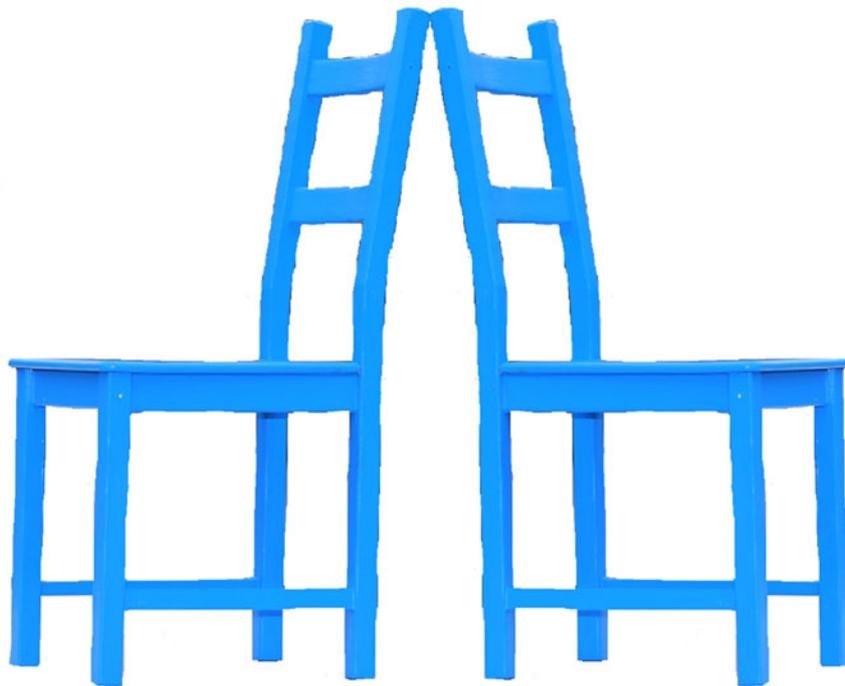


Zur Zukunft im ZDF

Grundsatzprogramm für die Personalratswahl 2021





IMPRESSUM

VRFF Die Mediengewerkschaft
Betriebsgruppe ZDF
Bürocontainer BC 1, Zimmer 106
ZDF-Str. 1, 55127 Mainz-Lerchenberg
Tel.: 06131/70 14687
Fax.: 06131/70 13729
E-Mail vrff@zdf.de
Internet: www.VRFFimZDF.de
Druck: Nov. 2020

Zur Zukunft im ZDF

Das ZDF wird „draußen“ mit seinen Angeboten und Programmen sehr gut wahrgenommen. „Drinnen“ ist das vor allem Ausdruck der Leistung seiner Mitarbeiter*innen in allen Bereichen. Das zeigt sich auch in Corona-Zeiten. So viel Veränderung in kürzester Zeit gab es im ZDF noch nie. Dazu kommen für viele die ersten Erfahrungen mit dem „Homeoffice“. Sowohl die Unschärfe zwischen Arbeit und Privat als auch das „Mehr“ an Kommunikation und Tools sind eine neue Herausforderung. Altbekannte Probleme wie Arbeitsverdichtung, steigende Ungleichbehandlung und fehlende Entwicklungsperspektiven verschärfen sich. Bei zahlreichen Mitarbeiter*innen im ZDF steigt die Unzufriedenheit weiter.

Die VRFF Die Mediengewerkschaft wirbt – gerade in dieser Zeit großer Umwälzungen – für einen deutlichen Kulturwandel: Es muss endlich Perspektiven zur persönlichen und beruflichen Entwicklung geben! Neben allen Regeln und Vorschriften geht es immer um die Wertschätzung des einzelnen Menschen. Die berechtigten Interessen der Beschäftigten müssen endlich mit Nachdruck durchgesetzt werden. Ein starker Personalrat sollte alle kommunikativen und gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um für die Belange jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin zu kämpfen – auch im Interesse des ZDF, dessen wichtigstes Kapital eine motivierte Belegschaft ist.

Zur Personalratswahl 2021 präsentiert die VRFF daher dieses Grundsatzprogramm mit den wichtigsten Punkten für die kommenden Jahre. Mit eurer Stimme setzen wir das im Personalrat um.

Gestalten statt Verwalten: Für eine bessere Zukunft im ZDF.



Inhalt

1. Einleitung und Grundsätzliches	4
1.1. Gewerkschaft warum?	4
1.2. Warum den Personalrat wählen?	4
1.3. Mehr Mitgestaltung: Neue „Leitordnung“ für alle Fachgruppen.....	4
1.4. Fachgruppe Redakteursausschuss.....	5
1.5. Personalratsvorstand: Generell nur befristet!	6
1.6. Medienpolitik.....	6
2. Perspektiven für Persönlichkeit(en)	7
2.1. Entwicklungsplan	7
2.2. Patenschaften für ZDF-Neueinsteiger*innen	7
2.3. Kapazitäten für Aus- und Fortbildung.....	8
3. Stellenbesetzungen.....	8
3.1. Intern vor extern.....	8
3.2. Flexibilität trotz Stellenplan	8
3.3. Diversität – Vielfalt für ein erfolgreiches Programm.....	9
3.4. Anonymisierte Stellenausschreibungen: Gleiche Chancen für alle.....	9
4. Zukunft der Arbeit.....	10
4.1. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten	10
4.2. Umschichtungen	10
4.3. VRFF-Grundsätze zur Beschäftigung im ZDF	10
5. Gesundheitsmanagement	12
6. Nachhaltigkeit.....	12
7. Der Mensch im Mittelpunkt	12

1. Einleitung und Grundsätzliches

1.1. Gewerkschaft warum?

Alle Gewerkschaften eint die Idee, dass ein Verbund Gleichgesinnter das Arbeitsleben zunächst seiner Mitglieder (und damit meist aller Mitarbeiter*innen) verbessern kann.

Ein Vorteil der VRFF gegenüber anderen Gewerkschaften im ZDF: Wir vertreten ausschließlich Mitarbeiter*innen aus dem Medienbereich, sind deshalb spezialisiert. Innerhalb der Medienwelt vertreten wir jedoch alle Berufsgruppen: Aus Redaktion, Technik und Verwaltung. Denn so wie nur alle zusammen ein gutes Produkt erzielen können, unterstützen sich in der VRFF alle Berufsgruppen gegenseitig mit ihren Stärken und ihrem Knowhow – z.B. bei Tarifabschlüssen.

Wir kämpfen gleichermaßen für Feste und Freie, für eine sichere und gerechte Bezahlung und gestalten gesetzliche und tarifliche Regelwerke. Die VRFF ist unabhängig gegenüber Parteien, Konfessionen und allen weltanschaulichen Gruppierungen. Sie kämpft für gesicherte und gerechte Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen, angemessene Gesundheits-, Arbeits- und Urlaubsregelungen sowie Förderung der Berufsbildung und Berufsweiterentwicklung.

1.2. Warum den Personalrat wählen?

Der Personalrat besteht im ZDF derzeit aus 22 Mitgliedern und wird über Listen – überwiegend der Gewerkschaften – von allen wahlberechtigten Mitarbeiter*innen gewählt. Er ist zunächst das Bindeglied zwischen Mitarbeiter*innen und dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber und ist bei allen das Personal betreffenden Vorgängen durch die Mitbestimmung eingebunden. Darüber hinaus gestaltet, verhandelt und kontrolliert der Personalrat die sogenannten „Dienstvereinbarungen“, d.h. das Regelwerk, welches der Arbeit im ZDF seinen Rahmen vorgibt. Der Personalrat überwacht auch die Einhaltung der Tarifverträge und Vereinbarungen, welche die Gewerkschaften mit dem ZDF ausgehandelt haben. Zudem ist er Beratungsstelle sowie Anlaufstelle für alle Mitarbeiter*innen, die sich in ihren vom Gesetzgeber garantierten Arbeitsrechten durch Vorgesetzte beeinträchtigt sehen. Gute Gründe für jede*n Mitarbeiter*in, den Personalrat mit ihrer bzw. seiner Stimme bei den Wahlen zu unterstützen. Denn eine hohe Wahlbeteiligung (2017: 67%) stärkt den Personalrat in seiner Arbeit.

Als mitgliederstarke Gewerkschaft im ZDF will die VRFF die Interessen der ZDF-Mitarbeiter*innen auch im Personalrat zukünftig mit einem robusteren Mandat vertreten, um endlich sinnvolle Veränderungen umzusetzen, die allen ZDFler*innen zugutekommen werden. Je mehr VRFF-Kompetenz im Personalrat vertreten ist, desto besser für die Mitarbeiter*innen – und das ZDF. Wir meinen: **Mehr Gestalten statt Verwalten.**

1.3. Mehr Mitgestaltung: Neue „Leitordnung“ für alle Fachgruppen

Die Mitbestimmung des Personalrats ist in einem Gesetz geregelt. Darüber hinaus haben alle ZDF-Mitarbeiter*innen weitere Mitgestaltungsrechte. Sie stehen in der „Leitordnung“, einer Dienstvereinbarung aus den 70er Jahren. Darin heißt es: Werden in der Abteilung oder Redaktion wichtige Entscheidungen gefällt, müssen die Mitarbeiter*innen einbezogen werden

– und zwar bevor entschieden wird. Organisiert wird das über „Fachgruppen“ und „Fachgruppensprecher*innen“. Das ist im Prinzip eine gute Sache.

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

Wir wollen neue Regelungen: Wir brauchen eine eindeutige Wahlordnung für alle Fachgruppen und klare, verbindliche Regeln, wie die Beteiligung an Entscheidungen aussieht. Die Leitordnung aus den 70er Jahren wollen wir ablösen durch ein noch besseres Instrument modernen Managements, für das Mitarbeiter*innenmotivation 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*innen 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. Fachgruppe Redakteursausschuss

Eine besondere Fachgruppe ist die „Fachgruppe Redaktionen“, besser bekannt als „ZDF-Redakteursausschuss“. Gegründet wurde er 1969 mit zwei Zielen: Erstens, die Unabhängigkeit der Journalist*innen im Haus zu stärken – kein Journalist*in darf angewiesen werden, etwas zu berichten, was ihren bzw. 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 und die Rolle der Redakteur*innen bei der Programmgestaltung klar beschrieben.

Leider hat der Redakteursausschuss im ZDF eine schlechtere Stellung als in fast allen anderen Sendern: Im Gegensatz zu fast allen ARD-Anstalten gibt es kein gesetzlich verankertes „Redaktionsstatut“. Beim ZDF überträgt die „Leitordnung“ die Sonderrechte der Programmmitarbeiter*innen an die Fachgruppe Redaktionen, die beim Personalrat angedockt ist. Das ist ein Konstruktionsfehler, denn Programmfragen sind nicht Aufgabe des Personalrats.

Wir stehen für eine Stärkung des Redakteursausschusses. Wir wollen endlich ein echtes Redakteursstatut oder ein vergleichbares Regelwerk, das die Pflichten und Rechte der Redakteur*innen klar benennt. Das Statut muss auch die Rolle des Ausschusses bei Programmkonflikten regeln. Die jetzige Leitordnung ist dafür nicht ausreichend. Außerdem muss die Wahl klar geregelt werden. Wir orientieren uns dabei an dem Musterstatut, das die Arbeitsgemeinschaft der Redakteursausschüsse von ARD, ZDF und Deutschlandradio (AGRA) sowie der Redakteursrat des ORF und die Journalistenvertretung des SRF im Oktober 2019 in Wien gemeinsam verabschiedet haben. Das Musterstatut stellt für uns die Verhandlungsbasis für ein echtes Redakteursstatut im ZDF dar.

Es geht dabei nicht um die Bevorzugung einer bestimmten Berufsgruppe im ZDF, sondern um den Kern der „inneren Pressefreiheit“. Gerade in einer Zeit, in der Reporterteams bei Drehs angegriffen werden, in der Redakteur*innen und Moderator*innen öffentlich verbal attackiert und beleidigt werden, in der versucht wird, politischen Druck auf die Berichterstattung auszuüben, muss dieser journalistische Kern gestärkt werden. Beispiele aus Österreich, Polen, Ungarn und sogar Großbritannien zeigen, dass diese Freiheit nach außen und innen verteidigt werden muss. Ein starker Redakteursausschuss kann Konflikte schon niederschwellig lösen und die Standpunkte der Redaktionen kanalisieren, diskutieren und vertreten.

1.5. Personalratsvorstand: Generell nur befristet!

Von allen gewählten Personalratsmitgliedern werden die Vorstandsmitglieder gewählt, die dieses Ehrenamt dann in Vollzeit ausüben. Sie werden von ihrer eigentlichen Stelle freigestellt. Das ist sinnvoll und gesetzlich geregelt – wie überall steigt auch im Personalrat des ZDF die Arbeitsverdichtung. Aber gerade ein Vorstandsmitglied muss anhand eigener Erfahrungen urteilen können – und das geht nur, wenn man die Arbeitssituation der Mitarbeiter*innen noch aus eigener Anschauung kennt. **Die VRFF möchte keine Allzeit-Funktionäre und befristet die Dauer seiner Vorstandsmitglieder im Personalrat daher auf maximal acht Jahre.** Damit bleibt genügend Zeit, die erworbenen Erfahrungen an Jüngere weiterzugeben und sie in die Themen einzuarbeiten.

1.6. Medienpolitik

Die Öffentlich-Rechtlichen Sender stehen schon lange unter Druck von Zeitungsverlagen, den großen Medienkonzernen und nun auch von internationalen Streaming-Diensten. Von den privaten Medien bis zu Verbrauchergruppen wird gefragt: Wer braucht bei der Vielfalt an frei verfügbaren Informationen noch öffentlich-rechtliches Programm, für das man auch noch bezahlen muss? Wie viel Geld sollen die Öffentlich-Rechtlichen für die Programme bekommen? Wie viele Mitarbeiter*innen sind erforderlich, und was sollen sie verdienen? Wie objektiv sind wir? Kommen alle gesellschaftlichen Gruppen zu Wort? Umso wichtiger ist es, dass nicht nur das ZDF, sondern auch die für die Mitarbeiter*innen eintretenden Gewerkschaften sich an den Diskursen beteiligen und ihre Sicht und ihre guten Argumente in die öffentlichen Diskussionen einbringen.

2. Perspektiven für Persönlichkeit(en)

Der Mensch steht im Mittelpunkt – nach diesem Grundsatz wird in modernen Unternehmen gehandelt. Gerade da, wo immer mehr Aufgaben von IT oder Künstlicher Intelligenz übernommen werden, müssen Mitarbeiter*innen fortwährend qualifiziert werden. Denn wo allgemein viel gefordert wird, muss auch individuell gefördert werden. Jede Weiterentwicklung sollte daher immer mit den Möglichkeiten und Erwartungen jedes einzelnen Mitarbeiters abgestimmt werden. Das bedeutet Mehraufwand für alle Ebenen – und ist für die Zukunft einer öffentlich-rechtlichen Arbeitswelt doch der entscheidende Faktor.

2.1. Entwicklungsplan

Mit dem steigenden Durchschnittsalter im ZDF brauchen wir zunehmend „junge“ Menschen als neue Kolleg*innen. Sie werden zunehmend gesucht und in der Regel auch eingestellt. Viele „Digital Natives“ bringen mit, was im Haus nicht ausgebildet werden konnte und bereichern die Belegschaft.

Andererseits wurden viele langjährigen feste und freie Mitarbeiter*innen mit Verweis auf die „Rentenwelle im ZDF“ vertröstet als Chance für Festanstellung, Höhervergütung, Karriere, etc. Als „Lost Generation“ sehen sich viele zwischen den Karrierewegen ihrer Vorgesetzten und den neuen Digital Natives. Jetzt werden Stellen ausgeschrieben und junge Bewerber*innen von außerhalb erhalten diese, weil sie häufig tatsächlich bestgeeignet sind. So ist die Situation im Haus im Moment nicht fair.

Wir meinen, dass sich die Personalabteilungen und die Fachbereiche dieses Themas annehmen müssen. Ihre Aufgabe ist es, individuelle Personalkonzepte zu erstellen für Weiterentwicklung, Fortbildung und alle anderen Möglichkeiten einer modernen Personalentwicklung. Das gilt für alle Altersstufen – von den Jüngsten der Belegschaft bis zu den Erfahrensten. Darüber hinaus erwarten wir transparente und ehrliche Kommunikation zwischen Führungskräften und deren Mitarbeiter*innen, damit diese zumindest eine realistische Perspektive haben. Wenn der Personalrat in diese persönlichen Entwicklungspläne eingebunden ist, kann auf die Ausschreibung verzichtet werden.

2.2. Patenschaften für ZDF-Neueinsteiger*innen

Wer neu im ZDF startet, erlebt eine mit anderen Arbeitgebern oft unvergleichliche Erfahrung. Wir möchten als Personalrat hier gerne helfen und anbieten, dass interessierte Kolleg*innen einen persönlichen „Paten“ im Personalrat erhalten, der ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht. Im Idealfall kommt ein Personalratsmitglied aus dem gleichen Bereich und kann bereits fachlich oder bei Fragen zur Arbeitsorganisation Antworten geben oder kennt jemand, der hier weiterhelfen kann. Das kann eine Hilfe sein, Mitarbeiter*innen nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu halten.

2.3. Kapazitäten für Aus- und Fortbildung

Im Bereich Aus- und Fortbildung sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Stellen gestrichen worden – wie in fast allen Bereichen des Hauses. Nur: Je weniger Mitarbeiter*innen ein Unternehmen hat, desto besser müssen sie ausgebildet sein, um trotzdem ein möglichst gutes Arbeitsergebnis erbringen zu können. Eine einfache wie wichtige Lehre der Betriebswirtschaft. Hinzu kommt, dass die Medienwelt sich immer schneller weiterentwickelt: Hier muss das ZDF, müssen seine Mitarbeiter*innen Schritt halten können. Aktuell reichen die Kapazitäten in der A+F bei weitem nicht aus, um entsprechende Angebote zu erstellen. Darüber hinaus bietet die ARD/ZDF-Medienakademie Seminare an, die jedoch auf die Situation in den einzelnen ZDF-Teams wenig spezifischen Zuschnitt haben können. Eine Aufstockung des Personals und Budgets ist erforderlich, um den zunehmenden Aus- und Fortbildungsbedarf der Bereiche abdecken zu können.

Neben den fachlichen Qualifikationen sind jedoch auch überfachliche und soziale Kompetenzen wichtiger denn je. Industrie und Gewerbe haben längst entdeckt, dass Konflikte in Betrieben bis zu 15 Prozent der Arbeitszeit binden können. Die VRFF fordert deshalb – zusätzlich zu den bestehenden Möglichkeiten für Coaching und Mediation – eine Stelle für Konfliktmanagement im ZDF, die Streiffälle zwischen Mitarbeiter*innen und/oder Vorgesetzten frühzeitig und professionell klärt. Denn die private Wirtschaft hat längst auch entdeckt, dass Mitarbeiter*innen, die in ihren Fähigkeiten optimal gefördert, und deren Belange und Konflikte ernstgenommen bzw. gelöst werden, erheblich motivierter sind. Diesen Schatz der Arbeitszufriedenheit müssen wir heben. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen sind erforderlich – für Führungskräfte wie für motivierte Mitarbeiter*innen.

3. Stellenbesetzungen

3.1. Intern vor extern

Wir brauchen Nachwuchs, das ist unbestritten. Nicht nur, weil sehr viele Kolleg*innen in den nächsten zehn bis 15 Jahren in den verdienten Ruhestand gehen werden. Auch weil es unser Auftrag ist, Programm für alle Gruppen unserer Gesellschaft zu machen. Wir haben bereits viele gute junge Mitarbeiter*innen im Haus, die derzeit in befristeten oder in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Sie kennen das Haus und seine Strukturen, sind meist gut ausgebildet und bringen somit viele Pluspunkte mit bei der Besetzung von Stellen. Es muss daher im Interesse des Hauses sein, dass interne Kolleg*innen in allen Altersstufen bei der Bewerbung auf Stellenausschreibungen Vorrang erhalten. Mit einer echten Personalentwicklung werden wir intern mindestens so gut, wie es externe Bewerber manchmal sind. Dafür werden wir uns einsetzen.

3.2. Flexibilität trotz Stellenplan

Im ZDF regiert der Stellenplan. Das sorgt einerseits für Transparenz und ermöglicht (eigentlich) eine gute Personalplanung. Aber es behindert jegliche Flexibilität – für jede Arbeitszeitreduzierung gibt es ein Stundenplus nur im gleichen Bereich. Obwohl sich Kolleg*innen aus einer anderen Direktion dafür interessieren könnten, macht der Stellenplan

einen Bereichs- oder gar Direktionswechsel in der Praxis meist unmöglich. Und oft werden in einem Bereich neue Mitarbeit*innen befristet eingestellt, obwohl Kolleg*innen aus anderen Bereichen gerne aufstocken würden.

Der Stellenplan fordert derzeit auch, dass Stellen vor Wiederbesetzung bis zu sechs Monate frei bleiben. Das erhöht einerseits die Arbeitsverdichtung in den Bereichen, andererseits macht es eine Einarbeitung und den dringend notwendigen Wissenstransfer an neue Kolleg*innen meist unmöglich.

Die VRFF unterstützt jede Bestrebung, den Stellenplan zu reformieren. Erste Ansätze entstehen – in den Direktionen gibt es teilweise bereits Reservestellen, um bei kurzfristigem Bedarf schneller reagieren zu können. Diese Möglichkeit muss allen Kolleg*innen offen stehen. Damit wir alle davon profitieren, muss der „Verzicht auf Ausschreibung“ wieder die absolute Ausnahme werden – die Ausschreibungen am Schwarzen Brett und im Intranet sind auch Ansporn für die eigene Entwicklung und dafür, die gemachten Erfahrungen in anderen Bereichen auszubauen.

3.3. Diversität – Vielfalt für ein erfolgreiches Programm

Die Gesellschaft ändert sich. Wir sind schon seit langem Einwanderungsland und profitieren davon. Soziale Erfahrungen, Kultur, Religion, Behinderungen oder sexuelle Prägungen sind Ausdruck menschlicher Vielfalt. So wie sich die Lebensgewohnheiten und Vorstellungen unsere Zuschauer*innen ändern, sollte sich auch die Beschäftigungsstruktur im ZDF ändern. Nur wenn die Vielfalt im Inneren und bei der Belegschaft funktioniert, wird sie auch im Programm angenommen. Die VRFF plädiert für eine größere Vielfalt bei den Ausschreibungen und Stellenbesetzungen und wird sich dafür einsetzen, dies bei den Bewerbungsverfahren entsprechend zu unterstützen.

3.4. Anonymisierte Stellenausschreibungen: Gleiche Chancen für alle

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 damit rein auf die fachliche 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 und die Diversität zu fördern. Um gleichzeitig internen Bewerber*innen den Vorzug geben zu können, soll lediglich der Status „Mitarbeiter*in ja/nein“ abgefragt werden. Eine solche Umstellung geht nicht über Nacht und setzt unter anderem voraus, dass es für die Personalentwicklung geeignete IT-Unterstützung gibt. Machbar ist das.

4. Zukunft der Arbeit

Nicht nur die Frage "Büro oder nicht Büro" bewegt die Belegschaft. Arbeitswelt und Arbeitskultur verändern sich, die Work-Life-Balance ist ein ausschlaggebender Faktor geworden. Das gilt – so belegen viele Umfragen – vor allem für die jüngeren Generationen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, mit den Entwicklungen Schritt zu halten, stets zu prüfen, was in diesem Zusammenhang für die Mitarbeiter*innen das Beste ist, und das in den Verhandlungen mit dem Haus durchzusetzen.

4.1. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten

Seit 1. August 2020 gilt der Tarifvertrag Moderne Arbeit, der auch einen Vertrag zur "Mobilen Arbeit" enthält. Die Corona-Krise hat uns erste praktische Einblicke gegeben, welche zuvor als undenkbar gedachten Möglichkeiten es für das Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs gibt. Diese alltäglichen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Personalratsarbeit wollen wir in die Verhandlungen der Tarifpartner*innen einbringen. Wir wollen auch hier mehr Gerechtigkeit und Anerkennung der individuellen Vorstellungen – für alle Beschäftigten, in allen Bereichen. Klar ist: Das wird in den Bereichen und Berufsgruppen unterschiedlich gehandhabt werden müssen. Umso wichtiger ist ein Regelwerk, das die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten berücksichtigt.

4.2. Umschichtungen

In allen öffentlich-rechtlichen Anstalten gibt es feste und "freie" Mitarbeiter*innen. Wir haben als Medienanstalt diesbezüglich eine Sonderstellung: Das Abwechslungsbedürfnis im Programm ist die rechtliche Grundlage, freie Mitarbeiter*innen "arbeitnehmerähnlich" beschäftigen zu dürfen. Soweit die Theorie. In der Praxis arbeiten viele "Freie" genauso wie Festangestellte – auch in Bereichen, die von der Programmgestaltung weit entfernt sind. Um diese Fehlentwicklung aufzulösen, hat uns die KEF bis Ende 2024 ein Budget für die "Umwandlung von Frei in Fest" genehmigt – hier im Haus als Umschichtung bezeichnet. Wir halten das für den richtigen Weg – aber die Umschichtungen müssen so attraktiv sein, dass alle Stellen bis Ende 2024 auch besetzt werden. Denn die KEF hat eindeutig signalisiert: Nach 2024 wird es keine Umschichtungen mehr geben.

4.3. VRFF-Grundsätze zur Beschäftigung im ZDF

Die Umschichtungen sind mittel- bis langfristig keine Problemlösung. Ein großer Teil der freien Arbeitsverträge im ZDF sind arbeits- und tarifrechtlich nach wie vor höchst bedenklich und daher oft Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. Auch wenn es nachvollziehbare Gründe gab, die personellen Engpässe mit „freier“ Mitarbeit zu lösen, muss dieser Irrweg endlich beendet werden. Nicht heute und nicht morgen, denn wir wollen deswegen keine freien Kolleg*innen entlassen müssen. Aber mit den anstehenden Rentenabgängen gibt es die Chance, freie Arbeitsverträge aus der Grauzone in die Festanstellung zu überführen. Das

schaftt Sicherheit für die Mitarbeiter*innen und das ZDF. Dafür werden wir uns als VRRF nachdrücklich einsetzen:

- 1) Innerhalb der ZDF-Familie muss für alle, die nicht nur kurzfristig (weniger als 2 Jahre) beschäftigt sind, der klassische Arbeitnehmer*innenvertrag der Normalfall sein, d.h. die unbefristete Festanstellung möglichst in Vollzeit.
- 2) Wir fordern für alle – entsprechend ihrer Tätigkeit – Vergütungen und Nebenleistungen in gleichem Umfang ohne jegliche Diskriminierung (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).
- 3) Wir fordern permanente Personalentwicklung; dies betrifft auch die zeitlich befristeten Führungspositionen.
- 4) Früher galt der auf Lebenszeit beamtenähnlich versorgte Beschäftigte als Ideal im ZDF; darum waren ZDF-Festanstellungen erst nach Jahrzehnten inkl. Pension finanziell attraktiv (höchste Stufe erst nach 20 Jahren, ZDF-Pension mit drastischen Kürzungen bei Kündigung). Diese Struktur ist teils bereits aufgekündigt (neue Betriebsrente ab 2015), teils passt sie nicht mehr zu den veränderten gesellschaftlichen Entwicklungen; Menschen wollen sich nicht ein ganzes Leben lang an einen Arbeitgeber binden. Damit werden frühere Instrumente wie befristete Verträge oder das Ausweichen auf nicht-klassische Vertragsformen zunehmend obsolet. Nötig ist eine Vergütungsstruktur, die schon am Anfang attraktiv ist.
- 5) Als öffentlich-rechtliche Anstalt sollte das ZDF mit gutem Beispiel vorangehen und nur in seltenen, gut begründeten Ausnahmefällen auf nicht-klassische Vertragsformen ausweichen (Arbeitnehmer-überlassung, Werkverträge, arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit).
- 6) Bewusst in Kauf genommene oder gar vorsätzliche Verstöße gegen das Arbeitsrecht durch dauerhafte Arbeitnehmerähnlichkeit, Scheinselbstständigkeit oder Umgehungstatbeständen schaden der Glaubwürdigkeit des ZDF; daher lehnen wir diese kategorisch ab.
- 7) Als Gewerkschafter*innen und als überzeugte Befürworter*innen des Systems öffentlich-rechtlicher Medien fordern wir eine maximale Quote an Eigenproduktion, da nur dies langfristig die Existenzberechtigung des ZDF garantiert; einen traditionellen „Sender“, der Fremd-/Auftragsproduktionen bündelt, wird die Gesellschaft in absehbarer Zeit nicht mehr unterstützen.

Uns ist bewusst, dass diese Ziele teils nur langfristig in die Praxis umzusetzen sind – auch um erworbene Besitzstände bisheriger Arbeitnehmer*innen zu schützen – und dass dies großenteils politischer Unterstützung bedarf. Wir sind bereit, einen zeitlichen Plan zur Umsetzung dieser Ziele zu diskutieren.

5. Gesundheitsmanagement

Wir ZDFler*innen werden immer älter. Jede*r Einzelne und im Durchschnitt die gesamte Belegschaft. Damit steigen auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten. Weder die Initiative zur Verjüngung der Belegschaft noch die Rentenabgänge lösen dieses Problem wirklich. Vielmehr muss es ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement für alle Altersgruppen geben. Jeder Euro ist hier gut investiert – Arbeit, die krank macht, kann sich das ZDF gar nicht leisten. Höhenverstellbare Schreibtische müssen endlich zum Standard werden, zur echten Vorbeugung und nicht erst zur Linderung der Rückenprobleme. Die Mehrkosten dafür sind geringer als ein Fehltag.

Und wer länger krank war oder ist, braucht jede Form der Unterstützung. Wenn die Auszeit noch dazu durch die Arbeit verursacht wurde, ist der Arbeitgeber nicht nur gesetzlich in der Pflicht. Die VRFF fordert daher mehr Unterstützung gerade für die Kolleg*innen, die durch den Beruf erkrankt sind. Wem Kamera und Stativ den Rücken ruiniert haben, der braucht eine neue Perspektive im Haus. Dafür müssen Mitarbeiter*innen, Abteilungen und Direktor*innen vorbereitet werden.

6. Nachhaltigkeit

Das ZDF hat löblicherweise eine Nachhaltigkeitsbeauftragte, aber bisher kein Budget dafür. Echte Nachhaltigkeit gibt es nicht umsonst und ist eine kluge und wirtschaftliche Investition in die Zukunft des ZDF – und damit auch in unsere. Um entsprechende Projekte zu fördern und zu finanzieren, braucht es entsprechende Gelder im Haushalt und die Möglichkeit für alle Beschäftigten, Vorschläge zur nachhaltigen Produktion jederzeit mit einer Chance auf Umsetzung einbringen zu können.

7. Der Mensch im Mittelpunkt

„Der Mensch im Mittelpunkt“ ist für uns keine leere Phrase, sondern Anspruch, jede*n einzelne*n Kolleg*in in ihrer bzw. seiner Persönlichkeit anzuerkennen. So wie in den Programmen des ZDF die Zuschauer*innen immer unterschiedlicher werden, so muss auch im ZDF sowohl die Individualität der Mitarbeiter*innen, als auch die Diversität eine höhere Wertschätzung erfahren. Dafür braucht es keine neuen Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen, als vielmehr die Achtsamkeit in der täglichen Arbeit. Für Mitarbeiter*innen, wie für Führungskräfte.

VRFF Die Mediengewerkschaft
Gestalten statt Verwalten.
Für eine bessere Zukunft im ZDF.

Den Problemen der Kolleg*innen
annehmend durch „VRFF hört zu“



zuhörend bei den
Senior*innen



informativ durch
die regelmäßigen
„Blauen Pausen“



meinungsstark mit der VRFF-INFO

VRFF Die Mediengewerkschaft
informativ. zuhörend. engagiert



engagiert in Tarifverhandlungen



kämpfend für
Frauenrechte





www.VRFFimZDF.de