



# Grundsatzprogramm

*“Ein ZDF von allen”*

Vorgelegt zur Personalratswahl 2025



[VRRFimZDF.de](http://VRRFimZDF.de)

## „Ein ZDF von allen“

Es tut sich was im Lande. Die einen reden von selbsternannten „Alternativen“, andere beschwörend von der „Zeitenwende“. Die Gesellschaft, Politik und „die Medien“ – also wir (!) – sind wechselweise Ursache oder Reformprojekt. Achtzig Jahre Demokratie in Deutschland sind auf dem Prüfstand und von manchen unter Beschuss.

So wie der Marktführer ZDF gerade jetzt und unverzichtbar die „freie individuelle und öffentliche Meinungsbildung“ (ZDF-Staatsvertrag, §5) fördern soll, so wichtig wird es auch, die Beteiligung aller Beschäftigten in der Anstalt zu stärken. Wer demokratische Tugenden nach außen fördert, sollte diese auch nach innen fordern – und dazu beitragen, diese glaubwürdig im ZDF umzusetzen.

Das ZDF muss nicht demokratisch geführt werden; der Intendant wird schließlich nicht von den Mitarbeiter\*innen gewählt. Aber die wertschätzende Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften sollte sichtbar und wahrnehmbarer werden. **„Gegenseitige Information ist Pflicht.“** So benennt es bemerkenswert modern schon vor knapp 50 Jahren die Dienstvereinbarung zur Leitordnung und sieht darin eine Erfordernis zur Erfüllung des Programmauftrages.

Diese Beteiligung einzufordern, zu fördern und zu leben ist die Verpflichtung der VRFF, als die Mediengewerkschaft und als größte Fraktion im Personalrat. Denn die Herausforderungen wachsen dort am stärksten, wo wir sie am wenigsten beeinflussen können.

**Dieses Grundsatzprogramm wirbt für die Teilnahme an der Personalratswahl 2025. Denn nur mit einem starken Mandat der Beschäftigten können wir unsere Ziele umsetzen – und die Interessen des ZDF und seiner Mitarbeiter\*innen besser abgleichen.**

## Inhalt

1. Einleitung und Grundsätzliches .....	4
1.1. Der Mensch im Mittelpunkt / Ein ZDF von allen.....	4
1.2. Warum den Personalrat wählen?.....	4
1.3. Mehr Beteiligung: Eine gelebte „Leitordnung“ für alle Fachgruppen .....	4
1.4. Fachgruppe Redakteursausschuss .....	5
1.5. Medienpolitik.....	5
1.6. Macht und Missbrauch.....	6
1.7. VRFF: Die “Spezialistengewerkschaft” für das ZDF.....	6
1.8. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten: Wo wollen wir arbeiten? .....	7
2. Perspektiven für Persönlichkeit(en) .....	7
2.1. Entwicklungsplan für alle .....	7
2.2. Kapazitäten für Aus- und Fortbildung .....	8
3. Stellenbesetzungen .....	8
3.1 Intern vor extern / und wie wir trotzdem die Diversität fördern .....	8
3.2 Diversität – Vielfalt für ein erfolgreiches Programm .....	9
3.3 Anonymisierte Stellenausschreibungen: Gleiche Chancen für alle .....	9
3.4 Flexibilität trotz Stellenplan.....	9
4. Zukunft der Arbeit .....	10
4.1. Künstliche Intelligenz.....	10
4.2. Work-Life Balance: der individuelle Ruhestand .....	10
4.3. Gesundheitsmanagement .....	11
Am Ende und doch nicht zuletzt: Die VRFF im Personalrat der Zentrale.....	11

## 1. Einleitung und Grundsätzliches

### 1.1. Der Mensch im Mittelpunkt / Ein ZDF von allen

„Der Mensch im Mittelpunkt“ ist für uns keine leere Phrase, sondern Anspruch, jede\*n einzelnen Kolleg\*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 **Wertschätzung und Achtsamkeit** im täglichen Miteinander. Für Mitarbeiter\*innen, wie für Führungskräfte.

### 1.2. Warum den Personalrat wählen?

Der Personalrat besteht derzeit aus 21 Mitgliedern und wird – über sogenannte Listen beispielsweise der Gewerkschaften – von allen wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. Er ist zunächst das Bindeglied zwischen Mitarbeiter\*innen und dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Der Personalrat muss dabei – im Rahmen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ – beide Seiten angemessen berücksichtigen. Das unterscheidet den Personalrat von den Gewerkschaften, da diese ausschließlich ihren Mitgliedern verpflichtet sind. In der Praxis ist der Personalrat bei allen das Personal betreffenden Vorgängen oder die Arbeitsorganisation betreffenden Maßnahmen durch die Mitbestimmung eingebunden. Darüber hinaus gestaltet, verhandelt und kontrolliert der Personalrat die sogenannten „Dienstvereinbarungen“ – das Regelwerk, welches der Arbeit im ZDF ihren Rahmen vorgibt. Er überwacht darüber hinaus die Einhaltung der Tarifverträge und Vereinbarungen, die die Gewerkschaften mit dem ZDF ausgehandelt haben. Zudem ist er Beratungsstelle sowie Anlaufstelle für alle Mitarbeiter\*innen, die sich in ihren vom Gesetzgeber verbrieften Rechten durch Vorgesetzte beeinträchtigt sehen.

Gute Gründe für alle Beschäftigten, den Personalrat mit seiner Stimme bei den Wahlen zu unterstützen. Denn die Wahlbeteiligung (2021: 61 %) stärkt den Personalrat in seiner Arbeit.

Die VRFF als mitgliederstarke Gewerkschaft im ZDF will die Interessen der ZDF-Mitarbeiter\*innen auch im Personalrat zukünftig mit einem starken Mandat vertreten. **Wir vertreten alle Berufsgruppen, Beschäftigungsverhältnisse und Menschen unabhängig vom Geschlecht, der ethnischen Herkunft, Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Identität.** Je stärker die VRFF-Kompetenz im Personalrat ist, desto besser können wir die Interessen der Mitarbeiter\*innen und des ZDF vertreten.

### 1.3. Mehr Beteiligung: Eine gelebte „Leitordnung“ für alle Fachgruppen

Die Mitbestimmung des Personalrats im ZDF ist gesetzlich in dem „Landespersonalvertretungsgesetz“, kurz LPersVG geregelt. Darüber hinaus haben alle ZDF-Mitarbeiter\*innen weitere Mitgestaltungsrechte. Sie stehen in unserer „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. „Gegenseitige Information ist Pflicht.“: Sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte können von der Leitordnung profitieren. Organisiert wird das beispielsweise über „Fachgruppen“ und „Fachgruppensprecher“.

Allerdings ist Papier geduldig – und immer wieder gibt es die Fälle, wo die Mitarbeiter\*innen über bereits gefällte Entscheidungen informiert werden. Wir begleiten einerseits jeden Einzelfall und bestehen

darauf, dass Vorgesetzte wirklich *vor* allen wichtigen Entscheidungen die Meinungen ihrer Mitarbeiter\*innen anhören – nicht etwa danach. Wir wollen auch durch eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Leitordnung dafür sorgen, dass die Kultur der Beteiligung in der Praxis als Vorteil für beide Seiten verstanden wird. Diese **gegenseitig wertschätzende Form der Zusammenarbeit** ist für ein modernes ZDF unverzichtbar.

#### 1.4. Fachgruppe Redakteurausschuss

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk steht für Verlässlichkeit, Kompetenz, objektive Berichterstattung, Meinungsvielfalt und Unabhängigkeit. Dafür arbeiten alle Mitarbeiter\*innen des ZDF. Eine besondere Verantwortung für die Programminhalte haben die Redakteur\*innen. Aus diesem Grund hat das Bundesverfassungsgericht dieser Berufsgruppe Sonderrechte eingeräumt.

Neben der für alle Berufsgruppen gültigen Leitordnung fehlen bisher klare Regeln bei Programmkonflikten. Die Mitwirkung der Redaktionsvertretung bei wichtigen inhaltlichen, programmlichen, aber auch personellen Entscheidungen muss in einem Statut ausgebaut und festgeschrieben werden. Wir setzen uns für ein starkes Redaktionsstatut ein, das einen Redaktionsrat vorsieht, der von allen Redakteur\*innen gewählt wird und der die Anliegen der Berufsgruppe vertritt.

Der Redaktionsrat hat vor allem die übergreifende Aufgabe, die Glaubwürdigkeit der Redaktionen zu sichern, den Meinungspluralismus zu garantieren, die Unabhängigkeit der Redakteur\*innen zu stärken, Transparenz für Entscheidungen herzustellen, den inhaltlichen Austausch zu fördern und die Rechte der einzelnen Redakteur\*innen zu sichern.

Wir stehen für einen engen Austausch mit den Redaktionsvertretungen der ARD-Anstalten, des Deutschlandradios und der Deutschen Welle in diesen Fragen. Aus diesem Grund unterstützen wir die Arbeit der AGRA, der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Redakteurausschüsse. Wir befürworten die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der AGRA mit den Kolleg\*innen des ORF und der SRG.

Gerade in Zeiten, in denen der öffentlich-rechtliche Rundfunk von verschiedenen Seiten angegriffen wird, muss es eine **starke Vertretung der Berufsgruppe geben, die unmittelbar die Programminhalte erstellt** und damit das Informationsrecht und das Informationsbedürfnis der Bevölkerung bedient und garantiert. Es darf keine politischen Einflussnahmen auf das Programm geben, die Redakteur\*innen müssen unvoreingenommen und wahrheitsgemäß berichten. Nur wenn dies durch ein Statut garantiert wird, kann das Vertrauen der Bevölkerung erhalten oder sogar vermehrt werden.

#### 1.5. Medienpolitik

Die Öffentlich-Rechtlichen Sender stehen schon lange unter Druck: Zeitungsverleger, die großen Medienkonzerne und nun auch die internationalen Streaming-Dienste. 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 wir für unsere 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. Regelmäßige **Gespräche mit den medienpolitisch relevanten Akteuren und eine gute Öffentlichkeitsarbeit** sind dafür eine gute Basis.

Bei den politischen Prozessen wie zuletzt bei der Stellungnahme zum "Reformstaatsvertrag" ist die VRFF aktiv beteiligt. Wir können hier unsere Expertise bei den Beschäftigungsverhältnissen mit der Sicht auf die programmlichen Angebote des ZDF verbinden: <https://vrffimzdf.de/stellungnahme>

## 1.6. Macht und Missbrauch

Wenn Menschen miteinander arbeiten, kann es Probleme geben. Zwischen Kolleg\*innen, aber auch zwischen Führungskräften und „ihren“ Mitarbeiter\*innen. Manchmal sind es nur Missverständnisse, oft werden daraus aber Konflikte bis zum „Mobbing“ oder „Bossing“ oder gar zu tätlichen bzw. sexuell geprägten Übergriffen.

Als Personalräte können wir einerseits dazu beitragen, dass Missverständnisse nicht eskalieren. Zum anderen aber müssen wir dafür werben, dass Opfer jeglichen Missbrauchs ein offenes Ohr finden und Ihnen tatsächlich geholfen wird. Es muss immer und überall bekannt werden, wo es **neutrale und der Vertraulichkeit verpflichtete Expert\*innen** gibt. Von der Konfliktberatung bis zum sexuellen Missbrauch. Hier sehen wir im ZDF Nachholbedarf – zu vieles bleibt immer noch ungesagt, Opfer bleiben Opfer und Täter ungestraft.

Wir als VRFF werden uns im Personalrat stark machen für eine regelmäßige Veröffentlichung aller Ansprechmöglichkeiten und den Vertrauenspersonen, damit Geschädigte unproblematisch ihre Anliegen vorbringen können und egal welche Art von Missbrauch gestoppt wird.

## 1.7. VRFF: Die "Spezialistengewerkschaft" für das ZDF

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, Produktion, 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. Die VRFF steht für gesicherte und gerechte Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen, angemessene Gesundheits-, Arbeits- und Urlaubsregelungen, Förderung der Berufsbildung und Berufsweiterentwicklung.

## 1.8. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten: Wo wollen wir arbeiten?

Seit 1. August 2020 gilt der **Tarifvertrag Moderne Arbeit**, der auch einen Absatz zur "Mobilen Arbeit" enthält. Seit Corona haben wir in der Praxis viel gelernt – und stellen als Personalräte fest, dass ein Regelwerk in vielen Bereich sehr unterschiedlich umgesetzt wird. Es funktioniert meist dort, wo es notwendig ist: Bei der Pandemie, bei Wasserschäden und der Brandschutzsanierung von Gebäude. Wenn es die Umstände erfordern werden Kolleg\*innen schon heute etagenweise ins Homeoffice "entlassen". Für die Zukunft wird schon heute geplant, dass es zukünftig weniger Arbeitsplätze als Mitarbeiter\*innen gibt. „Desk-Sharing“ meint ganz konkret, dass sich mehrere Kolleg\*innen einen Schreibtisch teilen sollen.

Das müssen wir gemeinsam gestalten; es darf kein „First run, first desk“ geben und wer – aus welchen Gründen kein Homeoffice machen kann – darf nicht dazu gezwungen werden. Wir wollen auch hier mehr Gerechtigkeit und Anerkennung individueller Vorstellungen – für alle Beschäftigten, in allen Bereichen. Zumindest dort, wo es die Tätigkeiten zulassen. Diese **Flexibilität** muss in beide Richtungen nutzbar werden: Also auch dann, wenn es beispielsweise der individuellen gesundheitliche Situation der Beschäftigten dient. Das werden wir als Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen einbringen und als Personalräte ganz konkret einfordern.

## 2. Perspektiven für Persönlichkeit(en)

Der Mensch steht im Mittelpunkt – nach diesem Grundsatz wird in vielen erfolgreichen 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. Denn allem demografischen Wandel und der vielen freiwerdenden Stellen im ZDF zum Trotz: Expertise gibt es schon bei internen Mitarbeiter\*innen. **Dies zu Fördern** ist jeden Aufwand wert und für die Zukunft einer öffentlich-rechtlichen Arbeitswelt der entscheidende Faktor.

### 2.1. Entwicklungsplan für alle

Mit der steigenden Zahl freiwerdender Stellen werden zunehmend „junge“ Menschen als neue Kolleg\*innen eingestellt. Viele „Millennials“ oder „GEN Z“ bringen bereits mit, was im Haus noch nicht ausgebildet wurde und bereichern nun die Belegschaft.

Diese Altersgruppe fordert vom Arbeitgeber ZDF zu Recht eine **wahrnehmbare Perspektive** für die eigene berufliche Entwicklung. Denn der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt bietet immer mehr Anreize, das ZDF auch wieder zu verlassen. Das mag manchmal verständlich sein und dennoch für ein Unternehmen und seine Beschäftigten problematisch – denn jede Einarbeitung kostet Energien auf beiden Seiten.

Viele langjährigen feste und freie Mitarbeiter\*innen werden aber seit Jahren vertröstet und erhoffen sich eine Chance zur Festanstellung, Höhervergütung, Karriere, etc. Als „Lost Generation“ sehen sich viele zwischen den Karrierewegen der Führungskräfte und den neuen Digital Natives. Immer öfter gehen ausgeschriebene Stellen an externe, 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. Wir wollen, dass eine Personalentwicklung etabliert wird, die alle Mitarbeiter\*innen von den Alteingesessenen bis zu den Neuen fördert, Perspektiven und mögliche Karrierewege aufzeigt. Ihre Aufgabe ist es, individuelle Personalkonzepte zu erstellen für Weiterentwicklung, Fortbildung und alle anderen Möglichkeiten der modernen Personalführung. Das gilt für alle Altersstufen – von den Jüngsten der Belegschaft bis zu den Erfahrensten. Das schließt Überlegungen ein, wie man mit unter Umständen abfallendem Leistungsvermögen im Alter wertschätzend umgeht. Wir sollten es uns nicht leisten können und wollen, Ältere und Langzeiterkrankten keine Perspektive zu geben.

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 beispielsweise auf eine Ausschreibung im Rahmen einer Personalentwicklung verzichtet werden.

## 2.2. Kapazitäten für Aus- und Fortbildung

Im Bereich Aus-; Fortbildung und Personalentwicklung 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. Der Markt wird es kaum richten: Manche Qualifikationen gibt es nicht auf dem Arbeitsmarkt; andere kann das ZDF in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr gewinnen.

Aktuell reichen die Kapazitäten in der A+F nicht aus, um entsprechende Angebote zu erstellen. Im laufenden Strategieprozess wurden bereits Kapazitäten bei der Konzeption und Umsetzung von Angeboten ausgelagert. Zwar bietet die ARD/ZDF-Medienakademie Seminare an, die jedoch auf die Situation in den einzelnen ZDF-Teams nur unzureichend passen. Und auch externe Seminare müssen organisiert und gesteuert werden. Wir fordern eine Aufstockung des Personals und Budgets, um sowohl den zunehmenden Aus- und Fortbildungsbedarf der Bereiche, als auch die Veränderungsprozesse im ZDF leisten zu können.

Neben den fachlichen Qualifikationen sind jedoch auch überfachliche und soziale Kompetenzen wichtiger denn je. Industrie und Gewerbe haben längst 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** können und müssen wir auch im ZDF heben. Entsprechende **Fortbildungsmaßnahmen** sind erforderlich – für Führungskräfte wie für motivierte Mitarbeiter\*innen.

## 3. Stellenbesetzungen

### 3.1 Intern vor extern / und wie wir trotzdem die Diversität fördern

Wir brauchen Nachwuchs, das ist unbestritten. Nicht nur, weil sich sehr viele Kolleg\*innen in den verdienten Ruhestand verabschiedet haben. Auch weil es unser Auftrag ist, Programm für alle Gruppen unserer Gesellschaft zu machen. Wir haben bereits intern viele gute Mitarbeiter\*innen im Haus, die oft



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. Gleichzeitig wollen wir die Diversität im Unternehmen und letztlich im Programm fördern – und das gelingt nur, wenn wir externe „diverse“ Interessent\*innen für eine Arbeitsstelle im ZDF motivieren können. Diesen Zielkonflikt **„Interne Förderung – externe Diversität“** müssen wir gemeinsam in den Stellenbesetzungsverfahren auflösen. Denn für jede intern besetzte Stelle wird auch wieder deren Vakanz frei. Das muss im Grundsatz geklärt werden, ohne dass wir die Diskussion im Einzelfall führen müssen. Dafür werden wir uns einsetzen.

### 3.2 Diversität – Vielfalt für ein erfolgreiches Programm

Die Gesellschaft hat sich bereits geändert und ändert sich weiter. Deutschland ist schon seit langem Einwanderungsland und profitiert davon. Soziale Herkunft, Kultur, Religion, körperliche oder seelische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung oder eine Migrationsgeschichte sind Ausdruck menschlicher Vielfalt. So wie sich die Lebensgewohnheiten und Vorstellungen unsere Zuschauer\*innen ändern, sollte sich auch die Beschäftigungsstruktur im ZDF ändern. Das ist kein Selbstläufer, sondern muss aktiv umgesetzt werden. Flexibilität bei Bewerber\*innen, aber auch in den Fachbereichen. Nicht für jede Funktion ist ein perfektes Hochdeutsch eine zwingende Einstellungsvoraussetzung. Erste positive Erfahrungen gibt es bereits: Webmaster kommunizieren im Englisch und im Redaktionsvolontariat ist Deutsch nicht mehr die einzige Muttersprache. So lernen wir miteinander und voneinander.

Nur wenn diese Vielfalt im Inneren und bei der Belegschaft funktioniert, kann sie auch im Programm umgesetzt und so von unseren Zuschauer\*innen und Nutzer\*innen als authentisch wahrgenommen werden. Die VRFF plädiert für eine **offenere und zielgerichtetere Ausschreibungen um eine größere Vielfalt von Bewerber\*innen zu animieren** und wird sich dafür einsetzen, dies bei den Stellenbesetzungsverfahren entsprechend zu unterstützen.

### 3.3 Anonymisierte Stellenausschreibungen: Gleiche Chancen für alle

Wir setzen uns seit Jahren 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. Wir fordern, dass eine solche Umstellung mit der im Haus eingeführten IT-Unterstützung nun umgesetzt wird.

### 3.4 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. Eigentlich ist das Teilzeitbefristungsgesetz hier sehr deutlich und sollte insbesondere Frauen unterstützen, die immer noch mehrheitlich in Teilzeit arbeiten. Hier fehlt im ZDF noch die Flexibilität, dies übergreifenden umzusetzen.

VRFF Die Mediengewerkschaft 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 könnte allen Kolleg\*innen offen stehen. Damit wir alle davon profitieren, müssen freie Stelle für alle offen stehen – und der sogenannte “Verzicht auf Ausschreibung” wieder die absolute Ausnahme werden. Die Ausschreibungen im Stellenportal sind auch Ansporn für die eigene Entwicklung und dafür, die gemachten Erfahrungen in anderen Bereichen auszubauen.

## 4. Zukunft der Arbeit

Nicht nur die Frage “Büro oder Homeoffice” bewegt die Belegschaft. Arbeitswelt und Arbeitskultur verändern sich, die Work-Life-Balance ist ein ausschlaggebender Faktor für attraktive Arbeitgeber 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 Beschäftigten und ihr persönliches Umfeld** das Beste ist, und das in den Verhandlungen mit dem Haus durchzusetzen.

### 4.1. Künstliche Intelligenz

Als Personalrat und als VRFF die Mediengewerkschaft sind wir technologischen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen. Seit Jahrzehnten erleben und profitieren wir von einem Wandel unserer programmlichen Angebotsvielfalt, als auch (meistens) von der Digitalisierung unseres Arbeitsplatzes. Dies lehrt uns, nicht dem “Hype”, sondern den Erfahrungen der Beschäftigten zu vertrauen. Dies gilt auch für das Thema KI, bei dem ähnlich zur Digitalisierungswelle vor zwei Jahrzehnten einerseits unsere Angebote, andererseits unsere Arbeitsmodelle direkt beeinflusst werden. Bisher sind wir als Personalrat in diese Entwicklungen noch nicht angemessen eingebunden – und können die Einführung neuer “Tools” erst bei der erforderlichen Mitbestimmung auf Detailebene, statt grundsätzlich **mit** zu diskutieren. Wir werben hier für eine **bessere Einbindung** des Personalrats sowohl als Institution, wie auch der am Thema interessierten Beschäftigte.

### 4.2. Work-Life Balance: der individuelle Ruhezustand

Mit dem sogenannten “Regelrenteneintrittsalter” endet das Beschäftigungsverhältnis - so steht es im Tarifvertrag und das ist meistens auch gut so! Aber manche wollen länger arbeiten, oder wollen früher gehen oder sich durch Teilzeit den Übergang in den neuen arbeitsfreien Lebensabschnitt erleichtern. In vielen Berufen wird der Fachkräftemangel auch im ZDF spürbar und freiwerdende Stellen können nicht angemessen nachbesetzt werden. Eine flexibleren Umgang mit dem Renteneintritt und Reduzierung in Teilzeit könnte sowohl den Beschäftigten, als auch dem ZDF nutzen. Mit den freiwerdenden Kontingente für andere oder neue Kolleg\*innen lässt sich auch ein Wissenstransfer sicherstellen. Wir werben daher für **mehr Flexibilisierung und individualisierte Lösungen**.

### 4.3. 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, und zwar 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 oder im Beruf erkranken. Wem Kamera und Stativ den Rücken ruiniert haben, der braucht eine neue Perspektive im Haus. Dies gilt im Besonderen für die Gruppe der Schwerbehinderten. Diese wertschätzend zu beschäftigen ist für alle ein Gewinn und dient nicht nur der "Quote zur Beschäftigung von Schwerbehinderten" im ZDF. Denn auch die Schwerbehinderung ist ein Stück mehr "Diversität" sein – siehe oben.

Dafür müssen Mitarbeiter\*innen, Abteilungen und Direktor\*innen vorbereitet werden. Wir werden das vorschlagen und nachhalten.

### Am Ende und doch nicht zuletzt: Die VRFF im Personalrat der Zentrale

Die VRFF als Mediengewerkschaft setzt sich ausdrücklich für die Belange der Mitarbeiter\*innen des ZDF und aller anderen Medienanstalten in Deutschland ein. Die Themenkomplexe, die im Personalrat des ZDF behandelt werden, sind vielfältig und facettenreich. Dieses Wahlprogramm enthält die wichtigsten Punkte, für die sich die VRFF-Personalräte in der kommenden Legislaturperiode stark machen werden. So bunt und vielfältig wie die Puzzlesteine eines Bildes sind diese Themenschwerpunkte. Auch wenn vielleicht der eine oder andere Puzzlestein fehlt oder von heute aus noch nicht erkennbar ist, so sollte alle ZDF-Mitarbeiter\*innen erkennen können, für welches „Gesamtbild“ die VRFF steht. Wir kämpfen für uns – für ein ZDF der Zukunft und für ein „ZDF von allen“.

**Dafür bitten wir alle Wahlberechtigten um ihre Stimme.**