



Die Mediengewerkschaft

Betriebsgruppe ZDF

Info

07/2021

► Gebt uns die 9,6 Mio!

VRFF fordert Ende der „Strafkürzungen“ durch die KEF

Schon wieder die KEF: Die mächtige Kommission behält € 9,6 Millionen (!) an Personalgeldern ein. Begründung: Die ZDFler verdienen zu viel. Erst, wenn die höchsten Vergütungen abgesenkt seien, werde das Geld freigegeben. Und wenn nicht? Dann werde es noch schlimmer, droht die KEF. „Wir wollen diese 9,6 Millionen Euro“, sagt Michael Funken, Vorsitzender der VRFF-Betriebsgruppe: „Das ist Geld für alle – und weh tut es vor allem denen, die nicht Topverdiener sind!“

Nur warum macht das die KEF? Weil sie ein Gutachten in Auftrag gegeben hat, dass die Durchschnittsverdienste bei ZDF und ARD mit denen im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft verglichen hat, jeweils in ähnlichen Berufen. Ergebnis: Bei vielen Sendern – auch beim ZDF – werde „überproportional“ viel verdient.

KEF zieht jährlich 0,25 % ab

Und weil es Aufgabe der KEF ist, den sparsamen Umgang mit dem Rundfunkbeitrag notfalls zu erzwingen, gibt es die neue „Strafkürzung“: In diesem Jahr wird das Geld für Personal (Feste und Freie!) um 0,25 % gekürzt; in 2022 um 0,5 %, in 2023 um 0,75 %, in 2024 um 1 % und so weiter. „Man mag das Erpressung nennen“, sagt Michael Funken, „aber uns helfen nur ein nüchterner Blick auf die Fakten und eine kluge Strategie.“

Die Zahlen, mit denen die KEF ar-



Auch Conni fordert: „Das Geld gehört den ZDF-Mitarbeiter*innen!“

gumentiert, wurden von der Unternehmensberatung *Kienbaum Consultants International* erfasst; die Autoren sind Spezialisten für neue Vergütungsmodelle, die sie – für teures Geld – auch erstellen. „Dabei haben sie aber die aktuelle Altersstruktur im ZDF außer Acht gelassen – man möchte nur noch den Kopf schütteln“, so VRFF-Tarifexpertin Christiana Ennemoser: „Da hilft nur detailliertes Faktenchecken.“

Hohe Personalkosten wegen hoher Zahl Älterer

Für die VRFF hatte Artur Jäger Vergütungstabellen, Honorarrahmen, Personaletats und Lohnnebenleistungen in vielen Modellen für Jahrzehnte gegengerechnet – Grundlage für die VRFF-Forderungen zur Vergütungsstruktur (siehe nächste Seiten). Ein „Nebeneffekt“ ist, dass die VRFF auch der jüngsten KEF-Strafmaßnahme elegant entgegenreten kann.

Denn was die Kienbaum-Manager bei Ihren Vergleichen nicht beachtet

haben: Beim ZDF arbeiten zurzeit vor allem ältere Arbeitnehmer*innen – u.a. eine Folge des von der KEF erzwungenen, jahrelangen Einstellungsstopps. Und da beim ZDF das Einkommen tariflich mit den Jahren automatisch steigt („Stufensteigerungen“), sind die ZDF-Vergütungen derzeit im Durchschnitt tatsächlich hoch.

Qualifizierte Junge kommen nicht zum ZDF

„Die Einstiegsgehälter sind aber so niedrig, dass das ZDF Mühe hat, qualifizierte Leute einzustellen“, weiß Funken aus Personalratserfahrung. „Das ist paradox!“ Die VRFF fordert daher, das Lebensarbeitsentgelt bei Neueinstellungen anders zu verteilen. Nicht mehr anfangs wenig, später viel – wie bisher – sondern gleichmäßiger. „Wenn wir die Einstiegsgehälter anheben und die letzten Vergütungen senken, ist es gerechter – und obendrein erfüllen wir die KEF-Forderung!“ Davon haben dann alle etwas. Die KEF hätte keinen Grund mehr, die 9.6 Millionen € zurückzuhalten.

Die VRFF-Tarifkommission beschäftigt sich schon seit 2018 mit dem Thema „Struktur von Vergütung und Beschäftigung“. Ergebnis ist ein ausgefeiltes Konzept mit dem Ziel, die Vergütungs- und Beschäftigungsstruktur beim ZDF bis 2030 schrittweise zu reformieren. „Uns ging es gar nicht um die KEF-Maßnahmen, die ja erst später kamen; aber auch dafür haben wir eine Lösung!“ (siehe nächste Seiten)

► Wir brauchen eine neue Vergütungsstruktur!

Veraltetes Gehaltssystem führt zu Ungerechtigkeiten

Spott oder Neid? „Fernsehbeamte“ nennen Kolleg*innen von außen bisweilen die ZDFler. Weil sie unflexibel seien und bestens abgesichert – zumindest bisher.

Faktisch richtig ist: Vorbild für die ZDF-Vergütungsstruktur war das Bundesbeamten-tum der 60er Jahre:

► Die Vergütungsgruppen sind – bis heute – behördenartig unterteilt in eine Art mittlerer, gehobener und höherer Dienst;

► es gibt automatische, leistungsunabhängige Stufensteigerungen wie im öffentlichen Dienst – mit anfangs weniger Verdienst als in der „privaten Wirtschaft“, was erst nach Jahrzehnten ausgeglichen wird;

► eine Betriebsrente, die zurecht „ZDF-Pension“ genannt wurde, da sie sich wie die Beamtenpension nur am letzten Einkommen orientierte (seit 2015 abgeschafft für Neueinstellungen).

Später Lohn für Treue

Damals wollten ZDF und Gewerkschaften gute Arbeitskräfte aus ganz Deutschland nach Mainz locken und dauerhaft an das junge ZDF binden. Darum belohnten sie „Treue“. Wer solch einen Vertrag hatte und vor Renteneintritt das ZDF verlassen wollte, erhielt nur eine massiv gekürzte „ZDF-Pension“ (auch das wurde 2015 geändert). Also blieben fast alle da - manche mit der geballten Faust in der Tasche. Auch die Stufensteigerungen erzeugen diesen „Durchhalte-Effekt“: In Eingangsstufe 1 bekommt Mensch nur 60 % von Endstufe 9 - bei gleicher Tätigkeit. „Fair“ wird das nur, wenn Mensch bis zum Ende bleibt.

Wenig leistungsgerecht

Leistungsgerecht ist das Stufensystem nicht. Dafür gibt es Einmalzahlungen, Zulagen, Boni und Höhergruppierungen. In der Theorie eine

gute Sache. Zumal das Verfahren zur Höhergruppierung transparenter und weniger willkürlich ist - individuelle „Gehaltsverhandlungen“, wie sie anderswo üblich sind.

In der Praxis aber stößt das Verfah-

Nach dem Motto „Nicht gemeckert ist genug gelobt“ hat all das die Unternehmenskultur nachhaltig geprägt. Das zeigt die Mitarbeiterbefragung seit Jahren: die ZDF-Beschäftigten sind hoch motiviert, für direkte Kolleg*innen etwas zu tun (familienähnliche Treue); vom ZDF allgemein sind sie enttäuscht; die Vergütungs- und Laufbahnentwicklung steht in keinem erlebten Zusammenhang zur eigenen Arbeitsleistung. Alles absehbare Folgen dieser Vergütungsstruktur.

Anreize für Junge abgeschafft

Besonders fatal wirkt sich die Struktur

für neuer Kolleg*innen aus: Die niedrigen Einstiegsgehälter sind geblieben, der Ausgleich durch die ZDF-Pension aber nicht. Für neue „Feste“ legt das ZDF 7,38 % vom aktuellen Einkommen an – daraus wird später die Betriebsrente bezahlt: Je höher der Verdienst in jungen Jahren, desto höher die Rente. Die VG in späteren Jahren ist weniger wichtig. Bisher war es genau andersherum.

Die VRFF fordert für alle Festangestellte:

► „Leistung muss sich lohnen“: Die Vergütungsstruktur muss Mehrarbeit, Multitasking, Projektarbeit, Teamleitung und Eigeninitiative stärker belohnen

► Absenkung der massiven Unterschiede zwischen den Stufen innerhalb der Vergütungsgruppen;

► „Mehr Geld für Junge“: Wegen der veränderten Betriebsrente brauchen neue Festangestellte früh eine höhere Vergütung; spätere Stufensteigerungen bringen nichts.



ren an die engen Grenzen von Stellenplan und kameralistischer Haushaltsführung: In deren starrer Logik muss jede Höhergruppierung durch eine entsprechende Verrentung ausgeglichen werden. Manche*r Dreh-Assi wartet deshalb jahrzehntelang auf die „verdiente“ Stelle als Kameramensch. Nicht fair.

Reformen dringend notwendig

Seitens des ZDF wurde schon mal angeregt, nötige Höhergruppierungen durch Herabgruppierung anderer Kolleg*innen auszugleichen. Für die VRFF völlig inakzeptabel: Die ZDF-Pension (bis 2015) ist an die Vergütungsgruppe gekoppelt, eine Herabgruppierung würde die Rente schmälern. Das Beispiel zeigt aber, was die Ursache der Unbeweglichkeit ist: nicht die Beschäftigten, sondern die Vergütungsstruktur.

Im Alltag führt das zum bekannten Missstand: Viele Kolleg*innen machen höherwertige Tätigkeit – und werden bei der Höhergruppierung hingehalten. Falls sie wirklich kommt, dann meist ohne Rückwirkung. Motivation fördert das nicht.

VRFF – sozial, engagiert und durchsetzungsstark

► Schluss mit dem „Besch...“ der Freien!

VRFF fordert Zeitplan für Einhaltung des Arbeitsrechts beim ZDF

Auch ZDF hat seit Jahren ein Problem – und löst es auf dem Rücken sogenannter „freier Mitarbeiter“, die in Wahrheit selten frei sind. Bei Amazon würden wir darüber kritische Berichte machen.

Ein großer Programmauftrag und ein kleiner Stellenplan – die ZDF-Verantwortlichen wissen seit Jahrzehnten nicht, wie sie das unter einen Hut bekommen sollen. Ihr Ausweg Nr.1: die „freie Mitarbeit“. Ihre zweite Lösung: „Auslagerung“.

Das Dilemma entstand 1993: Dem ZDF wurden 600 Planstellen gestrichen, während gleichzeitig neue Programme (3sat, zdf.online) aufgebaut wurden. Statt den Personal-mangel einzugestehen, hat man die „freie Mitarbeit“ ausgeweitet – exzessiv: Jeder Dritte ZDFler ist angeblich „frei“, in der Chefredaktion gar die Hälfte. Selbst die KEF hat das nicht mehr geglaubt – Grund für einige Strafparmaßnahmen!

Personal ohne Stelle

Beschäftigte, die nicht im Stellenplan stehen, die man flexibel einsetzen kann, die sich nicht zu meckern trauen und obendrein „billig“ sind – eine clevere Sache. Der Haken: Das Arbeitsrecht sieht das so nicht vor.

Es sind Dauerbeschäftigte, die Dauerbedarf abdecken. Sie arbeiten in Vollzeit, 40 Stunden pro Woche; sie machen ihre Schichten im Dienstplan, sie haben Büros, sind mitunter in leitenden Funktionen. Nichts davon ist „freie Mitarbeit“. Ein Etikettenschwindel, an den alle sich gewöhnt haben.

Das ZDF umgeht seine bisher starre Beschäftigungs-, Vergütungs- und Haushaltsstruktur, indem es – rechtlich fragwürdig – einen parallelen Stellenplan aufbaut: Es deckt einen Teil seines dauerhaften Personalbedarf über günstige Dienst- und Werkverträge. Gewerkschaften und Personalrat haben das lange Zeit mitgetragen, um den betroffe-



Derzeit ist jeder Dritte ZDFler ein "Freier"? Die VRFF fordert: Dauerbedarf muss mit "Festen" gedeckt werden, auch bei Journalisten.

nen Menschen Beschäftigung und den Einstieg beim ZDF zu ermöglichen. Gut gemeint, aber auf Dauer keine Lösung.

Das hat das ZDF inzwischen eingesehen und mit der KEF eine teilweise Korrektur vereinbart: Durch „Umschichtung“ bekommt das ZDF 500 der seinerzeit 600 gestrichenen Planstellen zurück. Gut so!

Alter Wein in neuen Schläuchen

Ist das jahrzehntelang diskutierte Problem „Freie Mitarbeit“ endlich gelöst? Nein! Personal ohne Stelle, das aus Angst vor Jobverlust hochmotiviert arbeitet – das ist für das ZDF offenbar zu schön, um damit aufzuhören. Die „neue freie Mitarbeit“ soll alles noch schlimmer machen. Die neuen „Freien“ sollen nur noch in Teilzeit arbeiten oder nach maximal 6 Jahren das ZDF verlassen. Nur das ZDF hat davon etwas: es verringert sein Klagerisiko vor dem Arbeitsgericht.

Die betroffenen Menschen aber werden zu prekär beschäftigten Wanderarbeitern. Beschämend für eine öffentlich-rechtliche Anstalt. Und eine Gefahr für die Existenzberechtigung des ZDF. Denn: Vorrangig geht es um Journalisten. Beim ZDF sollen sie unabhängig sein, so will es der Programmauftrag. Ein Mensch, der sich von Zeitvertrag zu Zeitvertrag hangelt, ist aber weniger unabhängig als ein Festangestellter. Das ZDF spart auf dem Rücken der „Freien“ – und auf Kosten der eigenen Existenzberechtigung. Die VRFF kritisiert diese Pläne seit

2018, als sie erstmals zur Diskussion gestellt wurden.

Lohn-Dumping bei Fremdfirmen

Eine weitere Umgehung der starren Beschäftigungsstruktur findet in der externen Auftragsvergabe statt: Wo möglich werden Tätigkeiten ausgelagert (Kantine, Wach- und Reinigungsdienst, IT, Telekommunikation, Kfz-Betrieb, Zuschauerservice); auch Programmgestaltung

wird in zunehmendem Maße abgegeben, teils an ZDF-Töchter, teils an freie Produktionsfirmen. Kritisch ist das aus gewerkschaftlicher Sicht, wenn dabei auch Lohn-Dumping betrieben wird. Das ist durchweg der Fall: auch bei ZDF-Töchtern gibt es keine Tarifverträge und keine Vergütung auf ZDF-Niveau.

Die VRFF fordert für Freie Mitarbeiter*innen:

► „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“: Was Arbeitnehmer*innen an Lohn plus Nebenleistungen erhalten, müssen Freie als Honorar bekommen; das Sparen auf Kosten der Freien muss aufhören;

► „Das ZDF bekommt nur, was es „einkauft“: Denn ohne Arbeitsvertrag gibt es kein Weisungsrecht (so geltendes Arbeitsrecht!). Dienstzeit und -ort bestimmen Freie selbst, nicht das ZDF. Für sie gibt es auch keine Dienstpläne, keine Versagung von Urlaubswünschen, keine Anordnung von Überstunden, keine Ablehnung von HomeOffice, Teilzeit etc.

► „Sendesicherheit durch Feste“: Den Regelbetrieb muss das ZDF durch eigenes Personal in unbefristeten Arbeitsverträgen gewährleisten. Der Anteil von 30 % Freien ist unseriös hoch und muss bis 2030 auf 10 % gesenkt werden.

► „Tariflöhne bei Fremdfirmen“: das ZDF vergibt ab 2024 Aufträge nur an Firmen, die Tariflöhne zahlen, um Lohn-Dumping bei Auftragsproduktionen zu beenden.

VRFF – den Mutigen gehört die Zukunft

► Nachhaltig die Zukunft sichern

VRFF-Konzept für neue Struktur von Vergütung und Beschäftigung

Es passt nicht auf einen Bierdeckel: Weil komplexe Probleme nun mal komplexe Lösungen erfordern. Alles andere ist Augenwischerei.

In Kurzversion (!) umfasst das Positionspapier der VRFF zur „Struktur von Vergütung und Beschäftigung“ 6 Seiten. Hinzu kommen ausformulierte Paragrafen für Tarifverträge. So geht professionelle Tarifarbeit.

Unser Ziel sind nachhaltige Lösungen mit Vorteilen für möglichst viele. In vielen Versammlungen und „teams“-Runden seit 2018 haben die VRFF-Mitglieder sich informiert, analysiert und miteinander gerungen. Ergebnis: Die VRFF fordert eine neue Vergütungsstruktur für die Beschäftigten in der ganzen ZDF-„Familie“, also inklusive der Tochterfirmen.

Zu unterscheiden sind Sofortmassnahmen und mittel- und langfristige Programmpunkte, die nur über Jahre hinweg umgesetzt werden können:

Noch in 2021:

► **Streichung der Stufen 1 und 9 für neue Arbeitnehmer*innen samt Rückkehr zur durchgängigen Stufensteigerung im 2-Jahres-Rhythmus**

Ziele: Umverteilung des Lebensarbeitsinkommens von „alt“ nach

„jung“; Erfüllung der KEF-Auflage, um die Streichung von € 9,6 Millionen im Personalaufwand zu beenden (siehe S.1.)

Eine Vereinbarung über diese Maßnahme haben VRFF und ver.di dem Intendanten im Dezember 2020 zugesichert und damit die Kündigung der Tariferhöhungen in 2021 abgewendet; die VRFF steht zu ihrem Wort.

Ab 1.1.2023:

► **Das ZDF vergibt nur noch Aufträge an Firmen, die gemäß Tarif oder in analoger Höhe vergüten.**

Ziel: Beendigung von Lohndumping bei Fremdfirmen, die auch die ZDF-Vergütung unterminiert („draußen ist es billiger“).

Bis 2024:

► **Neue Vergütungsordnung für ZDF-Arbeitnehmer*innen:**

- Aktualisierung der Berufsbilder, Tätigkeiten und Wertigkeiten.
- Zeitlich befristete Mehrvergütung für Multifunktionalität, Projektarbeit, Teamleitung, Führungsfunktionen.
- Zeitlich unbefristete Mehrvergütung für Berufserfahrung und Qualifikationszuwachs.

► **Einen TV Altersteilzeit:** Altersteilzeit mit finanzieller Beteiligung

des ZDF für Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmerähnliche.

► **Einen Tarifvertrag Zeitwertkonten:** (vgl. SGB IV § 7b: Wertguthaben): Arbeitnehmer*innen können Tariferhöhungen, Überstunden, Boni über Jahrzehnte „ansparen“ und in Freizeit umwandeln (Sabbatical, Frührente...).

► **Neue Vergütungstabellen bzw. -rahmen für Arbeitnehmerähnliche (2.Kreis, 3.Kreis):**

Vergütungen 20 % über der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer*innen als Ausgleich für die fehlenden Nebenleistungen, das größere Verdienstrisiko und gesetzliche Nachteile.

► **Tarifverträge für Arbeitnehmer*innen bei allen ZDF-Tochterfirmen**

Bis 2030

► **Eigenproduktionsfähigkeit zu 90 % mit Arbeitnehmer*innen der ZDF-Familie** (ohne freie Mitarbeit, ohne Leiharbeit)

► Zur Sicherung der journalistischen Unabhängigkeit und Existenzsicherung des öffentl.-rechtl. Rundfunks: **Journalisten vorrangig als Arbeitnehmer*innen;** Freie Mitarbeit nur für „echte“ Freiberufler und in Ausnahmesituationen.



VRFF Impressum
VRFF – Betriebsgruppe ZDF
Vorsitzender: Dr. Michael Funken

ZDF-Straße 1 (BC1, Zi. 10.6)
55127 Mainz
Tel.: 0 61 31 - 70-14687
Fax: 0 61 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: Juli 2021
E-Mail: vrff@zdf.de
Internet: www.vrff.de

SAVE the DATE

„BlauPause“. Das Original
06.07.2021, 12.00 Uhr
Wir diskutieren mit Euch über das
Thema: „Home office“

VRFF – nicht nur im Wahlkampf aktiv