler heute weniger für ihre Arbeit als früher. In völligem Gegensatz dazu müssen sie deutlich mehr leisten: Wir befinden uns in einer Phase enormer Arbeitsverdichtung. Die Zunahme der Aufgaben ging einher mit dem Abbau von Personal. Es wird deutlich mehr gefordert, dafür aber deutlich weniger gegeben. In vielen Fällen leidet unter diesem Mehr der Arbeit notgedrungen die Qualität der Arbeit, was den Beschäftigten nicht gleichgültig ist. Sie wollen gute Arbeit leisten und dafür gutes Geld bekommen. Beides sehen sie zunehmend verloren gehen.

Dies betrifft die meisten ZDFler, nicht alle. Es gibt Fälle, in denen die Geschäftsleitung sich großzügig zeigt. Es gibt Kollegen, die erst gefördert und später konsequent höher gruppiert werden, bisweilen sogar über tarifliche Zusagen hinaus. Es gibt Kollegen, bei denen die Qualität der Arbeit mehr geschätzt wird als die Quantität. Die VRFF begrüßt das ausdrücklich. Wir wollen, dass diese positiven Fälle von der Ausnahme zum Vorbild werden. Wir wollen, dass in genau diesem Sinne das Leistungsprinzip für alle gilt, nicht nur in Einzelfällen.

VRFF Die Mediengewerkschaft sieht darum akuten Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

2.2 Angemessene Eingruppierungen

Viele Beschäftigte verrichten höherwertige Tätigkeiten ohne angemessene Bezahlung. Oft handelt es sich um eine Folge des Personalabbaus und der Umverteilung der Arbeit in der Abteilung oder Redaktion; hinzu kommt der „Stau“ im Stellenplan, so dass eine angemessene Planstelle oft nur mit Intendantenverfügung bereit zu stellen wäre. In vielen Fällen nehmen die Kolleg/inn/en die fehlende Bezahlung schlichtweg hin, weil sie die höherwertige Arbeit eben gerne tun. Das zeugt von hoher Arbeitsmoral, bewirkt aber Arbeitsverhältnisse, die parasitär sind: Das ZDF nimmt in diesen Fällen mehr als es zu geben bereit ist.

Eine weitere Ursache liegt im üblichen Verfahren zur Stellenbewertung. Wann ein Rechtsanspruch auf Höhergruppierung entsteht, regelt der Manteltarifvertrag in § 20(2): „Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten zugleich aus, so richtet sich seine Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit.“ Jeder Festangestellte ist ansonsten verpflichtet, besser bezahlte Tätigkeiten auch „ohne besondere Vergütung“ zu übernehmen (§ 26.1). Die Regel wird traditionell so verstanden, dass die höherwertige Tätigkeit zu mehr als 50 % ausgeübt werden muss, um „überwiegend“ zu sein. Und das wird inzwischen ausgiebig genutzt. Eine „geschickte“ Arbeitsverteilung kann bewirken, dass mehrere Feste jeweils „in angemessenen Grenzen“ die Arbeit höherer Vergütungsgruppen übernehmen – ohne dass einer von ihnen den Anspruch auf Höhergruppierung erlangt. Das spart Geld. Aber das schafft auch Frust.

Die VRFF will, dass der neue Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung die Stellenbewertung nach folgendem Grundsatz begleitet: Auch ein 40 %-Anteil an höherwertiger Tätigkeit ist „überwiegend“, sobald eine genaue Betrachtung aller Tätigkeiten ergibt, dass sie in mehrere Vergütungsgruppen fallen. Wer beispielsweise zu 40 % Arbeit der VG 9 verrichtet, aber zu jeweils 30 % Arbeit der VG 8 und VG 7, der liegt „überwiegend“ in der VG 9, obwohl es nicht mehr als 50 % ist.

Im Personalrat sind wir bei der Stellenbewertung in der Mitbestimmung, geregelt durch eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Intendant. Sollten wir dadurch nicht häufiger zu Beurteilungen kommen, die von den Festangestellten als gerecht und motivierend eingeschätzt werden, müssen wir als Gewerkschaft eine Klarstellung im Tarifvertrag fordern. Das ist kompliziert, da wir erst die beiden anderen tariffähigen Gewerkschaften von diesem Ziel überzeugen müssen – und danach gemeinsam mit dem ZDF einen Kompromiss aushandeln müssen. Wenn das sein muss, muss es sein.

Im Personalrat müssen wir zudem eine Dienstvereinbarung zur langfristigen, bedarfsorientierten Personalentwicklung abschließen. Es muss transparent werden, wie Kollegen sich weiter entwickeln können, um höhergruppiert zu werden. Erste Ansätze sind mit dem Haus bereits entwickelt worden.

Dabei hat sich aber auch gezeigt, dass die Direktionsgrenzen immer noch undurchdringlich sind wie ein Eiserner Vorhang. Während die Direktoren früher „ihre“ Planstellen nicht in eine andere Direktion abwandern lassen wollten, ist es in Zeiten des Personalabbaus gerade umgekehrt: Kein Direktor will eine zusätzliche Planstelle annehmen. Die „Planstellen“ sind aber Menschen, die wechseln und sich weiter entwickeln wollen. Hier fordert die VRFF eine Nachjustierung: Wir müssen einen intelligenten Weg finden, um die Direktionsgrenzen durchlässig zu machen. Es kann nicht sein, dass das ZDF seinen Vorteil als einheitliche Sendeanstalt verspielt, indem es sich selbst so organisiert, als bestünde es wie die ARD aus konkurrierenden Anstalten, die einander nicht mögen.

2.3. Echte Belohnung für mehr Leistung

Die geltenden Regeln für Überstunden, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdiensten sorgen in vielen Bereichen für Frust. Viele kennen ihre Rechte nicht, da die Regeln unübersichtlich sind: Manches gilt nur für Festangestellte, anderes nur für Freie; im disponierten Dienst wird anders verfahren als in Bereichen mit „Vertrauensarbeitszeit“ (viele Redaktionen); manche bekommen Zuschläge, andere nicht; und Bereitschaften werden bisweilen geradezu „illegal“ angeordnet. Am Ende passiert es oft, dass das ZDF auch noch bestimmt, wann man den erworbenen „Freizeitausgleich“ nehmen muss – nämlich dann, wenn beim ZDF wenig zu tun ist und nicht etwa, wenn die Betroffenen selbst es wollen. Ärger und Demotivation sind damit programmiert.

Das Problem wird nicht kleiner werden. Die Entscheidung der Geschäftsleitung, die aktuelle Berichterstattung zum unverzichtbaren Kerngeschäft des ZDF zu zählen und auszubauen, hält die VRFF medienpolitisch für absolut richtig. Das ZDF profiliert sich damit als verlässliche Informationsquelle unter den Bedingungen der neuen Medienlandschaft, die eben keinerlei „Sendeschluss“ kennt. Aber daraus resultiert faktisch in vielen Bereichen von Redaktion und Produktion eine 24-Stunden-Bereitschaft an allen 7 Tagen der Woche. Mit den vorhandenen Personalkapazitäten, Arbeits- und Vertragsbedingungen ist diese Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft nicht zu gewährleisten.

VRFF-Die Mediengewerkschaft fordert, die Regeln für Mehrarbeit, Disposition und Zulagen auf den Prüfstand zu stellen: Sie müssen verständlich und möglichst einheitlich sein; Kollegen, die in Randzeiten dem ZDF dienen, dürfen nicht auch noch bestraft werden etwa durch fehlende Verpflegung, sie müssen belohnt werden. Vieles davon kann der neue Personalrat durch Dienstvereinbarungen regeln.

Anderes muss mit dem ZDF in Tarifverträgen ausgehandelt werden. Die VRFF fordert im Einklang mit anderen Gewerkschaften, für alle ZDF-Beschäftigten ein „Zeitwertkonto“ nach dem „Flexi2“-Gesetz einzuführen. Das gibt den Menschen die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie und wann sie z. B. ihre Überstunden „abfeiern“: Sie können sie jetzt nehmen, sie können sie „ansparen“, um später auf Weltreise zu gehen oder ihre Kinder zu betreuen, oder sie können im Alter früher in Rente gehen. Profitieren werden von einem solchen Zeitwertkonto vor allem die jüngeren, neu eingestellten Beschäftigten, da sie noch genug Zeit zum „Ansparen“ haben. Aber wir stehen auch für den Nachwuchs in der Pflicht, die ZDF-Festanstellungen wieder attraktiv zu gestalten.

Für die jetzigen Festangestellten fordert die VRFF-Die Mediengewerkschaft ein anderes Modell, um ihnen mehr Zeitsouveränität zu geben: ZDFler sollen ein Anspruch darauf haben, ihre Arbeitszeit und

ihr Einkommen freiwillig zu reduzieren, ohne dass sie – wie derzeit – damit auch ihre spätere Rente verringern. Sprich: Man reduziert beispielsweise die Arbeitszeit um 10%, das Gehalt wird aber um 15% gekürzt weil das ZDF mit der Differenz die ungekürzten Beiträge zur Rentenkasse und Pensionskasse übernimmt. Für langjährig Festangestellte könnte das in mehreren Lebenslagen interessant sein. Beispielsweise wenn die Kinder aus dem Haus sind und man merkt, dass man weniger Geld braucht, aber mehr Freizeit wünscht. Das ZDF wiederum profitiert von Mitarbeitern, die ausgeruht und motiviert zur Arbeit kommen. Auch ein solches Modell wäre Sache der Tarifpartner, also der Gewerkschaften und des ZDF; der Personalrat würde die Handhabung überwachen.

Als Personalräte müssen wir verstärkt auf eine seriöse Planung der Personalkapazitäten drängen: Arbeitszeitgesetz und Gesundheitsschutz sind zu beachten, es müssen personelle Reserven etwa für Krankheitsfälle oder unvorhergesehene Sendeleistungen eingeplant werden; Dienstpläne dürfen nicht mehr „auf Kante genäht“ werden. Wir alle wissen, was das bedeutet: Es wird sich zeigen, dass nicht genug Personal da ist, um alles abzudecken, was jetzt gemacht wird. Aber die Phase der steten Überforderung muss enden. Als Personalräte werden wir vielen Kollegen empfehlen müssen, offizielle Überlastungsanzeigen vorzunehmen. Was viele noch nicht wissen: Dazu sind alle Festangestellten arbeitsrechtlich verpflichtet. Wer Fehler macht, weil er zu viel zu tun hat, ist dafür selbst verantwortlich – es sei denn, er hat mit einer solchen Überlastungsanzeige seine Vorgesetzten nachweislich über die kritische Lage informiert. Musterschreiben für solche Überlastungsanzeigen stellt die VRFF-Die Mediengewerkschaft gerne zur Verfügung.

2.4. Anonyme Stellenausschreibungen: Gleiche Chancen für alle

Lange herrschte im ZDF die Praxis, dass Stellen „unter Verzicht auf Ausschreibung“ besetzt wurden. Das war legal. Aber es nährte bei vielen den Verdacht, dass „gemauschelt“ wurde. Die VRFF-Die Mediengewerkschaft ist im Personalrat schon lange dafür eingetreten, diese Praxis zu beenden: Neue oder frei werdende Stellen wollen wir grundsätzlich ausschreiben lassen, zunächst am liebsten hausintern. Wir wollen, dass erst Menschen eine Chance haben, die schon im Haus sind – als fest angestellter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerähnlicher. Denn als Personalräte sind wir gesetzlich zunächst den Interessen der jetzigen Beschäftigten verpflichtet. Außerdem tut es dem Betriebsfrieden gut, wenn bei Stellenbesetzungen eine gewisse Transparenz herrscht. Inzwischen haben wir eine deutliche Zunahme der Ausschreibungen erreichen können.

Die VRFF-Die Mediengewerkschaft möchte aber noch mehr: Wir wollen größtmögliche Fairness bei der Stellenbesetzung im ZDF. Wir setzen uns daher für die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren ein. Die Bewerber*innen verzichten zunächst auf Foto und persönliche Angabe wie Namen, Nationalität, Familienstand, Geburtsort und –datum. Die (Vor-)Auswahl konzentriert sich rein auf die fachlichen Qualifikation. Bewusste oder unbewusste Vorurteile oder Diskriminierungen von Personengruppen können damit verhindert werden und helfen dem ZDF, den gesellschaftlichen Wandel auch in der Belegschaft zu nutzen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind in vielen englischsprachigen Ländern mittlerweile Standard (z.B. USA, Kanada, GB); in Deutschland gab es ein Pilotprojekt unter Beteiligung namhafter Unternehmen. Die Erfahrungen sind durchweg positiv – sowohl für Arbeitgeber, als auch für die Arbeitnehmer. Die Erkenntnis des Pilotprojekts und praktische Handlungsempfehlungen bieten

beispielsweise ein von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegeben Leitfaden und die begleitende Studie des „Institut zur Zukunft der Arbeit“ und der „Europa-Universität Viadrina“.

Auch freie Mitarbeit wird zunehmend ausgeschrieben: nämlich dann, wenn erkennbar ist, dass die Tätigkeit „arbeitnehmerähnlich“ ist. Dann sind wir als Personalräte gesetzlich in der Mitbestimmung und nehmen auch am Auswahlverfahren teil. Dabei hat sich folgendes herausgestellt: Festangestellte haben sich diskriminiert gefühlt, als interessante Funktionen nur für Freie Mitarbeit ausgeschrieben wurden. Um sich bewerben zu können, hätten die Kolleg/inn/en zunächst ihre Festanstellung kündigen müssen, was niemandem zu empfehlen ist. Somit schrieb das ZDF interessante Tätigkeiten aus, auf die Festangestellte sich aber nicht bewerben konnten. Auch kommt es vor, dass festangestellte Kolleg/inn/en innerhalb des ZDF nicht den Bereich wechseln können, obwohl der aufnehmende Bereich sie „eigentlich“ gerne beschäftigen würde; die Begründung ist, dass mit der Person auch eine Planstelle wechseln würde, was den Sparzielen des Bereichs zuwiderläuft. Aus diesem Grund erweist sich eine Festanstellung für manche Kolleg/inn/en geradezu als Bremse bei der beruflichen Weiterentwicklung. Das ist widersinnig.

Die Ursache liegt in der bisherigen strikten haushalterischen Trennung von fester und freier Mitarbeit sowie der fixierten Zuordnung von Planstellen zu einzelnen Direktionen und Bereichen. Als Personalräte wollen wir mit dem ZDF darüber verhandeln, die Grenzen durchlässig zu gestalten oder gänzlich abzubauen. Wir wissen, dass dies Einschnitte in die Kompetenzen der Direktionen bedeutet und rechnen mit massiven Widerständen. Es wäre aber gut für das ZDF im Ganzen.

2.5 Wiederbesetzungssperre wieder streichen

Eine weitere Bremse der Personalentwicklung und -motivierung liegt in der geltenden Wiederbesetzungssperre. Diese trägt dazu bei, die KEF-Sparziele zu erreichen. Das ist uns bekannt und bewusst. Die Bremse für die Motivation der Kolleg/inn/en wiegt allerdings schwerer. Von der Tatsache ausgehend, dass ohnehin nur wenige Planstellen „überflüssig“ sind, hält die VRFF in Zeiten der Arbeitsverdichtung jede Wiederbesetzungssperre für kontraproduktiv. Im neuen Personalrat wollen wir in Verhandlungen mit dem Haus treten, um diese Sperre aufzuheben.

2.6 Arbeit, die nicht krank macht

Immer mehr ZDFler sind immer öfter krank – und das immer länger. Eine wenig überraschende Folge der steten Arbeitsverdichtung, noch verstärkt durch weitere hausgemachte Stressfaktoren: Umstrukturierungen, Umzüge, Baustellen. Das ZDF macht seine Beschäftigten krank - nicht absichtlich, aber systematisch. Das ist menschlich nicht akzeptabel, gesetzlich nicht erlaubt und betriebswirtschaftlich sehr teuer.

Präventive Maßnahmen im Gesundheitsschutz sind vorhanden, aber nur in unzureichendem Maße. Es fängt an mit den Räumlichkeiten, deren Ausstattung, dem Klima, dem Lärm (Großraumbüro), bis hin zum altersgerechten Arbeiten. Arbeitsplätze müssen den individuellen Bedürfnissen der Einzelnen entsprechend angepasst werden. Erkenntnisse der Umgebungseinflüsse auf den Menschen werden durch das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung gewonnen. Maßnahmen, welche hieraus

resultieren, ungeachtet der Kosten, tragen zum Wohlbefinden des Menschen bei. Dieses Wohlbefinden findet sich wieder in der Arbeitsleistung, mehr Motivation, weniger Ausfallzeiten.

Der Personalrat fordert schon lange ein gutes Gesundheitsmanagement, unzählige Sitzungen wurden dem Thema gewidmet. Doch die Ernsthaftigkeit der Sache scheint bis zur Geschäftsleitung nicht durchgedrungen zu sein. Die VRFF-Die Mediengewerkschaft will, dass der neue Personalrat sich mit mehr Nachdruck der Sache widmet: Personalräte sind gesetzlich gleichermaßen den Beschäftigten wie den Interessen des Hauses verpflichtet; hier sind beide Interessen identisch, so dass der Personalrat alle gesetzlichen Mittel ausschöpfen muss, um das sozial und betriebswirtschaftlich Richtige durchzusetzen. Konkret fordert die VRFF im neuen Personalrat:

Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), das den Menschen nach längerer Krankheit hilft, in den Beruf zurückzukehren; dazu liegt bereits der Entwurf einer Arbeitsgruppe des Personalrates vor; diesen wollen wir weiter entwickeln, so dass wir mit dem Intendanten eine neue Dienstvereinbarung abschließen können;

Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM); dabei geht es um die Vermeidung von Krankheit, etwa durch ergonomische Arbeitsplätze mit Steh-/Sitztischen und entsprechende Bürostühlen oder altersgerechte Arbeitsplätze sowie die Entlastung älterer Kollegen durch einvernehmliche Jobrotation. Gerade beim ZDF, wo viele Beschäftigten in den kommenden Jahren über 50 Jahre alt sein werden, ist eine solche Umgestaltung von Arbeit und Arbeitsplätzen zwingend geboten. Auch dazu gibt es Entwürfe, die wir zum Abschluss bringen wollen.

2.7 Keine Ausgliederung oder Verlagerung gegen den Willen von ZDF-Mitarbeitern

Das ZDF lässt auf Wunsch der KEF prüfen, welche Formen von „Outsourcing“ eventuell sinnvoll sein können. Das Ziel dabei ist, ZDF-Planstellen frei zu bekommen, um sie für „Kernaufgaben“ nutzen zu können, also z.B. für die Stärkung von Aktualität, Social Media oder „Jungem Angebot“. Abgesehen von der medienpolitischen Zielsetzung, die gesondert zu diskutieren ist, hält die VRFF wenig von diesen Absichten: Die anvisierten Ziele zu erreichen, wird schwierig, der Schaden für die betroffenen Mitarbeiter und den Betriebsfrieden wird aber groß sein.

„Outsourcing“ bedeutet, dass Tätigkeiten ausgelagert werden, ganze Abteilungen und Fachbereiche ausgegliedert oder verlagert werden. Bei allen diesen Varianten – Auslagerung, Ausgliederung, Verlagerung – ist das Ziel dasselbe: Die Arbeit, die bisher im ZDF gemacht wird, würde von externen Firmen übernommen. Die betroffenen ZDF-Mitarbeiter müssten dann entweder andere Aufgaben im ZDF übernehmen oder mit ihrer Arbeit in die externe Firma wechseln. Konkret denkt die Geschäftsleitung dabei an ZDF-Tochterfirmen (z.B. ZDF-enterprises, zdf-digital); möglich wäre auch eine Beteiligung an bestehenden Tochterfirmen anderer öff.-rechtl. Rundfunkanstalten.

Schon jetzt vergibt das ZDF viele Arbeiten an Fremdfirmen, z. B. Gebäudereinigung, Wachdienst, IT-Dienste. Das erscheint betriebswirtschaftlich sinnvoll, solange branchenfremde Spezialaufgaben an externe Experten abgegeben werden, die das besser und sogar günstiger erledigen. Die VRFF sieht aber auch die bestehende Praxis bereits sehr kritisch. Denn es gibt zwei Gefahren:

1. Man macht sich abhängig von externen Firmen. Diese ködern anfangs gerne mit Dumping-Preisen, die sie später drastisch erhöhen. Die Arbeit wird dann teurer, nicht billiger – und obendrein oft

schlechter. Die VRFF fordert darum eine sorgfältigere, kritischere Prüfung: Viele Betriebe, auch andere Sender, haben Auslagerungen später bereut und teils wieder zurückabwickeln müssen. Das kostet nur Geld, Nerven und gefährdet die Motivation der Beschäftigten.

2. Viele externe Dienstleister sind ausschließlich profitorientiert, was natürlich legal ist. Sie übernehmen Aufträge zu möglichst hohen Marktpreisen, die allein durch Angebot und Nachfrage bestimmt werden. An ihre Mitarbeiter zahlen sie möglichst geringe Löhne, schlimmstenfalls unter Tarif oder unter Missachtung des Arbeitsrechts. In Sendungen wie „frontal21“ berichtet das ZDF regelmäßig über solche Fälle. Als öffentlich-rechtliche Anstalt sieht die VRFF das ZDF in der gesellschaftlichen Pflicht, solche zu recht kritisierten Geschäftsmethoden nicht zu tolerieren oder gar zu unterstützen. Die VRFF fordert daher, dass bei der Auftragsvergabe an sämtliche Fremdfirmen verbindlich vereinbart wird, dass diese sich an Arbeits- und Tarifrecht halten. Dies ist zu kontrollieren, Verstöße sind zu ahnden bis hin zum Auftragsentzug. Beispiele für solche Verträge gibt es im öffentlichen Dienst. Diese Auflage fordert die VRFF für sämtliche Auftragsvergaben, auch im Bereich der Fernsehproduktion (siehe auch: Zukunft der Freien, Teil 2).

Falls die ZDF-Geschäftsleitung dennoch beschließt, Aufgaben auszulagern oder Bereiche auszugliedern, leistet die VRFF allen betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern Beistand, über den dbb-Rechtsschutz auch bis hin zum Arbeitsgerichtsprozess. Die VRFF weist alle Festangestellten auf die Rechtslage hin:

1. ZDF-Festangestellte dürfen nicht gezwungen werden, beim ZDF zu kündigen und in ein anderes Unternehmen zu wechseln. Das gilt auch für den Wechsel in ein 100% Tochterunternehmen des ZDF. Jeder Wechsel erfolgt ohne Druck und freiwillig, jeder Verlagerung des Arbeitsverhältnisses darf ein Festangestellter widersprechen. Der Verbleib beim ZDF darf auch nicht durch Zuweisung einer niedriger vergüteten Tätigkeit „bestraft“ werden; jeder derartigen „Änderungskündigung“ werden wir im Rahmen der personalratlichen Mitbestimmung widersprechen; ihren Mitgliedern hilft die VRFF-Die Mediengewerkschafter darüber hinaus im Rahmen des dbb-Rechtsschutzes notfalls auch vor den Arbeitsgerichten.

2. Wenn ein Bereich ausgelagert oder verlagert wird, übernimmt die neue Firma die Beschäftigten und deren Arbeitsverträge (§ 613a BGB). Soweit erscheint das harmlos. Spätere Kündigungen, schlechtere Tarifverträge und schlechtere Arbeitsbedingungen sind aber nach einem bestimmten Zeitablauf rechtlich möglich. Das kann nur ausgeschlossen werden, wenn das ZDF und die neue Firma verschiedene vertragliche Garantien abgeben. Die VRFF fordert:

a) In der neuen Firma müssen für ehemalige ZDF-Mitarbeiter weiter die ZDF-Tarifverträge und Dienstvereinbarungen sowie künftige Aktualisierungen gelten; denn nur dann bleiben die Kolleginnen so gestellt, als ob sie weiter beim ZDF wären;

b) die ausscheidenden ZDF-Kollegen müssen ohne Einbußen in der jeweiligen ZDF-Altersversorgung bleiben;

c) das ZDF muss allen ausscheidenden Arbeitnehmern garantieren, dass sie im Falle einer Betriebsschließung oder betriebsbedingten Kündigung zum ZDF zurückkehren dürfen - mit allen Rechten ihres alten Arbeitsvertrags inklusive zwischenzeitlich erfolgter Beförderungen und Stufensteigerungen;

d) damit in dem neuen Unternehmen keine Zweiklassen-Gesellschaft von Beschäftigten entsteht, fordert die VRFF, dass dort Tarifverträge nach Vorgabe des ZDF-MTV und der Vergütungsordnung für sämtlich derzeitigen und künftigen Beschäftigten abgeschlossen werden; für ZDF-Tochterunternehmen fordert die VRFF ohnehin ZDF-adäquate Tarifverträge; es darf kein Sozialdumping innerhalb der Senderfamilie geben, zumal das auch den Druck auf die ZDF-Beschäftigungsverhältnisse erhöhten würde;

e) in dem aufnehmenden Unternehmen muss umgehend ein Betriebsrat gegründet werden;

f) für ZDF-Beschäftigte, die einer Aus-/Verlagerung ihres Arbeitsplatzes widersprechen, fordert die VRFF das Angebot eines adäquaten Arbeitsplatzes innerhalb des ZDF gemäß MTV und des Rationalisierungsschutz-Tarifvertrages; falls erforderlich muss das ZDF Umschulungen und Fortbildungen anbieten;

2.8 Rückkehr zu mehr Eigenproduktionen

In der aktuellen Outsourcing-Diskussion weist die VRFF auf eine dritte Gefahr hin; es geht hier nicht nur um unzweifelhaft „branchenfremde“ Spezialaufgaben: Man lagert sogar Teile des Kerngeschäfts aus. Dabei gehen langfristig Know-how und Fachpersonal verloren, schlimmstenfalls sogar der eigene Markenkern: Man sieht so aus wie die Konkurrenz, weil alle dieselben Zulieferer haben.

Diese Gefahr ist zunächst bei allen Bereichen der Programmherstellung gegeben. Wenn Shows oder Dokumentationen ganz oder teilweise an Produzenten vergeben werden, besteht die Hauptarbeit der betreuenden ZDF-Redakteure darin, die Sendungen ZDF-„markengerecht“ zu machen. Und das betrifft nicht nur die Optik: Beim Umgang mit Fakten und beim Umgang mit Menschen werden an eine öffentlich-rechtliche Anstalt zurecht andere Maßstäbe angelegt als an Privatunternehmen, und alle ZDF-Beschäftigten müssen sich gemäß der ZDF-Regularien bemühen, diesen Maßstäben gerecht zu werden. Die VRFF unterstützt diesen Anspruch ohne Abstriche.

Um nicht missverstanden zu werden: ZDF-Beschäftigte sind keine „besseren Menschen“ als ihre Kolleginnen und Kollegen in der privaten Wirtschaft; der Wechsel von dort zu uns gelingt erfahrungsgemäß reibungslos und bringt erfreuliche innovative Schübe. Das funktioniert, weil auch die wechselnden Kolleg/inn/en den öffentlich-rechtlichen Programmauftrag verstehen und leben; dieser ist klar definiert und eben anders als in der Privatwirtschaft, wo es hauptsächlich um Gewinnmaximierung geht.

Es gibt einen enormen politischen Druck auf alle öffentlich-rechtlichen Sender, möglichst viele „Gebührengelder“ (genau: Haushaltsabgaben-Gelder) in die freie Wirtschaft fließen zu lassen. Die Sender sollen nicht eigenes Personal beschäftigen, sondern Teil der Wirtschaftsförderung sein. Diesem politischen Willen entspricht die Vorgabe der KEF, das Personal zu reduzieren, obwohl mehr Aufgaben übernommen werden (z.B. Junges Angebot). Dieser scheinbare Widerspruch kann nur dadurch gelöst werden, dass möglichst viele Aufgaben ausgelagert werden. Alle wissen, dass das nicht billiger ist. Und qualitativ besser ist Auslagerung auch nur dann, wenn man vorher die Arbeitsbedingungen beim ZDF ruiniert hat, z.B. durch extremen Kostendruck und Arbeitsverdichtung, die langfristig zu mehr Fehlern führen müssen. Dieser Prozess ist im Gange.

Die VRFF fordert, hier dagegen zu steuern. Die Geschäftsleitung muss sich auch politisch wehren, wir unterstützen sie über den dbb gerne. Die VRFF fordert darum, die Auslagerung von Programmgestaltung zu reduzieren und zu mehr Eigenproduktionen zurückzukehren. Alles andere gefährdet den Programmauftrag und die Existenzberechtigung des ZDF: Wir sind nicht Pro7 und dürfen auch nicht genauso aussehen; wir sind auch nicht youtube und dürfen darum nicht nur abspielen, was andere produzieren.

2.9 Mehr Personal oder weniger Aufgaben

Spätestens seit Umsetzung der „Strategie 2012“ hatte das ZDF begonnen, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen (Digitalkanäle, Online), ohne zusätzliches Personal einzustellen. Die Geschäftsleitung hat erkannt, dass die Arbeitsbelastung des vorhandenen Personals an seine Grenzen gestoßen ist bzw. diese überschritten hat. Die Geschäftsleitung hat auch bereits erste Gegenmaßnahmen beschlossen. Das begrüßt die VRFF Die Mediengewerkschaft ausdrücklich. Als wegweisend betrachtet die VRFF die Entscheidungen des Intendanten, mit der Einstellung des „zdf.kultur“-Kanals eine Art kollektiver Überlastungsanzeige abzugeben sowie im Rahmen des „Jungen Angebots“ eine Beteiligung des ZDF von der Genehmigung eines minimalen Personaltableaus abhängig zu machen. Die VRFF sieht allerdings auch, dass die von der KEF genehmigten 27 Stellen eher symbolischen Charakter haben: Natürlich wird durch das „Junge Angebot“ die Arbeitsverdichtung in Redaktionen, Produktionsabteilungen, RMZE, ABD oder Personalverwaltung – kurz: überall zunehmen.

Durch Umstrukturierungen sind zwar „Synergieeffekte“ zu erreichen. Dies ist auch an vielen Stellen schon geschehen. Die Erfahrungen z.B. bei „plan.it“ zeigen aber, dass diese durch erhöhten Kommunikationsbedarf und erhöhte Arbeitsaufwände bzw. Zusatzbelastungen in der Umstellungsphase in Teilen wieder ausgeglichen werden. Die bereits erfolgte Arbeitsverdichtung hat ein Ausmaß erreicht, dass es eine Illusion wäre anzunehmen, durch effektives Arbeiten weitere Spareffekte erzielen zu können.

Die VRFF Mediengewerkschaft hält es für erforderlich deutlich zu machen, dass die von den Gremien beschlossenen Programmaufgaben unter Berücksichtigung des Programmauftrags nur zu bewerkstelligen sind, wenn das erforderliche Personal zur Verfügung gestellt wird. Es ist eine schlichte Wahrheit: Die Erde ist rund und das ZDF braucht mehr Personal.

3. Zukunft der Freien

Das ZDF baut die Freie Mitarbeit um. Vielen "Freien" will man Festanstellungen anbieten - das ist ehrlich und gut. Künftig sollen Freie "wirklich" frei sein - sie sollen nur zeitlich begrenzt für das ZDF arbeiten dürfen. Wie das umgesetzt wird, wird nun verhandelt. Die VRFF ist daran beteiligt. Unseren Leitfaden dafür, was wir als Gewerkschaft wollen und für richtig halten, bildet dieses Konzept. Entwickelt wurde es von Betroffenen selbst in der „AG Freie“ der Betriebsgruppe ZDF der VRFF Die Mediengewerkschaft unter Einbeziehungen der Rückmeldungen aus verschiedenen Informationsveranstaltungen und Einzelgesprächen.

3.1 Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ lautet der nicht verhandelbare Grundsatz für alle gewerkschaftlichen Positionen. Das Ziel sind faire Beschäftigungsverhältnisse. Konkret bedeutet das: Nicht nur der Lohn, sondern auch geldwerte Leistungen sind bei jedem Vergleich und jeder Angleichung zu berücksichtigen. Zum Beispiel: Bei unbefristeten Festanstellungen stellt die Arbeitsplatz-Sicherheit einen geldwerten Vorteil dar. Wer diesen nicht genießt – Zeitvertragsinhaber, freie Mitarbeiter - , muss fairerweise einen Ausgleich erhalten. Das höhere Risiko muss sich in höherem Einkommen niederschlagen. Wer als „richtiger“ Freiberufler arbeitet, trägt ein volles unternehmerisches Risiko, das bezahlt werden muss.

Umgekehrt bedeutet das: Wer von freier Mitarbeit in Festanstellung wechselt, bekommt mehr Arbeitsplatzsicherheit. Grundsätzlich ist es fair, dies bei der Umrechnung von Honorar in Gehalt zu berücksichtigen. Das kann auch bedeuten, dass die monatlichen Einkünfte unter Umständen sinken – dafür aber für einen längeren Zeitraum (und mit Pensionsansprüchen?) garantiert werden. Für die VRFF gelten dabei folgende Grundsätze:

- Geldwerte Vorteile wie Arbeitsplatzsicherheit, Urlaubstage, Sozialleistungen, Pensionszahlungen sind bei der Umwandlung von freier Mitarbeit in Festanstellungen zu berücksichtigen;
- diese betriebswirtschaftliche Verrechnung darf nur einmal erfolgen, und nicht etwa mit gleicher Begründung mehrfach bei unterschiedlichen Vertragsverhandlungen zu unterschiedlichen Zeiten;
- den fairen Vergleichsmaßstab bildet stets das Gehalt bestehender vergleichbarer Festanstellungen; denn die Umwandlung freier Mitarbeit in ordentliche Festanstellungen darf nicht dazu dienen, aufgrund der Marktbedingungen durchgesetzte unfaire Honorareinkünfte in der Gehaltsstruktur weiter fortzuschreiben.

3.2 Status der freien Mitarbeiter im ZDF

Das ZDF hat in den 90er Jahren in erheblichem Umfang seinen Personalbestand ausgeweitet. Ziel war, die „Ein-Sender-Struktur“ zu überwinden, indem drei Digitalkanäle sowie ein Online-Angebot aufgebaut wurden. Medienpolitisch war das strategisch weitsichtig und zukunftsichernd für das ZDF.

Denkbar wäre gewesen, auch eine entsprechende Erweiterung des Stellenplans vorzunehmen. Dies ist nicht erfolgt. Das erforderliche Personal hat das ZDF vorwiegend in freier Mitarbeit beschäftigt. Gegenüber der KEF wurde lange Zeit behauptet, dass die Ausweitung der digitalen Aktivitäten ohne zusätzliche Personalkapazitäten erfolgen könne. In der Folge liegt der Anteil der freien Mitarbeit an der Personalkapazität im ZDF jetzt bei über 30 %, während er bei den ARD-Sendern nur bei knapp 23 % und beim Deutschlandradio nur bei 18 % liegt (Stand: 2014; Quelle: 20. KEF-Bericht).

Zu vermuten steht, dass die ZDF-Geschäftsleitung ursprünglich erwartete, es handele sich um zeitlich begrenzte sowie vorwiegend programmgestaltend tätige Mitarbeiter. Spätestens 2008 erkannte man, dass dem nicht so ist, auch aufgrund einer veränderten Rechtsprechung bei Statusfeststellungen. Das ZDF sah sich bei einem großen Teil der freien Mitarbeiter mit einem erhöhten arbeitsrechtlichen Klagerisiko konfrontiert. Um dieses Risiko zu verringern, handelte das ZDF mit den drei Gewerkschaften im Jahr 2010 den „Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeit im Zweiten Kreis“ aus. Damit schufen ZDF und die Gewerkschafter drei „Kreise“ freier Mitarbeit:

1. **Der 1. Kreis:** Freie Mitarbeiter ohne arbeitnehmerähnlichen Status nach Tarifvertragsgesetz § 12a (ARD-Jargon: „Frei-Freie“); es handelt sich um Freie, die entweder sehr hohe Honorareinkünfte haben (mehr als € 37.000 im Halbjahr) oder nur gelegentlich für das ZDF arbeiten (weniger als 42 Tage im Halbjahr);
2. **Der 2. Kreis:** Rund 1.100 Freie Mitarbeiter, die „bis auf weiteres“ unbefristet Honorarzeitverträge mit dem Kündigungsschutz der Festangestellten (Manteltarifvertrag) haben, ähnlich den Festangestellten verschiedene Sozialleistungen erhalten (Essenszuschuss, Familienbonus...) und im Jahr 2007 verschiedene Kriterien langjähriger freier Mitarbeit erfüllten; im Arbeitsalltag sind sie von Festangestellten nicht zu unterscheiden;
3. **Der 3. Kreis:** Freie Mitarbeiter, die arbeitnehmerähnlichen Status nach Tarifvertragsgesetz § 12a erfüllen (ARD-Jargon: „Feste Freie“); für sie gilt der „Tarifvertrag für auf Produktionsdauer Beschäftigte“, der die TVG § 12a-Kriterien ZDF-spezifisch regelt. Ein Teil hat seit Jahren Honorarzeitverträge in Voll- oder Teilzeit (220 oder 110 Tage) und arbeitet wie Zweitkreisler oder Festangestellte.

Ab 2015 legte die Geschäftsleitung der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs (KEF) dar, dass die vorhandenen rund 3.700 Planstellen nicht ausreichen, um den Programmauftrag zu erfüllen. Geplant ist, während der Beitragsperiode bis 2020 weitere 198,5 Planstellen zu schaffen. Dafür fordert die KEF einen überzeugenden Sollstellenplan, den sie als „wirtschaftlich“ anerkennt. Pro Jahr sollen rund 50 Festanstellungen besetzt werden. In späteren Jahren stehen weitere 800 Planstellen in Aussicht. Dabei sollen viele Funktionen, die bisher von „freien Mitarbeitern“ ausgeübt werden, in Festanstellungen umgewandelt werden.

Gleichzeitig möchte das ZDF seine arbeitsrechtlichen Altlasten weiter verringern: Die neuen Stellen sollen darum „Freie“ bekommen, die möglicherweise faktisch schon Arbeitnehmerstatus genießen. Einen Unterschied zwischen den drei Kreisen freier Mitarbeit macht das ZDF dabei nicht.

3.3 VRFF-Position zum „Zweiten Kreis“

Die VRFF Mediengewerkschaft geht davon aus, dass die rund 1.100 „Zweitkreisler“ faktisch Arbeitnehmerstatus besitzen. Ein entsprechendes „Klagerisiko“ stellte 2010 ausdrücklich die Voraussetzung dar, um einen Vertrag gemäß TV „Zweiter Kreis“ angeboten zu bekommen. Der Arbeitnehmerstatus der „Zweitkreisler“ hat sich seither noch erhärtet. Spätestens zum Stichtag 2007 war es angebracht, den „Zweitkreislern“ unbefristete Festanstellungen anzubieten: Beim Tarifvertrag „Zweiter Kreis“ handelte es sich um eine Notlösung, da Geschäftsleitung und Gewerkschaften sich aus jeweils unterschiedlichen Gründen außer Stande sahen, die erforderlichen Planstellen politisch durchzusetzen.

Was damals versäumt wurde, kann nun nachgeholt werden. Dass die ZDF-Geschäftsleitung die reale Personallage bei KEF und Verwaltungsrat transparent gemacht und entsprechende Schritte zur Schaffung neuer Stellen eingeleitet hat, begrüßt die VRFF nachdrücklich.

Die VRFF Mediengewerkschaft hält es für richtig, auch weiterhin ehrlich zu sein. Dazu gehört das Eingeständnis, dass Zweitkreisler bei einer Umwandlung ihres Vertrages in Festanstellung nicht „neu im Haus“ sind. Sie fangen im ZDF nicht erst an, sondern sind schon da - seit vielen Jahren, in Einzelfällen seit Jahrzehnten. Das ist bei den Vertragsangeboten zu berücksichtigen.

Die gleiche Ehrlichkeit betrifft die Höhe des Einkommens. Behauptet wird gelegentlich, die Einkünfte der Zweitkreisler lägen über denen vergleichbarer Festangestellter. Solche Fälle kann es geben, da das Einkommen Fester wie Freier in der Vergangenheit nach wenig transparenten Kriterien festgelegt wurde. Ein bloßer Vergleich der monatlichen Netto-Einkünfte führt aber in die Irre. Beim seriösen Vergleich sind auch die geldwerten Vorteile zu kalkulieren. Vor allem die unterschiedliche Wochenarbeitszeit (40 Stunden vs. 38,5 Stunden) und die Rücklagen des ZDF für die jeweilige Pension ergeben signifikante Summen zugunsten der Kolleg/inn/en, die offiziell fest angestellt sind.

Während der Tarifverhandlungen 2008-2010 wurden für den „Zweiten Kreis“ Honorarbänder und –stufen geschaffen, die sich expressis verbis an den Vergütungsgruppen der Festangestellten orientierten. Mit Bedacht wurden die Anfangshonorare zwar über den analogen VG-Gehältern angesiedelt, die Endhonorare aber deutlich darunter. Für viele „Zweitkreisler“ errechnet sich damit automatisch ein aktives Lebensarbeitseinkommen, das unter dem Einkommen vergleichbarer Kolleg/inn/en in langjähriger Festanstellung liegt.

Die unterschiedlichen Pensionsverpflichtungen durch das ZDF vergrößern diese Diskrepanz beträchtlich. Das ZDF garantiert allen Kolleg/inn/en, die vor dem 1.1.2015 fest angestellt wurden, eine marktunabhängige Betriebsrente, die sich an der zuletzt erreichten Vergütungsgruppe orientiert. Kolleg/inn/en, die vor diesem Stichtag (Kündigung des Versorgungstarifvertrages VTV-1994 durch das ZDF) vertraglich als „freier Mitarbeiter“ beschäftigt waren, erhalten vom ZDF immerhin einen Zuschuß von 4 % ihres Einkommens zur privaten Altersversorgung („Presseversorgungswerk“ oder „Pensionskasse für freie Mitarbeiter von ARD und ZDF“). Bei gleicher Arbeitsleistung ergeben sich daraus große Unterschiede in der zu erwartenden Pensionszahlung. Gemäß dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist dies bei der Umwandlung der Freien in Feste zu berücksichtigen.

Ein unternehmerischer „Risikozuschlag“ ist in den Zweitkreis-Honoraren nicht mehr enthalten. Das war auch nicht erforderlich, da für den Zweiten Kreis ausdrücklich der Kündigungsschutz

Festangestellter gilt. Mithin ist ein solcher „Risikozuschlag“ aber auch nicht mehr zu verrechnen, falls Zweitkreisler ein Angebot zur Festanstellung erhalten.

3.3 VRFF-Position zum „Dritten Kreis“

Die VRFF Mediengewerkschaft geht davon aus, dass auch im „Dritten Kreis“ viele Kolleg/inn/en faktisch Arbeitnehmerstatus besitzen. Die arbeitsrechtlichen Kriterien dafür sind:

- unselbstständig (= weisungsgebunden)
- wirtschaftlich abhängig
- sozialversicherungspflichtig
- im Betrieb eingebunden (Dienstplan, Büro, Telefon, Visitenkarte)
- auf Dauer beschäftigt (ab 2 Jahren Beschäftigung oder nach 3 Verlängerungen von Zeitverträgen)

Juristisch korrekt gibt es Ausnahmen:

- Das Arbeitsrecht erlaubt begründete Befristungen, z.B. durch eine Abfolge von Elternzeitvertretungen, über die Dauer von 2 Jahren hinaus.
- Ferner hat das Bundesverfassungsgericht bei „programmgestaltenden Mitarbeitern“ geurteilt, dass das Arbeitsrecht gegen das programmliche „Abwechslungsbedürfnis“ der Sender abzuwägen ist; dieses Abwechslungsbedürfnis in der Programmgestaltung wird aus der Rundfunkfreiheit und dem Programmauftrag der Sender abgeleitet. Falsch ist jedoch, dass das Arbeitsrecht bei „programmgestaltenden Mitarbeitern“ gar nicht gilt. Konkret: Je länger die Beschäftigung faktisch andauert, desto weniger ist vom Abwechslungsbedürfnis des Senders auszugehen, also doch ein Arbeitnehmerstatus anzunehmen, auch bei einem programmgestaltenden Mitarbeiter. Als „programmgestaltend“ können z. B. Moderatoren, Autoren, Grafiker, Kameramänner oder Cutter gelten.

Ob ein freier Mitarbeiter faktisch als Arbeitnehmer anzusehen ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Dafür bietet die VRFF Mediengewerkschaft ihren Mitgliedern den gewerkschaftlichen Rechtsschutz des Deutschen Beamtenbundes (dbb) an.

Die VRFF ruft niemanden zu individuellen arbeitsrechtlichen Schritten auf.

Ob eine Statusfeststellung erfolgreich ist oder nicht, hängt vom Urteil der jeweiligen Gerichte ab. Auch kann eine Statusfeststellung bewirken, dass der Beschäftigte mit erheblichen Nachzahlungen in Höhe fünfstelliger Euro-Beträge konfrontiert wird, nämlich falls das Honorar tatsächlich über den Einkünften nach VG gelegen hat.

Eine Prüfung des Einzelfalls durch die dbb-Rechtsanwälte gibt den Beschäftigten aber zusätzliche Kriterien für die Einschätzung ihres eigenen Falls an die Hand. Damit können sie besser beurteilen, ob ein mögliches Vertragsangebot fair ist oder nicht.

3.4 VRFF-Forderungen für eine faire „Umwandlung“ Freier in Feste

Die VRFF Mediengewerkschaft begrüßt ausdrücklich, dass vielen Kolleg/inn/en eine Umwandlung der vertraglich „freien“ Mitarbeit in eine ordentliche Festanstellung angeboten werden soll. Das ist ein enormer Fortschritt. Die VRFF weist darauf hin, dass gerade der betroffene Kreis von Beschäftigten ein gewisses Misstrauen gegenüber Ankündigungen entwickelt hat, da in der Vergangenheit nicht alles so gehalten wurde, wie es in Aussicht gestellt oder berechtigterweise erhofft worden ist. Darum legt die VRFF größten Wert auf Transparenz im Verfahren. Der oberste Grundsatz muss sein:

Das Vertragsangebot muss fair sein, damit es angenommen wird.

Es liegt gleichermaßen im Interesse der Beschäftigten und im Interesse des ZDF, dass die Kolleg/inn/en das Angebot annehmen. Die meisten in Frage kommenden „Freien“ verstehen sich nicht als „frei“ und wünschen sich eine Festanstellung. Das ZDF sieht sich mit einem schwer kalkulierbaren Risiko von Statusklärungen konfrontiert, das u. U. bis zum Renteneintritt der Betroffenen weiter besteht und massive Nachzahlungsverpflichtungen speziell für die Altersversorgung bewirken kann. Dieses Risiko kann durch Festanstellung der Betroffenen endgültig ausgeschlossen werden. Das ist eine gute Ausgangsposition für eine faire Lösung.

Die VRFF Mediengewerkschaft fordert, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei der Umwandlung zu berücksichtigen:

- 1. Die „Umgewandelten“ müssen dieselbe Vergütungsgruppe wie vergleichbare Alt-Festangestellte erhalten.** Kriterien für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen müssen die geltenden Tarifverträge, die tatsächliche Tätigkeit und die tatsächliche Eingruppierung vergleichbarer Festangestellter sein. Rechnerische Abzüge wegen größerer Arbeitsplatzsicherheit, anderen Arbeitszeiten o.ä. sind nicht gerechtfertigt, denn die für die „Umwandlung“ in Frage kommenden Beschäftigten waren faktisch nicht „frei“, sondern bereits „Arbeitnehmer“. Sie hatten kein unternehmerisches Risiko mehr, das nun wegfiel; dies war speziell beim „Zweiten Kreis“ bereits bei den Honorarsätzen entsprechend eingepreist.
- 2. Vordienstzeiten als „feste Freie“ sind voll anzuerkennen,** wenn die Kolleg/inn/en in die Vergütungsgruppen eingestuft werden. Die umgewandelten „Freien“ sind eben nicht „neu“. Sie erhalten jetzt einen Vertrag, der ihnen von Rechts wegen schon länger zusteht.
- 3. Die betriebliche Altersversorgung für die „Umgewandelten“ muss tariflich gesondert geregelt werden.** Erforderlich ist das, weil das ZDF zum 31.12.2014 den VTV-1994 gekündigt hat, in dessen Genuß viele „Umgewandelte“ bei einer früheren Festanstellung gekommen wären oder bei einer rückwirkenden Festanstellung im Wege einer Statusfeststellung kämen. Die VRFF möchte im Interesse beider Seiten auf eine einvernehmliche Regelung hinwirken. Eine Beteiligung des ZDF an der weiteren Altersversorgung der „Umgewandelten“ kann diese nicht mit neuen, jungen Festangestellten gleichsetzen, für die ein neuer VTV noch auszuhandeln ist. Je nach Tarifabschluß könnte es sich beim künftigen VTV um eine beitragsfinanzierte Betriebsrente handeln. Die „Umgewandelten“ dürften größtenteils bereits über 45 Jahre alt sein, so dass sie keine Zeit mehr zum Ansparen einer adäquaten Betriebsrente hätten. Vergleichsmaßstab für sie muß die ZDF-Pension ihrer bereits früher festangestellten Altersgenossen sein. Ein gesonderter Versorgungstarifvertrag muß eine

Betriebsrente gewähren, die sich in diese Richtung bewegt, ohne alle bisherigen Zahlungen rückabzuwickeln; dabei sind die Beiträge des ZDF zur privaten Altersversorgung der „Freien“ selbstverständlich zu berücksichtigen.

4. **Gleichfalls zu berücksichtigen sind befristet Festangestellte, die seit vielen Jahren in aufeinanderfolgenden Zeitverträgen beschäftigt sind.** Hier liegen ähnliche prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie im 3.Kreis sowie ähnliche Risiken der Statusfeststellung vor.
5. **Die Umwandlung muss anonymisiert beschlossen werden.** Das ZDF beteiligt den Personalrat an den beginnenden Beratungen zur Umwandlung Freier in Feste. Das ist ausdrücklich zu begrüßen. Die VRFF Mediengewerkschaft möchte jeglichem Verdacht entgegenwirken, dabei könnten sachfremde Kriterien eine Rolle spielen - seien es der „Nasenfaktor“ oder die Mitgliedschaft in bestimmten Vereinigungen. Darum schlägt die VRFF vor, diese Beratungen anonymisiert durchzuführen: Den Gesprächsrunden sollen die für die Beschäftigung relevanten Daten der Personen vorliegen, nicht aber deren Namen. So kann der Einfluss sachfremder Kriterien verringert werden.

3.5 Künftige freie Mitarbeit

Das ZDF strebt an, die freie Mitarbeit künftig so zu organisieren, dass keine arbeitsrechtlichen Risiken mehr entstehen. Andere öffentlich-rechtliche Sendeanstalten haben dazu bereits Modelle entwickelt. Es zeichnen sich vor allem zeitliche Beschränkungen für freie Mitarbeiter ab, die teilweise schon gängige Praxis sind:

1. Maximal 110 Tage (oder weniger) pro Jahr: Egal, wie gut die freien Mitarbeiter sind, und egal, ob sie gebraucht werden – sie dürfen in diesem Modell höchstens an 110 Tagen pro Jahr beschäftigt werden; diese Höchstgrenze kann ggf. auch niedriger liegen, der WDR hat die freie Mitarbeit früher auf 96 Beschäftigungstage begrenzt. Die Sender verringern damit das Risiko, dass langjährige Freie sich auf einen Status als festangestellter Arbeitnehmer „einklagen“. Arbeitsrechtlich können sie das zwar mit Erfolg tun, doch sie könnten gerichtlich nur einen Teilzeitvertrag durchsetzen, der knapp unter einer halben Stelle liegt. Davon kann man kaum leben oder eine Familie ernähren. Obendrein entfallen verschiedene geldwerte Vorteile und Sozialleistungen, die das ZDF erst ab einer halben Stelle gewährt. Wirtschaftlich würde sich ein „Einklagen“ also selten rechnen.

2. Maximal 3 Jahre Vollzeit-Tätigkeit: Ein anderes Modell sieht zwar eine Vollzeit-Tätigkeit in freier Mitarbeit vor, begrenzt diese aber auf z.B. drei Jahre. Anschließend darf der freie Mitarbeiter dann einige Zeit nicht mehr fürs ZDF arbeiten – wiederum: egal, wie gut er/sie ist, und egal, ob sie gebraucht werden. Der NDR hat ein ähnliches Modell jahrelang praktiziert. Damit hält das ZDF sich an die arbeitsrechtliche Obergrenze einer befristeten Beschäftigung. Falls ein betroffener „Freier“ vors Arbeitsgericht zieht, erhält er zwar einen Vertrag als Festangestellter, aber mit derselben zeitlichen Befristung wie seine freie Mitarbeit.

Solche Vertragsformen lassen sich mit praktischem Erfolg gewiss gestalten. Der Beigeschmack, dass hier Mitarbeiter ausgetrickst und – womöglich legal – um Arbeitnehmerrechte gebracht werden, bleibt jedoch. Die „110er“ werden auf dem Status hochqualifizierter Tagelöhner eingefroren, denen stets die „Beendigung“ ihrer Beschäftigung droht. Die Zeitvertrags-Mitarbeiter müssen nach drei Jahren den Sender, mithin ggf. den Wohnsitz wechseln; sie werden zu Nomadentum gezwungen.

Diese Mitarbeiter sind keineswegs „frei“, sondern abhängiger als jeder Festangestellte. Über solche prekären Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Unternehmen berichtet das ZDF zurecht in Sendungen wie „frontal21“. Es steht keinem öffentlich-rechtlichen Sender, der ja auch dem Sozialstaatsgebot verpflichtet ist, gut an, dergleichen selbst zu praktizieren.

Die VRFF-Die Mediengewerkschaft lehnt alle Modelle von Scheinselbständigkeit daher ab. Wir fordern in der personalratlichen Mitbestimmung, dass das ZDF sich jeweils entscheiden muss, ob es einen Menschen beschäftigen will – dann bitte in ordentlicher Festanstellung unter Einhaltung von Arbeitsrecht und Tarifverträgen; oder ob es externe Aufträge an Firmen oder echte Freiberufler vergibt.

Um bei externer Auftragsvergabe jedes Sozialdumping zu unterbinden, fordert die VRFF das ZDF auf, strenge Vergaberichtlinien aufzustellen. Nach dem Vorbild vieler Kommunen soll auch das ZDF sich verpflichten, die Einhaltung von Arbeitsrecht und Tarifverträgen durch die externen Firmen zu einer zwingenden Bedingung für die Auftragsvergabe zu machen. Firmen, die untertariflich zahlen oder Mitarbeiter in Scheinselbständigkeit zwingen, dürfen keine ZDF-Aufträge erhalten. Maßgebend müssen die Tarifverträge des ZDF sein.

Eine solche Klausel schützt nicht nur die Mitarbeiter der externen Auftragnehmer. Sie schützt auch die ZDF-Mitarbeiter. Denn es sind die Dumping-Löhne, die Fremdfirmen ihre niedrigen Preise ermöglichen. Diese niedrigen Preise der Fremdfirmen führen dazu, dass immer weniger Eigenproduktionen beschlossen werden, was die Attraktivität der Arbeit im ZDF beeinträchtigt. Und diese niedrigen Preise der Fremdfirmen werden auch genutzt, um bei jeder Tarifverhandlung Druck auf die ZDF-Vergütungen auszuüben.

Damit muss Schluss sein. Zum Wohle aller Beschäftigten und zum Wohle des ZDF. Es befördert nicht unsere Glaubwürdigkeit, wenn in wohlfeilen Reden der ZDF-Programmauftrag hochgehalten wird, der die Beförderung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung mit dem Sozialstaatsprinzip beinhaltet, gleichzeitig diese Ordnung aber in der Praxis trickreich ausgehebelt wird.



Betriebsgruppe ZDF
c/o ZDF Hochhaus Zimmer 410
ZDF-Str. 1, 55127 Mainz-Lerchenberg

Tel.: 06131/70 1 4687
Fax.: 06131/70 1 3729
E-Mail vrff@zdf.de
Internet www.vrff.de