



# Die Mediengewerkschaft

Betriebsgruppe ZDF

## Info

05/2020

## ► „Wir können Homeoffice!“

### Vom schnellen Lernen in der Krise

Eine Viruspandemie macht real, was vor einem halben Jahr noch quer durch die Führungsschichten des ZDF als nahezu undenkbar galt: Homeoffice. Von jetzt auf nachher fanden sich Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte mit der neuen Situation konfrontiert – ziemlich improvisiert, und damit in guter Gesellschaft mit dem Rest der Republik. Und das auch in Bereichen, in denen das zuvor kategorisch ausgeschlossen wurde: Dispo, Redaktion, Gebäudemanagement, Produktion, Personalwesen, Zentraleinkauf, Cutter, um nur einige zu nennen. Schnell mussten dafür Dienstpläne geändert, andere Kommunikationswege gefunden, Workflows neu geregelt werden. Das Haus reagierte zügig. Sicherheitsregeln wurden aufgestellt, plakatiert, gemailt. „Flexibilität“ wurde das Credo der Vorgesetzten.

Erstaunlich nur, wie unterschiedlich die Vorgaben von Abteilung zu Ab-



Hätte Charlie Chaplin in seinem Film „Moderne Zeiten“ so die Digitale ZDF-Welt dargestellt?

teilung, von Studio zu Studio interpretiert werden: Wo in einem Raum nur eine Person sitzen darf, gibt es in anderen Bereichen Wechseldienste in den Büros; manches geht nicht anders, aber manch einem, der von zu Hause aus arbeiten könnte, wird nach wie vor das Homeoffice untersagt. In einigen Studios wurde angepasst an die Lage die Zahl der Eigendrehn heruntergefahren, in anderen wird produziert als gäbe es kein Corona. Nach einheitlich umgesetzten Vorgaben sieht das nicht aus.

Auch die Ausstattung ist teilweise noch ein Problem. Damit sind nicht Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel gemeint, die überall im Land nur schwer zu beschaffen sind, sondern Hardware und IT-Struktur. Zu wenig mobile Endgeräte, zu wenig Bandbreite für Zugänge ins ZDF-Netz, eine zu kleine Zahl an Zugriffen auf Systeme in der Citrix-Farm. Vieles wurde inzwischen nachgebessert – ein herzliches Dankeschön an alle, die das möglich ge-

macht haben – aber müsste das ZDF nicht grundsätzlich aufrüsten in Sachen IT? Seit weit über 10 Jahren hat die Digitalisierung Einzug gehalten im medialen Bereich, aber in manchen Abteilungen des Hauses ist nicht viel davon zu spüren. Themen wie Arbeitsspeicher und IT-Infrastruktur, Skypeschalten und Live-Mitschnitte von Netz-PKs machen heutzutage den Unterschied aus für die

Mitarbeiter\*innen, und damit auch für das Programm.

Hilfreich in der Krise war die schnelle, flächendeckende Einführung von „Microsoft Teams“. Digitaler Austausch statt Präsenzbesprechung, virtuelles Prüfen und Weiterentwickeln von Dokumenten statt Mail-Versand. Eine Entlastung bei E-Mails ist allerdings nur bedingt spürbar. Denn die Zahl der Mails ist bei vielen Kolleg\*innen Corona-bedingt noch gestiegen, und mit Teams ist nun noch eine Quelle mit einer Vielzahl von Kanälen und Möglichkeiten hinzugekommen, für die es keine Verabredungen gibt: Was kommuniziere ich auf welcher Plattform? Wo finde ich welche Information? Warum bekomme ich Infos via Mail und Teams?

Der Teams-Rollout war geplant in Verbindung mit Workflow-Regeln. Dass die Software schnell ausgerollt wurde, hat viele Aufgaben im Homeoffice erst möglich gemacht. Um das Tool zum echten Segen zu

#### Danke an Alle im „Officeoffice“

Ein herzliches Dankeschön gilt auch allen Kolleg\*innen, die hier im Haus – also im „Officeoffice“ – auch in Zeiten der Viruskrise weiter ihren Dienst tun, und das mehr als nur nach Vorschrift: Die Kolleg\*innen in den Regien, bei ABD, in der Maske, bei der Bühne, in der Poststelle, in der Hausdruckerei, die Ingenieure vom Dienst, Hausverwaltung und Technisches Gebäudemanagement, der Schlüsselservice, in der IT und vielen weiteren Bereiche

machen, müssen nun die Regeln folgen, um die hausinterne Informationsmenge zu kanalisieren. Die Zuständigen können hierfür jetzt aus praktischen Erfahrungen schöpfen.

Aus der Praxis schöpfen ist das Stichwort für die Zeit nach Corona: Eine Homeoffice-Offensive wie jetzt wird es nur in Krisenfällen wie Corona gegeben. Denn es hat auch Vorteile sich direkt, auf Zuruf mit

Kolleg\*innen beruflich austauschen zu können.

All die Erfahrungen, die Sie in den vergangenen Wochen im Homeoffice gemacht haben, sollen nicht verloren gehen: *Spenden Sie 7 Minuten und füllen Sie den beiliegenden Fragenbogen aus.* Ihre Rückmeldungen können helfen, Homeoffice in Zukunft öfter, für alle sicherer und auch in solchen Berei-

chen möglich zu machen, in denen es bis heute Führungskräfte für undurchführbar halten. Wir als VRFF setzen uns auch hier für Sie ein.

Denn die ZDFler haben in den vergangenen Wochen gezeigt: Wir leisten viel, wir leisten konsequent – wir können Homeoffice!

Christiana Ennemoser,  
Stellv. Vorsitzende der Betriebsgruppe ZDF der VRFF

## ► Viele „Freie“ sind „frei“ von Sicherheit

**VRFF: Festanstellung und Eigenproduktion müssen wieder Normalfall sein!**

Das ZDF berichtete journalistisch korrekt: Der „Shutdown“ trifft vor allem Freiberufler und Künstler; Aufträge brechen ersatzlos weg, Einkünfte sinken auf Null; es droht echte Armut mit allen Härten. Korrekt ist auch: Für über 1.000 „Freie“ beim ZDF gilt das genauso! Umdenken tut not – in ganz Deutschland, aber auch beim ZDF. Die VRFF fordert: Die unbefristete Festanstellung muss wieder zum Normalfall werden – und die Eigenproduktion durch eben diese Festangestellten! Jetzt ist leider nichts „normal“ beim ZDF. Nur Zweidrittel der ZDFler sind Arbeitnehmer\*innen, also Festangestellte; allerdings auch mit höchst unterschiedlichen Bedingungen, je nach Vertragsbeginn (bei ZDF-Pension, Beihilfe etc.). Mehr als 30% sind angeblich "freie Mitarbeiter", beim Chefredakteur liegt die Quote sogar bei 50:50.

Doch auch einen „normalen“ Freien gibt es nicht: Etwa 800 „2.Kreisler“ sind eher festangestellt als frei; einige Hundert „3.Kreisler“ haben Honorarzeitverträge mit befristeter Sicherheit, aber mehr als 1.000 sind „auf Produktionsdauer Beschäftigte“ – also: Tagelöhner in prekärer Beschäftigung. Wie solche, über die „frontal21“ schon mal berichtet hat –



Für viele Freie brechen gerade viele „Absicherungen“ weg.

natürlich bei anderen Firmen. Einigen dieser ZDFler droht Hartz IV. Nicht theoretisch, sondern ganz konkret.

Wahr ist: Das ZDF bemüht sich akut um mehr Absicherung der Kolleg\*innen, sogar über geltende Tarifverträge hinaus. Und es hat auch Beschäftigte bei Auftragsproduzenten im Blick und bietet freiwillig Hilfen an. Das ist gut, das ist honorig. Noch besser wäre: Wenn viele dieser Menschen nicht auf Goodwill angewiesen wären, sondern verbrieft Rechte hätten – etwa als „richtige Arbeitnehmer“. Die Corona-Krise zeigt, was nötig ist: die unbefristete Festanstellung als Normalfall für ZDF-Beschäftigte, und die Eigenproduktion als Normalfall eines ZDF-Produkts.

- „Wir brauchen Freie für die programmliche Abwechslung“, heißt es immer. Wahr ist: Abwechslung lässt sich auch durch Jobrotation von Festangestellten erreichen. Im ZDF wird das kaum praktiziert. Und wahr ist: Die meisten „Freien“ sind seit Jahrzehnten hier, in derselben Funktion. Von „Abwechslungsbedürfnis“ des Senders keine Spur. Die Behauptung stimmt einfach nicht.

- „Wir müssen Spitzen abdecken“, heißt es. Fakt ist: Viele „Freie“ stehen in Dienstplänen, Wochen und

Monate im Voraus. Sie werden nicht für „Spitzenbedarf“ oder Unvorhergesehenes gebraucht, sondern für den Normalbetrieb. Dafür sieht das deutsche Arbeitsrecht nur eins vor: die Festanstellung als Arbeitnehmer.

- „Die Freien wollen das so“ – eine perfide Behauptung, die sich sogar in vielen Dienstverträgen als „freiwillige Vereinbarung“ findet. In den meisten Fällen ist das schlicht nicht wahr. Peinlich für einen öffentlich-rechtlichen Auftraggeber.
- „Wir brauchen Freie als Künstler oder Spezialisten“ – zugegeben: das ist ein Argument, das zieht. Aber wie sähe das in der Realität aus? So: Hoffentlich gut bezahlte Freiberufler bekommen gelegentlich oder für befristete Projekte einen Auftrag. Es wären echte Künstler und Freiberufler, womöglich mit eigener Firma. Diese Menschen arbeiten auch viel für andere, nicht nur fürs ZDF. Das gibt es, auch jetzt schon. Auch da gibt es soziale Härten, um die wir Gewerkschafter uns kümmern, wir müssen faire Honorare durchsetzen. Aber es ginge nicht um tausende von Kolleg\*innen, die teils täglich hier arbeiten.

Fazit: „Echte“ freie Mitarbeit mag es geben – hier und da. Niemals macht sie aber 30 % der Beschäftigten aus. Das Ziel ist klar: Es muss wieder „normal“ werden, dass echte Feste das eigene ZDF-Programm produzieren. Wo ZDF drauf steht, das muss auch von ZDFlern produziert sein.

Dr. Michael Funken,  
Vorsitzender der Betriebsgruppe ZDF der VRFF

**VRFF Impressum**

VRFF – Betriebsgruppe ZDF  
Vorsitzender: Dr. Michael Funken

ZDF-Straße 1 (H 0410)  
55127 Mainz

Tel.: 061 31 - 70-14687  
Fax: 061 31 - 70-13721

Öffnungszeiten VRFF-Geschäftsstelle:  
Mo-Do: 08.30-17.00 Uhr, Di-Mi: 09.00-13.00 Uhr

Fotos/Grafiken: VRFF

Druck: eigen

Ausgabe: Mai 2020

E-Mail: [vrrf@zdf.de](mailto:vrrf@zdf.de)

Internet: [www.vrrf.de](http://www.vrrf.de)

# ► Und wie geht es Dir im Homeoffice?

## Die VRFF sammelte Erfahrungen von ZDF-Kolleginnen und -Kollegen

Nach mehr als 30 Jahren im ZDF arbeite ich das erste Mal im Home-Office. Die Corona Krise hat es möglich gemacht, das ist doch durchaus positiv.

Ich dachte: Wunderbar, dann muss ich nicht morgens aus dem Haus hetzen und im Stau stehen. Mit der gewonnenen Fahrzeit kann ich mir einteilen, ob ich ein bisschen länger



in den Federn bleibe, gemütlich Tee trinke oder putze und schnell die Waschmaschine fülle.

Der Umstieg vom ZDF-Senderbüro ins Home-Office lief erstaunlich ruhig, meine PC-Programme funktionieren im heimischen Kontor ebenso gut. Nur meine Kollegen sind nicht da, mir fehlt etwas der soziale Austausch oder die schnelle Erklärung und Hilfe bei komplizierten technischen Problemen.

Dafür TEAMSen wir häufig, so können wir uns doch sehen und hören und besprechen unser Vorgehen und dabei bleibt auch ein bisschen Zeit für einen kleinen Plausch.

Allerdings empfinde ich einen gewissen Druck, doch morgens gleich nach dem Aufstehen zu schauen, was es für neue Mails gibt, die schnell beantwortet werden wollen und ganz flott noch die gewünschte Anmeldung einzugeben. So geht es mir bis in den Abend. Es kommen

Mails bis um 22 h. So richtig Feierabend hat man im Home-Office nicht. Vielleicht sollte es feste Home-Office-Arbeitszeiten und Pausenzeiten geben oder ich muss lernen, mir selbst Grenzen zu setzen.

Positiv ist, dass ich mich abends nach der Arbeit nicht ins Auto setzen muss, schon damit sogar noch unsere Umwelt und tanke nicht mehr so häufig, was ich im Portemonnaie merke (auch wenn jetzt zu Hause Kosten für Heizung/Energie/Wasser entstehen).

Home-Office hat für mich viele positive Aspekte, deshalb kann ich mir gut vorstellen künftig 1 bis 2 Tage in der Woche im Home-Office zu arbeiten. Die Krisenerfahrung jetzt hat gezeigt, dass die Sendungen, die ich betreue, teilweise auch von zu Hause vorbereitet werden können.

Birgit Koch,  
PM Politik / Neue Medien

**Sie wollen uns auch Ihre Erfahrung mitteilen? Sehr gern: [VRFF@zdf.de](mailto:VRFF@zdf.de)**

Die Umstellung auf Homeoffice und dazu noch auf Sommerzeit lässt meinen Biorhythmus quietschen. Ich bin nicht der Typ „der frühe Vogel fängt den Wurm“. Mein zeitlicher Rahmen wird von der Zusammenarbeit im Team und TEAMS geregelt. Um die Effizienz für alle Beteiligten optimal zu gestalten, bietet sich die ganz frühe Version aber einfach an. Mit Vögeln und den dazugehörigen Würmern, wie es das Sprichwort beschreibt, beschäftige ich mich jetzt am Nachmittag sehr zeitig in meinem Heilkräuter- und Selbstversorgergarten.

Als Vorstandsmitglied des Personalrats stehe ich unter strenger Anforderung hinsichtlich Datenschutz und Co. Dadurch dass die Regierung die virtuelle Zusammenarbeit von Personalräten in der gegenwärtigen Situation erlaubt hat, ist es überhaupt erst möglich, unsere Aufgaben im Personalrat weiterhin wahrnehmen zu können. Die konkrete Realisierung im Alltag ist dadurch noch nicht geklärt. Es erfordert enge tägliche Zusammenarbeit mit Geschäftsleitung, Pandemiestab und

HA Personal. Aktive Personalräte ersinnen und testen die sicheren Möglichkeiten, wie man mit den sehr unterschiedlichen Voraussetzungen im Homeoffice trotzdem beispielweise Tagesordnung abstimmen und verschicken, Protokolle genehmigen und Dokumente gemeinsam bearbeiten kann. Ein ganzes Personalratsplenum mit 22 Teilnehmern über TEAMS zu erleben, ist schon eine Herausforderung. Damit die Verbindungen funktionieren, ist die Kamera im Wesentlichen ausgeschaltet. Die Teilnehmer sind allerdings sehr diszipliniert; die Kommunikation wird über Wortmeldungen im Chat geregelt. 3-4 Stunden Audio-Meeting sind sehr anstrengend. Das ist für mich überhaupt einer der großen Nachteile im Homeoffice: Alles überwiegend Audiokommunikation. Das Selbstverständnis meiner Arbeit als Personalrätin liegt gerade in der sehr persönlichen Betreuung von Menschen. Hinzukommt, dass ich zwar das Glück hatte, dass mein Laptop rechtzeitig ausgetauscht wurde und wir privat ein Telefon nur für die Personalratsarbeit einrichten konnten, aber auf Webportal kann



ich zum Beispiel nicht störungsfrei zugreifen und aus den E-Mails werde ich dauernd wieder abgemeldet. Ich empfinde es als nervig. Es ist kein professioneller Arbeitsplatz und der Körper leidet. Dennoch sehe ich die positiven Möglichkeiten. Keinen Stau auf der Straße, früher Beginn und Zeitgewinn am lichten Abend. Für ein bis zwei Tage in der Woche durchaus eine tolle Möglichkeit besonders, wenn die technischen Tools optimiert werden könnten.

Astrid Schollenberger,  
Freigestelltes VRFF-Mitglied im Personalrat

**Weitere Berichte sind auf der VRFF-Seite in INSIDE veröffentlicht.**

# ► „Eigentlich müsste es jetzt funktionieren“

## FAQs zu „Home-Office“ bzw. mobiles Arbeiten

Es sind besondere Zeiten – wer hätte vor 3 Monaten glauben wollen, dass mehr als die Hälfte der ZDF-Belegschaft „mobil“ von zuhause im sogenannten „Home-Office“ arbeitet? Auch wir waren keine Propheten und die Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen regeln diese für uns alle neue Formen der Zusammenarbeit nicht. Auch wenn es an vielen Ecken noch klemmt glauben wir doch feststellen zu können, dass die Energie, die Flexibilität und das Engagement vieler Kolleg\*innen zu unserem Erfolg beitragen. Jetzt sind wir alle „systemrelevant“ und stärken die Akzeptanz der öffentlich-rechtlichen Sender. Daher bitten die VRFF alle, sowohl die Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter\*innen weiterhin um eine wertschätzende Zusammenarbeit mit dem derzeit viel zitiertem „Augenmaß“.



### Darf mein Chef mich ins „Home-Office“ schicken?

Im Prinzip eigentlich nicht, in der jetzigen Praxis scheint das aber eine Möglichkeit, die Verbreitung des Virus zumindest zu verlangsamen. Wo immer es die Arbeitsaufgaben und das private Umfeld zulassen, sollte man dem folgen. Soziale oder familiäre Gründe – wie beispielsweise die Notwendigkeit zur Kinderbetreuung – kann man mit dem Vorgesetzten besprechen.

### Wer besorgt geeignete Geräte für das „Home-Office“?

Der Arbeitgeber – sofern es dafür noch Geräte gibt. Headsets z.B. sollten kein Problem darstellen; genügend Laptops für alle wohl schon. In Ausnahmefällen kann evtl. auch der Monitor vom Büro zuhause eingesetzt werden – aber bitte mit den Vorgesetzten abklären.

### Muss ich jetzt Urlaub nehmen?

Der Erholungsurlaub dient der Regeneration. Wenn es die betrieblichen Belange erfordern, können die Vorgesetzten dies allerdings anordnen.

### Wie sieht es mit meinem Stundenkonto aus?

Das Kurzfrist- und Halbjahreskonto darf verwendet werden, um dienstfreie Zeiten zu erreichen. Das Langfristkonto bleibt davon ausgenommen.

### Darf mein Chef im Home-Office von mir „Anwesenheitszeiten“ einfordern?

Wenn er es sonst nicht tut, bleibt die Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit bestehen. An virtuellen Sitzungen und Besprechungen sollte man aber teilnehmen können. Für die disponierten Bereiche bleiben die Arbeitszeitregelungen ebenfalls erhalten.

### Muss ich den ganzen Tag z.B. via Teams erreichbar sein?

Die Erreichbarkeit gilt nur während der verabredeten Dienstzeiten. Auf keinen Fall soll aus dem Home-Office ein 24/7 Arbeitsplatz werden. Auch wenn es technisch möglich wäre: Jeder braucht ein Privatleben und die Ruhezeiten!

### Muss ich über TEAMS auch per Video erreichbar sein?

Eindeutig nein! Wer sich vor der Kamera unwohl fühlt oder sein persönliches Umfeld schützen möchte, sollte nur Lautsprechen und Mikro (oder ein Headset) nutzen. Für weitere Mitteilungen kann man auch das Chat-Fenster (rechts einblendbar) verwenden. Und die Bandbreite im Internet entlastet das auch.

### Wer kann weitere Fragen beantworten oder mich beraten?

Natürlich Eure VRFF! Die Mediengewerkschaft steht Euch direkt ([vrff@zdf.de](mailto:vrff@zdf.de)) oder über die Geschäftsstelle zur Verfügung – wenn auch aktuell manchmal nur „virtuell“: Mailt über Outlook oder Teams und wir melden uns! Die Kontaktdaten der VRFF-Vorstandsmitglieder und auch die der VRFF-Personalräte finden Sie / findet Ihr auf der VRFF-Seite in INSIDE.

Weitere Fragen/Antworten erhalten Sie auf der VRFF-Seite in INSIDE



Erkennen Sie sich wieder im „Bullshit-BINGO“ zu Videokonferenzen?

**VRFF – immer engagiert, immer eine Hilfe**