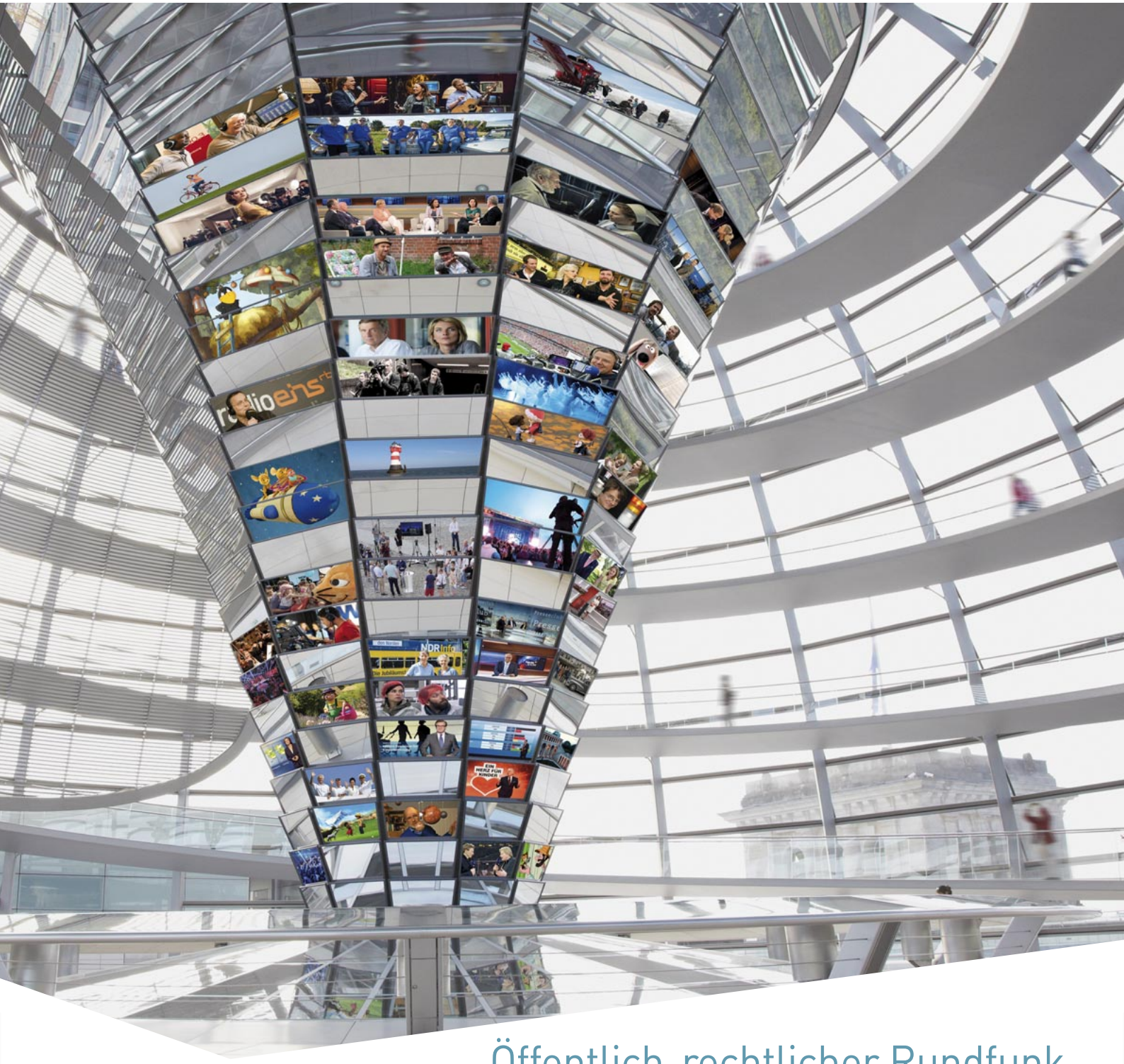
# MENSCHEN MACHEN MEDIEN

Medienpolitisches ver.di-Magazin Sept. 2018 Nr. 3

mmm.verdi.de
E 2814
Jahrgang 67

- Neue Software bei Springer
  Betriebsrat bestimmt mit
- Tarifabschluss Zeitungen
  Die Mitglieder entscheiden



## Öffentlich-rechtlicher Rundfunk
## Spardiktat ohne Programmeinbußen

## IM FOKUS ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RUNDFUNK


**16 SPARDIKTAT OHNE PROGRAMMEINBUßEN**
Von Günter Herkel

**10 EIN STEINIGER WEG**
Norddeutscher Rundfunk (NDR) mit Manko in der Personalentwicklung

**12 EXISTENZIELL FÜR FREIE**
Westdeutscher Rundfunk (WDR) ringt auch um bessere Unternehmenskultur

**14 TRIMEDIAL GESCHULT**
Südwestrundfunk (SWR) setzt nicht nur auf die jungen Wilden

**16 BLOß NICHT LANGWEILEN**
Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) bietet mehr Experimentelles

**18 EINSPARPAKET GESCHNÜRT**
Der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) ist für die Strukturreform gewappnet

**20 ZU WENIG SPIELRÄUME**
Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF) will verschlanken durch Auslagerung


## PORTRÄT


**4 BERUF MEDIEN-GESTALTER – DIGITAL UND PRINT: ALEXANDER KIJAK**
Immer spannend


## MEINUNG


**5 ALARMSIGNAL – NICHT NUR FÜR DEN STAAT**


## MEDIENWIRTSCHAFT


**22 MITBESTIMMUNG BEI NEUER SOFTWARE**
Springer: Vereinbarung mit Betriebsrat zur Programmierung durch Microsoft

**23 SCHON ENTDECKT? LANDMADLA**

**24 KINO FÜR DEN KOPF**
Im Trend: Podcast beleben die alte Tradition des Geschichtenerzählens


## BERUF


**26 POSTFACH IM DARKNET**
SecureDrop schützt Whistleblower vor Enttarnung


## INTERNATIONALES


**27 AKTION FÜR SAMUEL OGUNDIPE, NIGERIA**
Festnahme nach Artikel


## TARIFE UND HONORARE


**28 DIE MITGLIEDER ENTSCHEIDEN**
Umfrage zum Tarifergebnis für Redaktionen an Tageszeitungen

**29 HONORARERHÖHUNGEN BEI DER EßLINGER ZEITUNG**
Freie wehrten sich gegen schwindenden Verdienst

**30 DEUTSCHE WELLE**
Freie erstreiten Festanstellung

**30 COMPUTER BILD HAMBURG**
Kämpfen für einen Tarifvertrag

**30 ANZEIGE**
Die ver.di Zeitung Publik sucht eine/n Redakteur/in


## VERDI UNTERWEGS


**31 RADIO HAMBURG**
Gehaltskurve zeigt nach unten

**31 ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RUNDFUNK**
Workshop: Für ein Bündnis

**31 VERANSTALTUNGEN FÜR FREIE**
Datenschutz

**31 PRESSEAUSWEIS**
Antrag kommt per Post

**31 IMPRESSUM**


Titelbild:
[M] unter Verwendung von 123rf/andreahast und Pressebildern von ARD und ZDF


M ONLINE
Immer aktuell informiert.
Alle 14 Tage per Newsletter die neuesten Beiträge im Überblick.
>> mmm.verdi.de

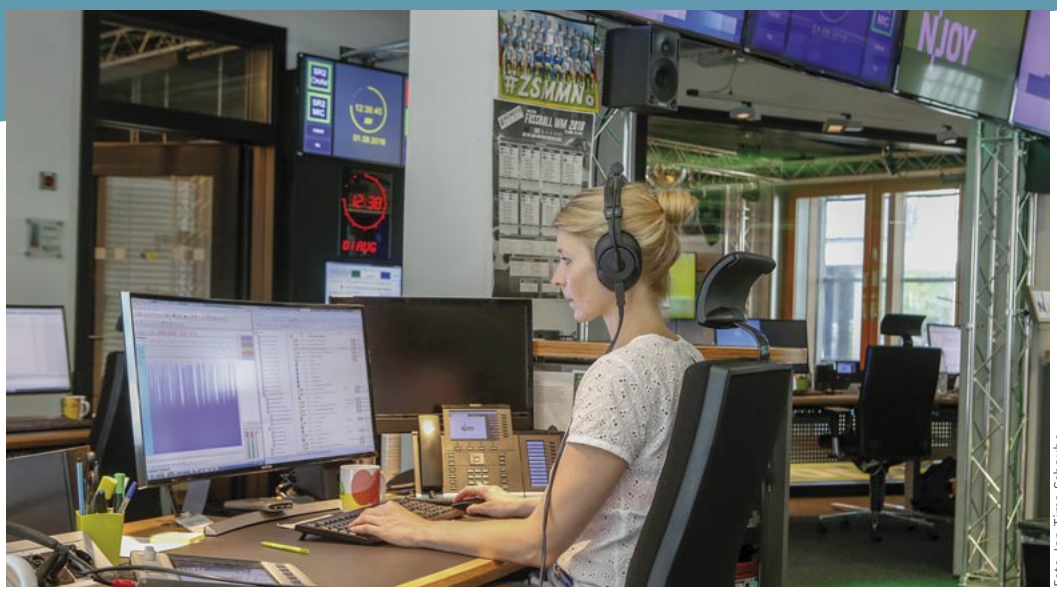



Foto: Jan-Timo Schaube

*Stefanie Hornig präsentiert bei N-Joy in der Morningshow „Kuhlage und Hardeland" die News und jeden Sonntagabend die spannenden Geschichten hinter den Schlagzeilen aus aller Welt. N-Joy vom NDR ist die Radiowelle für 14- bis 39-jährige aus dem Norden.*

# Veränderung und Mitbestimmung

Foto: Christian v. Polentz

Sie heißen „1er Team" (NDR), „Ein Personen Team" (SWR) oder gar „Ein Mann Team" (RBB): Unterschiedliche Titel, gleicher Inhalt: Anstelle eines Kameramanns (einer -frau) und einer Kameraassistent_in, kommt nur noch eine Person mit den Redakteur_innen zum Dreh, die parallel für Bild, Licht und Ton verantwortlich ist. In der Tat: Das ist eine Einsparung, an Arbeitskräften, an Honoraren, … aber auch an Qualität! Das eher kleine Beispiel zeigt einmal mehr die Kehrseite von Einsparungen bei ARD und ZDF, die seit Jahren vorangetrieben werden. Mit der angelaufenen, von der Politik geforderten, Strukturreform und einer Diskussion über die Neudefinition des Rundfunkauftrags vor allem mit Blick auf die digitale Netzwelt, erhöht sich der Druck auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Dieser ist bereit, seine Effizienz im Sinne der Beitragszahler zu verbessern. Dazu gehört der Wille, keine Einbußen am Programm vorzunehmen. 20 Projekte wurden aufgelegt, die sich ausschließlich auf Verwaltung, Technik und Produktion beziehen. Vielleicht findet sich dabei auch ein gemeinsamer Titel für die verkleinerten Berichterstatter-Teams in den ARD-Sendern? M Menschen Machen Medien 3/2018 schaut in seinem aktuellen Themenschwerpunkt auf die medienpolitische Rundfunkdiskussion sowie die Folgen des Einsatzes neuer digitaler Techniken, der Umstellung auf Crossmedialität, der Reformvorhaben, die für die Beschäftigten in der Regel mit Arbeitsverdichtung, Veränderungen von Berufsbildern und erhöhtem Qualifikationsanforderungen einhergehen (S. 6 bis 21).

Diese Herausforderungen stehen auch bei den Printmedien auf der Tagesordnung. Umso unverständlicher ist die hartnäckige Weigerung der Verleger, den Journalist_innen an Tageszeitungen eine Reallohnsteigerung zuzugestehen, die ihren Namen auch verdient. Nach sieben Verhandlungsrunden begleitet von Streiks und Protestaktionen in mehreren Bundesländern hat die dju in ver.di das letzte Angebot der Arbeitgeber als inakzeptabel abgelehnt. Der DJV dagegen hat es angenommen. Bis Mitte September stimmen die dju-Mitglieder in den Streikbetrieben nunmehr über das Verhandlungsergebnis ab. M spricht mit Verhandlungsführer Matthias von Fintel über die Entscheidung der ver.di-Tarifkommission und deren Folgen (S.28/29). M Online wird aktuell über die Ergebnisse der Umfrage berichten. https://mmm.verdi.de

Um Mitbestimmung in beispielhafter Ausgestaltung ging es jüngst auch bei Springer (S.22/23). Hier wurde die Plattform „moveoffice" von Microsoft eingeführt. Für den Konzernbetriebsrat eine bis dato noch nicht erlebte Umwälzung, die alle Arbeitsbereiche, die Unternehmenskultur und die Arbeitsorganisation berührte. Zwei Jahre währten die Verhandlungen über die Mitbestimmung des Betriebsrates, die in einer Konzernbetriebsvereinbarung zu der neuen Software mündeten.

*Karin Wenk, verantwortliche Redakteurin*

# Beruf Mediengestalter – Digital und Print: Alexander Kijak

Foto: Sebastian Klöpfer

## Immer spannend

Dass die Medienlandschaft sich in einem rasanten Wandelt befindet, bekommt Alexander Kijak – kurz Alex genannt – beruflich hautnah mit. Alex arbeitet im Pressehaus Stuttgart als Mediengestalter Digital und Print. Täglich layouted er die Zeitungsseiten für beide Stuttgarter Blätter, die *Stuttgarter Zeitung* und die *Stuttgarter Nachrichten*, hinzu kommen die Internetseiten und die iPad-App.

Früher hat Alex nur für die *Stuttgarter Zeitung* die Seiten gestaltet. Nach der Zusammenlegung der beiden Redaktionen innerhalb der Südwestdeutschen Medienholding (SWMH) läuft nun mit einem neuen System das volle Programm für beide Blätter und dazu noch die digitale Schiene. Mit Alex im Team sind etwa ein Dutzend Kolleginnen und Kollgen, die jeweils ein Ressort betreuen. Wie viele Seiten sie täglich produzieren, hängt vom Ressort und dem Nachrichtenaufkommen ab. „Fünf, sechs, sieben, je nach Ressort“, sagt Alex, um gleich hinzuzufügen „für beide Zeitungen, also die doppelte Zahl“. Denn sie haben unterschiedliche Layouts. Zu Alex’ Aufgaben gehört es, darauf zu achten, dass das Gesicht des jeweiligen Produkts gewahrt bleibt. Schließlich wollen die Leserinnen und Leser beide Zeitungen im gewohnten Erscheinungsbild.

Mit dem neuen System, dem Gestalten von zwei Zeitungen und den digitalen Verwertungen sei die Arbeit nicht einfacher geworden, sondern eher stressiger, erzählt Alex. Im Prinzip überwiege noch immer die gestalterische Arbeit, aber es ist mehr Technik hinzugekommen. „Insgesamt“, bedauert er, dass weniger Zeit bleibt für „schöne, aber auch aufwendige Gestaltung“.

Was früher Schriftsetzer_innen oder Druckformhersteller_innen machten, dafür gibt es nun die Mediengestalter_innen Digital und Print. Doch mit den Anforderungen von damals hat die Arbeit heute wenig zu tun. Die klassische Kategorisierung in Druck und Web, reicht längst nicht mehr aus, um die große Bandbreite an Tätigkeiten oder Spezialisierungen unter einen Hut zu bekommen. Mediengestalter_innen finden heute in Verlagen, Werbeagenturen, Fotostudios und Firmen für Web- und Softwareentwicklung ein vielschichtiges Tätigkeitsgebiet.

Alex begann seine Ausbildung an der Johannes-Gutenberg-Schule Stuttgart, ehe er sie in einem Studio für Bildbearbeitung fortsetzte. Mit Layout hatte er während seiner Ausbildung weniger zu tun. Der Schwerpunkt in seinem Ausbildungsbetrieb waren Werbeplakate, Zeitungsanzeigen, Kataloge für die Automobilindustrie. „Im Nachinein betrachtet“, überlegt Alex, „war es ein guter Ausbildungsbetrieb. Ich habe viel gelernt.“

Nach seinem Zivildienst ging Alex nicht mehr zurück in seinen Ausbildungsbetrieb, sondern begann als freier Mitarbeiter bei der *Stuttgarter Zeitung*. Dann wurde ihm eine Festanstellung angeboten. Nun ist er schon sieben Jahre dabei, überlegt er – erstaunt darüber, wie schnell die Zeit vergangen ist.

Das Motivierende an seinem Beruf ist für ihn, „etwas Sinnvolles zu tun, nicht wie in der Werbung. Die Zeitung wird gekauft. Die Leute wollen das Blatt lesen und bezahlen dafür Geld. Das hat einen anderen Stellenwert, als Werbung zu machen, ein Produkt herzustellen, das vielleicht ungelesen im Papierkorb landet.“ Obwohl seine Tätigkeit sich von Tag zu Tag sehr ähnlich ist, findet er sie immer wieder erneut spannend. Schließlich gelte es, jeden Tag neue Aufgabenstellungen zu meistern.

Alex kann sich vorstellen, in seinem Beruf alt zu werden, sein Traumberuf ist es aber nicht. Nebenberuflich fotografiert er. Das ist sein großes Hobby, in Kombination mit Outdoorsport, Klettern, Skifahren, Mountainbiken. Die „wilde Natur“ im Bild festzuhalten, das ist seine große Leidenschaft. Die besten Bilder präsentiert er jährlich in einem Kalender. Angetan hat es dem Fotografen Alex (www.alexkijak.de) vor allem der nördliche Schwarzwald.

Alex glaubt fest daran, dass allen neuen Medien zum Trotz die gedruckte Zeitung auch weiterhin eine Zukunft hat. „Vielleicht werden weniger Exemplare gedruckt, aber ganz aussterben wird die Zeitung nicht.“ Viele seiner Bekannte lesen Zeitung am Smartphone, berichtet Alex, aber er vermutet, „das ist Zeitgründen geschuldet“. Selbst die jüngere Generation habe ein Bedürfnis danach, die Zeitung in den Händen zu halten. Papier vermittle ein anderes, ein authentischeres Gefühl, als der Bildschirm. Deshalb greift Alex auch viel lieber zum Buch und nicht zum E-Book.

**Werner Jany <<**

# Alarmsignal – nicht nur für den Staat

Der Hitlergruß auf offener Straße, gebrüllte Naziparolen, Jagd auf ausländisch aussehende Menschen, Angriffe verbal und tätlich auf Journalisten; Sicherheitskräfte, die nicht eingreifen! Es sind Bilder einer hässlichen Seite Deutschlands, die derzeit durch die Welt gehen, die uns aufschrecken lassen. Es sind Bilder aus Chemnitz, Dresden, mit Ausläufern in Stuttgart … – Bilder auch vom Versagen des Rechtsstaates!

Wenn Fernsehteams nur noch mit eigenen Sicherheitsleuten Demonstrationen rechtsextremer Gruppierungen, der Wutbürger von Pegida oder der AfD filmen können, ist es mit der Pressefreiheit nicht mehr weit her. „Wenn ein Mitarbeiter des sächsischen Landeskriminalamts genau weiß, mit welchen Methoden er offenbar nicht ausreichend informierte Einsatzkräfte dazu bringen kann, ein Fernsehteam für 45 Minuten an seiner Arbeit zu hindern, wenn ein Polizist in Stuttgart die Pressefreiheit außer Kraft setzt, weil er dem vermeintlichen Schutz von Mitgliedern der Identitären Bewegung Vorrang gibt, dann ist das ein Alarmsignal für den Umgang mit der Pressefreiheit“, kommentiert die Bundesgeschäftsführerin der dju in ver.di, Cornelia Haß, die Behinderung des ZDF-Teams von Frontal 21 in Chemnitz und von Pressevertretern während eines Polizeieinsatzes in Stuttgart. Da reicht es nicht mehr – und es ist ja offensichtlich auch falsch – wenn Kanzlerin Merkel betont, dass die Gewalt in Chemnitz „mit unserem Rechtsstaat nichts zu tun hat“.

Konsequentes und konkretes Handeln der Politik ist gefragt. Die Regierenden, vor allem die in Sachsen, sollten sich an die Spitze einer Bewegung gegen rechts stellen – ohne Wenn und Aber – und damit für den Erhalt der demokratischen Werte in unserer Gesellschaft eintreten. Dazu gehört der Schutz der Pressefreiheit. Die dju in ver.di hat die Mitglieder der Innenministerkonferenz aufgerufen, sich damit umgehend zu befassen. „Unser Land braucht einen Plan, wie das Grundrecht der Pressefreiheit und sein Schutz durch den Staat von Ämtern, Behörden und Dienststellen wirksam durchgesetzt werden kann“, fordert Cornelia Haß: „Die Sicherung unserer Pressefreiheit muss ein wesentlicher Baustein in der Ausbildung von Sicherheitskräften sein. Da hat sich etwas Ungutes zusammengebraut. Die Innenminister aller Bundesländer haben gemeinsam dafür Sorge und Verantwortung zu tragen, dass dieses Gebräu nicht in die Luft geht.“

Die ganze Strenge des Rechtsstaates und das Tätigwerden der Strafverfolgungsbehörden gegen Vertreter der sogenannten Alternative für Deutschland fordert in diesem Zusammenhang ver.di Hessen. AfDler der Fraktion im Kreistag Hochtaunus hatten auf ihrer Facebook-Seite „unverhohlen zu Gewalt“ gegen Medienvertreter aufgerufen. Der für Journalisten in Hessen zuständige ver.di-Sekretär Manfred Moos mahnt: „Diese unsägliche und unerträgliche Entgleisung sollte allen die Augen öffnen, die mit der Wahl der AfD liebäugeln. Hier sind knallharte Rechtsextremisten am Werk, die die Pressefreiheit und andere Werte der Demokratie mit Füßen treten werden, wenn sie dazu Gelegenheit bekommen sollten.“ Es gilt, dagegen zu halten! Deshalb unterstützt die dju in ver.di den Aufruf zur Demonstration „Solidarität statt Ausgrenzung – Für eine offene und freie Gesellschaft“ am 13. Oktober in Berlin. #unteilbar www.unteilbar.org

**Karin Wenk <<**

Foto: Christian v. Polentz

**Karin Wenk**
ist seit Dezember 2002 verantwortliche Redakteurin für „M Menschen Machen Medien“. Zuvor arbeitete sie 12 Jahre lang als freie Journalistin in Berlin.

Anzeige

« Sicherheit

*für freiberufliche Medienprofis*

Presse-Versorgung

0711 2056 244
info@presse-versorgung.de

Mehr Rente für Medienprofis
www.presse-versorgung.de

fotolia.com/ rh2010

**Der öffentlich-rechtliche Rundfunk steht unter Druck. Seine Akzeptanz ist ungebrochen, Quote und Qualität sind von beachtlichem Niveau. Aber die Politik will Beitragsstabilität, weitere Sparanstrengungen und den Rundfunkauftrag neu definieren. Die Anstalten pochen auf bedarfsgerechte Finanzierung. Zugleich krempeln sie unter dem Spardiktat mehr denn je ihre Strukturen um.**

# Spardiktat ohne Programmeinbußen

**Von Günter Herkel**

In zwei Arbeitsgruppen der Länder wird die Zukunft von ARD, ZDF und Deutschlandradio verhandelt. Schon seit zweieinhalb Jahren streitet eine AG über „Auftrag und Strukturoptimierung der Rundfunkanstalten“ (M 2/2018). Auf Geheiß der Medienpolitiker legten die Anstalten im Herbst 2017 einen Bericht vor, in dem sie ihre eigene Sicht auf Strukturreformen kundtaten und ein konkretes Sparpaket vorlegten. Die Hauptnachricht: An allem soll gespart werden, nur nicht am Programm.

Anfang 2018 machte der neue ARD-Vorsitzende Ulrich Wilhelm klar, dass bei ausbleibendem „Teuerungsausgleich“ ab der kommenden Gebührenperiode 2021–2025 kein Weg an massiven Einschnitten im Programm vorbeiführen werde (Interview M 1/2018). ARD und ZDF verwiesen auf bereits geleistete und beschlossene Einsparungen. Knapp 270 Millionen Euro will das ZDF bis 2028 sparen, bei der ARD sind es etwa 951 Millionen.

> **„Knapp 270 Millionen Euro will das ZDF bis 2028 sparen, bei der ARD sind es etwa 951 Millionen.“**

Um die „Neufassung der Beauftragung“ – im Klardeutsch: den Programmauftrag – geht es in der zweiten, erst Ende Januar gegründeten AG. Die soll unter anderem die alte Streitfrage klären, was die Öffentlich-Rechtlichen im Netz dürfen und was nicht. Unlängst einigten sich Verlage und Sender überraschend – weitgehend ohne Mitwirken der Politiker – auf ein Modell friedlicher Koexistenz. Als Mitte Juni die Eckpunkte für einen neuen Telemedien-Staatsvertrag verkündet wurden, klopften sich alle Beteiligten auf die Schulter. ARD und ZDF bezeichneten die Einigung als akzeptablen Kompromiss, BDZV-Präsident und Springer-Vorstand Mathias Döpfner pries das Ergebnis als „gute Voraussetzung, um das duale Mediensystem zu stabilisieren“, und Malu Dreyer, Vorsitzende der Rundfunkkommission der Länder, sah „nach langem Ringen nur Gewinner am Tisch“.

In der übrigen Medienwelt fiel das Echo weniger positiv aus. Zur Erinnerung: Die Sender hatten sich bei dem Deal bereit erklärt, das von den Verlegern angestrebte Verbot der „Presseähnlichkeit“ zu akzeptieren und angekündigt, die Textmengen ihrer Online-Auftritte zu reduzieren. Im Gegenzug wird die erlaubte Verweildauer von Bewegtbild in den Mediatheken verlängert. Künftig dürfen auch Lizenzproduktionen – etwa europäische Filme und Serien, nicht jedoch US-amerikanische – in die Mediatheken eingestellt werden. Eine Schiedsstelle soll Streitfälle schlichten und Konflikte wie den langjährigen Streit um die „Tagesschau“-App gar nicht erst entstehen lassen.

## Moderner Auftrag eingeschränkt

Aus der Medienpolitik hagelte es kritische Stimmen. Die Zukunft der Mediennutzung sei „plattformunabhängig“, argumentierte Doris Achelwilm, medienpolitische Sprecherin der Linke-Bundestagsfraktion, „wir schauen auf Smartphones Fernsehbeiträge oder lesen die Zeitung im Internet“. Das Verbot angeblich presseähnlicher Artikel auf Webseiten von ARD und ZDF sei „aus der Zeit gefallen, rettet vermutlich keinen bedrohten Zeitungsverlag und schränkt einen modernen Auftrag der Öffentlich-Rechtlichen ein“. Die Grünen-Mediensprecherin Tabea Rößner sah in

Foto: 123rf/andreahast

**Streit in der Medienpolitik**

Der neue Telemedien-Staatsvertrag: Während die einen von einem Vorschlag zur Stabilisierung des dualen Mediensystems sprechen (Matthias Döpfner/Springer), halten andere das Verbot „presseähnlicher" Artikel auf den Webseiten von ARD und ZDF für „aus der Zeit gefallen" mit Blick auf die „plattformunabhängige" Mediennutzung der Zukunft (Doris Achelwilm/Linke).

der paritätisch zu besetzenden Schlichtungsstelle gar ein verfassungsrechtliches Problem: Wenn Pressevertreter künftig über die Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Auftrags mitbestimmen dürften, sei dies ein „Eingriff in den Kernbereich der Programmautonomie". Auch der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Frank Werneke kommentierte, die Reform verkenne „die wahren Gegebenheiten im Netz und bleibt gedanklich in der analogen Welt stecken".

Nach dem Beschluss folgen nun die Mühen der Ebene. Die Online-Angebote der öffentlich-rechtlichen Sender sollen künftig ihren Schwerpunkt auf Audiovisuelles, also Bewegtbild und Ton legen. Das sind allerdings recht unbestimmte Rechtsbegriffe. Die Umsetzung des neuen Telemedien-Staatsvertrags sei eine „Gemeinschaftsaufgabe", bei der sich Onliner, Juristen und Techniker untereinander koordinieren würden, kündigte ARD-Vorsitzender Ulrich Wilhelm nach der letzten Intendantensitzung vor der Sommerpause an. Die Schlichtungsstelle sei keine Schiedsstelle, präzisierte er bei dieser Gelegenheit, sie spreche lediglich Empfehlungen aus. Wenn der Ausgang „nicht zur Zufriedenheit eines Beschwerde führenden Verlags ausgeht, bleibt weiterhin der Weg zum Gericht". Angesichts der Schwierigkeiten, ihre Digitalangebote zu monetarisieren, dürften viele Verleger die Aktivitäten von ARD und ZDF auch weiterhin misstrauisch beäugen. Im Grunde dreht sich der Streit um des Kaisers Bart: Von den 45 Minuten, die die Deutschen im Schnitt täglich für internetbasierte Mediennutzung aufwenden, entfallen laut aktueller ARD-ZDF-Online-Studie nur sieben Minuten auf das Lesen von Artikeln. Die Hauptaufmerksamkeit gilt Musik, Videos und Podcasts. Den weiteren Niedergang vieler Printmedien dürfte also auch der neue Telemedien-Staatsvertrag nicht stoppen.

## Regulierung von Intermediären

Zeitgleich zur Diskussion um die strukturellen Reformen bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten haben die Länder den Entwurf eines Medienstaatsvertrages vorgelegt, der den bisherigen Rundfunkstaatsvertrag ersetzen soll. Darin geht es erstmals auch um Regulierungsvorschriften für sogenannte Intermediäre wie Suchmaschinen wie Google und sogenannte Soziale Netzwerke wie Facebook, die etwa mehr Transparenz an den Tag und ihre Algorithmen offenlegen sollen. Es geht aber auch um die vor allem für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk entscheidende Frage, was künftig als Rundfunk gelten soll. So sollen etwa Bagatellregelungen geschaffen werden, die Rundfunkanbieter im Internet von der Zulassungspflicht befreien, wenn sie weniger als durchschnittlich 20.000 Zuschauer pro Monat erreichen. Das ist einerseits eine verbrauchernahe Lösung, weil nicht jeder winzige Anbieter eine Lizenz braucht, andererseits erleichtert es den Verlagen, durch Livestreams ins „Rundfunkgeschäft" einzusteigen (vermutlich haben gerade viele kleine regionale Verlage weniger als 20.000 Zuschauer). An der Konsultation zum Medienstaatsvertrag können sich alle Bürger bis 30. September online beteiligen.

Kaum Aufmerksamkeit schenken die Medienpolitiker der Länder dagegen den Gefahren, die für die Mei-

Foto: Jan-Timo Schaube

*Moderator Christian Haacke konzentriert bei der Sendevorbereitung im N-Joy-Studio beim NDR in Hamburg. Fröhlich, informativ und mit jeder Menge Musik geht es wochentags von 15 bis 19 Uhr zu bei „Haacke und Nina“.*

nungsvielfalt von der wachsenden Medienkonzentration ausgehen. Darauf verwies Ende August die Kommission zur Ermittlung der Konzentration im Medienbereich (KEK). In einem Schreiben an die Rundfunkkommission der Länder zeigte sich KEK-Vorsitzender Georgios Gounalakis verwundert darüber, dass die zwischen beiden Institutionen diskutierten Reformvorschläge für ein „fernsehunabhängiges Vielfaltsicherungsmodell“ im Staatsvertragsentwurf keinen Niederschlag gefunden hätten.

Ein solches Modell favorisiert auch die Monopolkommission in ihrem kürzlich erschienenen 22. Hauptgutachten. „Die bisher fernsehzentrierte Medienkonzentrationskontrolle sollte daraufhin überprüft werden, ob ein medienübergreifendes Konzentrationsrecht besser geeignet ist, Gefahren für die freie Meinungs- und Willensbildung vorzubeugen“, heißt es in den Empfehlungen der Gutachter.

## Fragliche Wettbewerbsverzerrungen

In dem ausführlichen Berichtsteil über die Situation der audiovisuellen Medien beschäftigt sich die Monopolkommission interessanterweise auch mit Fragen des Rundfunkbegriffs. Die Schlussfolgerungen in diesem Bereich fallen weniger logisch aus. Wie gewohnt nimmt die Kommission allein eine wirtschaftliche Betrachtung vor und sieht an jeder Ecke Wettbewerbsverzerrungen durch den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Dessen gesellschaftliche Bedeutung für die Demokratie und die Perspektive der Beitragszahler fehlen vollkommen. Nicht verwunderlich, dass die Autoren deshalb die öffentlich-rechtlichen Onlineauftritte als viel zu weitgehend betrachten. Mal davon abgesehen, dass der Bund, dem das Gutachten vorgelegt wurde, keinerlei Befugnisse zur Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland hat. Verbände können bis 20. September dazu Stellung nehmen.

Vielleicht sollten sich die wirtschaftsliberalen Monopolkommissare mal die Quintessenz des jüngsten Bundesverfassungsgerichts-Urteils vom 18. Juli zum Rundfunkbeitrag aneignen. Bekanntlich entschied das Gericht, dass lediglich ein zweiter Beitrag für eine Zweitwohnung nicht verfassungsgemäß sei. Ansonsten heben die Verfassungswächter gewohnt konsequent die konstitutive Bedeutung der Öffentlich-Rechtlichen für die Demokratie hervor. Kostprobe: „Das Angebot von fast 90 Rundfunkprogrammen rund um die Uhr rechtfertigt die zusätzliche finanzielle Belastung von Personen, die als Steuerzahler bereits die allgemeinen Staatsaufgaben finanziert haben.“ Zehn bundesweite Fernseh- und 67 Hörfunkprogramme, dazu neun dritte TV-Programme sowie Sparten-, Bildungs- und Telemedienangebote sind in den Augen der Richter eine pralle Angebotsvielfalt. Der entscheidende Satz: „Der Rundfunkbeitrag wird speziell zur Finanzierung des demokratiewesentlichen Auftrags des öffentlich-rechtlichen Rundfunks erhoben, ohne den Druck zu Marktgewinnen die Wirklichkeit unverzerrt darzustellen, das Sensationelle nicht in den Vordergrund zu stellen und professionell die Vielfalt der Meinungen abzubilden, wie Art.5 Abs.1 GG es vorsieht.“

Dessen ungeachtet setzt sich das Trommelfeuer einiger Verlage gegen ARD und ZDF fort. Radio-Bremen-Intendant Jan Metzger äußerte im Frühjahr auf dem Kongress der ARD-Freien, was auf den Medienseiten passiere, habe „streckenweise mit Journalismus nichts mehr zu tun“, sondern das sei „Verlagspropaganda“. Nicht selten grenzt es ans Lächerliche, was da von gestandenen Medienredakteuren an Attacken geritten wird. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk vermittle „kaum noch Bildung, klassisches Wissen oder Kultur“ beschwerte sich wiederholt Joachim Huber, Medienressortleiter beim Berliner *Tagesspiegel*. Und setzt dem 13,4 Millionen-Jahresetat von ARD-alpha, dem vermeintlichen „Feigenblatt“ unter den 21 öffentlich-rechtlichen TV-Programmen, die acht Milliarden Euro Gesamteinnahmen von ARD und ZDF gegenüber. Um nebenbei noch über exorbitante Ausgaben für Sportrechte – die Fußball-WM – zu wettern.

Immerhin: ARD-Vorsitzender Ulrich Wilhelm konnte Anfang August im Rahmen einer Positionsbestimmung ausführlich kontern. Die ARD leiste auch jenseits des Programms einen „wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft“. Sie sei ein „starker und verlässlicher Partner der deutschen Filmwirtschaft“. So flössen jährlich mehr als 650 Millionen Euro in Filmproduktionen, weitere 50 Millionen gingen an die Filmförderungsanstalten des Bundes und der Länder. Gefördert würden darüber hinaus die Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen sowie junge Talente aus Musik, Kabarett und Literatur. Ganz

**Mitwirkung**

An der Konsultation zum Medienstaatsvertrag können sich alle Bürger bis 30. September online beteiligen.
https://www.rlp.de/index.php?id=27687

Zum Bericht der Monopolkommission können Verbände bis 20. September Stellung nehmen.
https://tinyurl.com/ybysmhws

zu schweigen von den unzähligen Kultur- und Medienpartnerschaften in den Bundesländern.

Das gleiche Forum nutzte auch ZDF-Intendant Thomas Bellut, um die Leistungen der öffentlich-rechtlichen Anstalten und ihre Rolle im gesellschaftlichen Diskurs hervor zu heben. Die Akzeptanz der Angebote von ARD und ZDF sei in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Angesichts der wachsenden gesellschaftlichen Spannungen seien zum Beispiel öffentlich-rechtliche Nachrichten „gefragt wie lange nicht mehr". In den Befragungen zur Glaubwürdigkeit schnitten sie ähnlich wie die Presse „kontinuierlich gut" ab, die sozialen Medien dagegen „sehr schlecht, auch bei den jüngeren Nutzern". Das öffentlich-rechtliche System benötige einen breiten Konsens in der Gesellschaft, schließlich würden seine Leistungen von allen bezahlt. „Der Vorwurf einiger Rundfunkpolitiker, die Sender seien nicht bereit, ausreichend zu sparen, ist unfair", konstatiert Bellut. Es gebe „große Sparanstrengungen, und es gibt ein gemeinsames Sparpaket aller Anstalten, das weit in die Zukunft reicht".

## Schlanke und moderne Strukturen

Tatsächlich werden die Arbeitsprozesse in den Sendern derzeit im Zeichen der Sparpolitik so rapide umgestülpt, dass die Belegschaften und ihre Vertretungen kaum zum Luftholen kommen. 20 Projekte hat der Senderverbund aufgelegt, an denen die einzelnen Anstalten in unterschiedlichem Maße beteiligt sind. Bis Ende 2024 kalkuliert die ARD hier mit einem Einsparvolumen von 311 Mio. Euro, im Zeitraum von 2025 bis 2028 sollen es weitere 277 Mio. sein. „Die Strukturen hinter dem Programm werden durch unseren tiefgreifenden Reformprozess schlanker und moderner. Bei elf der 20 Strukturprojekte arbeiten wir mit dem ZDF zusammen, bei 15 mit Deutschlandradio", erklärte die damalige ARD-Vorsitzende Karola Wille und MDR-Intendantin im ARD-Bericht an die Länder Ende 2017. Sie verwies auch darauf, dass die einzelnen ARD-Anstalten in ihren Häusern bereits seit Jahren sparten. Die nun festgelegten 20 Strukturprojekte – die Umsetzung einiger ist bereits in vollem Gange – beziehen sich ausschließlich auf Verwaltung, Technik und Produktion. Diese drei Bereiche machen der ARD zufolge rund 20 Prozent von deren Gesamtetat aus. Der Gesamtetat des Senderverbunds betrug im Jahr 2016 rund 6,6 Mrd. Euro (davon stammen 5,6 Mrd. Euro aus dem Rundfunkbeitrag).

Der Einsatz neuer digitaler Techniken, die Umstellung auf Crossmedialität laufen in der Praxis zwar meist auf mehr Effizienz hinaus. Für die Beschäftigten geht dies aber in der Regel einher mit Arbeitsverdichtung, Veränderung von Berufsbildern, erhöhten Qualifikationsanforderungen. Wie diese Transformation im Detail abläuft, soll im Folgenden anhand einiger Senderporträts exemplarisch dargestellt werden. <<

Foto: WDR/Klaus Görgen

***Die „Sendung mit der Maus" und dem kleinen blauen Elefanten, produziert vom WDR, begeistert seit mehr als vier Jahrzehnten Jung und Alt. Ramona Wultschner zeichnet von Hand am Computer einen Spot mit dem Elefanten im Trickfilmstudio Lutterbeck in Köln.***

Anzeige

HERBERT VON HALEM VERLAG

http://www.halem-verlag.de

Thomas Wiedemann
**Die Logik des Filmemachens.**
**Zwölf Interviews mit deutschen Filmregisseurinnen und -regisseuren**
2018, Broschur, 213 x 142 mm, dt.

ISBN (Buch) 978-3-86962-421-1
ISBN (ePDF) 978-3-86962-422-8

Wilfried Köpke / Peter Stettner (Hrsg.)
**Filmerbe.**
**Non-fiktionale historische Filmdokumente in Wissenschaft und Medienpraxis**
2018, 244 S., 63 Abb., 3 Tab., Hardcover (Faden), 213 x 142 mm, dt.

ISBN (Buch) 978-3-86962-295-8
ISBN (ePDF) 978-3-86962-296-5

Philipp Scheid
**Raum/Akteure.**
**Inszenierte Landschaften in den frühen Filmen von Wim Wenders**
Winter 2018, ca. 390 S., 213 x 142 mm, dt.

ISBN (Buch) 978-3-86962-306-1

# Ein steiniger Weg

## Norddeutscher Rundfunk (NDR) mit Manko in der Personalentwicklung

Im Zuge der sogenannten Senderstrukturreform erlebt der Norddeutsche Rundfunk (NDR) „die schwerste Erschütterung seit dem Versuch der CDU Ministerpräsidenten Ende der 70er-Jahre die damalige Drei-Länder-Anstalt zu zerschlagen“, sagt die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats beim Norddeutschen Rundfunk, Sabine von Berlepsch. In Hamburg und seinen Landesfunkhäusern Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen beschäftigt der NDR nach eigenen Angaben rund 3.500 festangestellte Mitarbeiter_innen, 1.150 programmgestaltende freie Mitarbeiter_innen mit Rahmenvertrag sowie annähernd 10.000 weitere Freie.

Innerhalb des ARD-Verbunds ist der NDR damit die drittgrößte Landesrundfunkanstalt. Der schwerwiegendste Grund für den Stellenabbau: Im Rahmen der Senderstrukturreform soll die ARD in den Jahren von 2017 bis 2028 insgesamt 951 Millionen Euro einsparen. Etwa ein Fünftel dieser Summe muss der NDR gemäß des Beitragsschlüssels innerhalb der ARD dazu beitragen. Die Verunsicherung der Mitarbeiter_innen in Deutschlands nördlichster Rundfunkanstalt ist dementsprechend groß, viele Beschäftigte fürchten Kürzungen vor allem beim Personal. Die Frage, warum sich die Sender überhaupt einem solch rigiden Sparprogramm unterwerfen müssen, hören Sabine von Berlepsch und ihre Kolleg_innen daher regelmäßig. „Den Beschäftigten diese Strukturoptimierung zu erklären, ist für uns als Personalvertretung ein steiniger, dornenreicher Weg. Dabei wollen wir uns eigentlich vor allem darum kümmern, die Auswirkungen auf die Beschäftigten zu begrenzen“, sagt die Vorsitzende des NDR-Gesamtpersonalrats. „Wir sehen uns gezwungen, den Beschäftigten bereits von den ARD-Verantwortlichen beschlossene Sparmaßnahmen zu erklären, ohne daran noch das Geringste ändern zu können“. Diese Aufgabe ist keine leichte für die erfahrenen Personalräte um Sabine von Berlepsch. Die Informationen vom NDR kämen zwar regelmäßig, aber teilweise geradezu wie eine Informationsflut. Ein Gesamtkonzept zur Umsetzung der Senderstrukturreform liegt weder den Personalvertretungen noch der Gewerkschaft vor. Konkrete Angaben über den Gesamtprozess sind Mangelware. „Mitbestimmung ist unter diesen Voraussetzungen schwierig“, bestätigt auch Lars Stubbe, zuständiger ver.di-Sekretär in Hamburg.

> **„Wir sehen uns gezwungen, den Beschäftigten bereits von den ARD-Verantwortlichen beschlossene Sparmaßnahmen zu erklären, ohne daran noch das Geringste ändern zu können.“**

Zur Umsetzung des angesetzten Sparziels ist der NDR in die 20 Strukturprojekte der ARD involviert, die wiederum in zahlreiche Einzelprojekte untergliedert sind. In der Verwaltungsdirektion beispielsweise ist die SAP-Prozessharmonisierung allein in 29 Unterprojekte aufgeteilt. Insgesamt 15 Stellen sollen bis zum Jahr 2024 in der Verwaltung des NDR wegfallen, Standardprozesse zukünftig die Arbeit vereinfachen. In einem Pilotprojekt wurde bereits eine ARD-weite, gemeinsam genutzte Hörfunkdatenbank eingerichtet. Derzeit verfügt sie über etwa 800 Eingabefelder, damit alle ARD-Anstalten ihre Sendungen entsprechend verorten können. Die Beschäftigten des NDR benötigen allerdings nur etwa 70 Eingabefelder für ihre Arbeit, berichtet Doris Carstensen, stellvertretende Vorsitzende des NDR-Gesamtpersonalrats. Mit dem Fortschreiten der Strukturreform werden auch weitere Arbeitsprozesse und Software-Anwendungen nicht mehr speziell auf die Bedarfe des NDR abgestimmt sein. Nach Arbeitserleichterung durch Prozessoptimierung klingt das zunächst nicht.

### Die Grenzen Künstlicher Intelligenz

Im Bereich der NDR-Produktionsdirektion ist der Sparzwang ebenfalls groß. Bis 2028 werden mindestens 40 Stellen gestrichen. Neben der IT-Strategie sind auch in den Archiven des NDR massive Einschnitte geplant. Hier soll verstärkt Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommen, um Abläufe zu verbessern und Lohnkosten zu minimieren. Doch hoch im Norden stößt die Künstliche Intelligenz an ihre Grenzen. Es wurde nicht bedacht, dass die automatische Spracherkennung derzeit noch kein Plattdeutsch versteht. Ein nicht unerheblicher Teil des Hörfunk- und auch Teile des TV-Programms werden im NDR allerdings plattdeutsch ausgestrahlt. Die Stellen in den Archiven des NDR werden trotzdem gestrichen, davon geht Doris Carstensen, die stellvertretende GPR-Vorsitzende fest aus.

Durch das Strukturprojekt „Benchmark Produktion“ kommt es auch in der Produktionsdirektion zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung: in der Außenübertragung, der Sendeabwicklung, im Schnitt und bei der Kameraautomation im Studio. In der Fernsehberichterstattung beispielsweise wird schon jetzt häufig mit „1er-Teams“ gearbeitet. Der Begriff an sich lässt viel erahnen: Statt der klassischen Besetzung eines Teams mit jeweils einem Verantwortlichen für die Kameraführung und Assistenz, ist im „1er-Team“ eine einzige Person parallel für Kamera, Ton und Licht verantwortlich. Bis zum Jahr 2024 sollen im NDR insgesamt 20 Prozent der Fernsehberichterstattung auf diese Weise produziert werden. Einen kleinen Erfolg kann die Personalvertretung bei diesem Thema verbuchen: Die Kameraleute erhalten pro Einsatz pauschal einen Zuschlag von 43 Euro, wenn sie als „1er-Team“ unter-

Foto: Jan-Timo Schaube

*Offenes Gespräch mit Sabine von Berlepsch, Vorsitzende des NDR-Gesamtpersonalrats (r.); Doris Carstensen, stellvertretende Vorsitzende des NDR-Gesamtpersonalrats (m.) und Lars Stubbe, ver.di-Sekretär in Hamburg.*

wegs sind. Das ist in dieser Höhe einzigartig in der ARD. Dennoch „stehen wir mit dem Rücken an der Wand“, sagt Sabine von Berlepsch. Ein Erfolg auf der einen Seite reiße häufig ein Loch an anderer Stelle. „Das ist das Tückische an der Senderstrukturreform. Wie viele andere Prozesse konnten wir auch den Abbau der Senderbetriebe nicht von Beginn an eindeutig dieser Reform zuordnen“, sagt Doris Carstensen. Und so entwickelt sich der Abbau schleichend. Inzwischen ist klar: Von 12 NDR-eigenen Senderbetrieben in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen sollen nur fünf Betriebe erhalten bleiben. Die unbesetzten Standorte werden zukünftig überwiegend per Remote-Technik betrieben. Für die derzeit 52 Beschäftigten werden im Jahr 2028 nur noch 31 Stellen übrig sein.

Dabei soll es laut Aussage der NDR, dessen Intendant Lutz Marmor ist, keine betriebsbedingten Kündigungen im Zuge der Senderstrukturreform geben. Doch schon Ende 2016 wurde den Personalräten mitgeteilt, dass in den folgenden zehn Jahren über 1.000 Beschäftigte den NDR verlassen werden, um in Rente zu gehen. Darunter seien viele hochqualifizierte Kolleg_innen, deren Stellen nicht wiederbesetzt würden, beklagt der NDR-Gesamtpersonalrat. „Da wird uns viel Wissen verloren gehen“, sagt Doris Carstensen. Und Sabine von Berlepsch ergänzt, dass die Personalvertretungen es sich aufgrund der fehlenden Personalentwicklung des NDR zur Aufgabe gemacht haben, den drohenden Brain Drain durch gezielt organisierten Wissenstransfer etwas abzumildern. Denn natürlich würden nicht zuletzt wegen der unsicheren Zukunftsperspektiven beim NDR viele Beschäftigte in die freie Wirtschaft ausweichen. Das gilt zunehmend auch für gut ausgebildete Berufsanfänger_innen. Was das bedeutet, weiß der Personalrat bereits aus der Vergangenheit: Seit Beginn der neunziger Jahre hat der NDR nach eigenen Angaben schon 700 Planstellen „sozialverträglich“ abgebaut und diverse Dienstleistungen extern vergeben. Der komplette Betrieb des NDR-Rechenzentrums sei schon vor der Senderstrukturreform Ende der 90er Jahre an das Informationsverarbeitungszentrum (IVZ) in Potsdam ausgelagert worden.

Fotos: [M] ARD/NDR

Angesichts des bisher geplanten Stellenabbaus befürchten viele Mitarbeiter des NDR massive Auswirkungen auf das Programm. Auf Nachfrage teilt die Pressestelle des NDR zwar mit, dass der NDR „alle Anstrengungen unternehmen wird“, um das „möglichst zu vermeiden.“ Und auch wenn tatsächlich keines der Senderstrukturprojekte das Programm betrifft, so sind sich Sabine von Berlepsch und Björn Siebke doch einig darüber, dass Einschnitte zum Beispiel in den Bereichen Archiv und Programmerstellung sehr wohl Auswirkungen auf das Programm haben.

Björn Siebke ist freier TV-Redakteur am NDR-Standort Hannover und sitzt im Vorstand des NDR-Senderverbands für die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er hat als Autor schon häufig mit den „1er-Teams“ in der elektronischen Fernsehberichterstattung gearbeitet. Wenn es neben dem Redakteur nur noch einen statt zwei Mitarbeiter auf dem Dreh gibt, leide nicht nur die Qualität der Bilder. Häufig müsse er als Autor dann auch das Produktionsfahrzeug im Wechsel mit dem Produktionsmitarbeiter fahren. Gerade bei tagesaktuellen Produktionen sei das kaum zu stemmen. „Da erledige ich meist noch einen Teil der Recherche oder die Protagonisten-Suche aus dem Auto heraus. Wenn ich selbst fahren muss, funktioniert das natürlich nicht mehr“, sagt Björn Siebke. Das gehe zu Lasten der Inhalte. Mehr als simpel gestrickte Nachrichtenfilme könne er dann nicht an die Redaktionen liefern. Eine solche Kürzung von Produktionskapazitäten bedeute natürlich auch, dass freie Mitarbeiter_innen weniger Aufträge vom NDR erhielten und zugleich die Arbeitsverdichtung deutlich spürten. „Das führt zu einer enormen Verunsicherung, es fehlt uns an einer Perspektive“, sagt Björn Siebke und ist sich sicher, dass Tarifverhandlungen mit dem NDR der beste Weg sind, um Verbindlichkeit zu schaffen. Man müsse sich gemeinsam dagegen wehren, dass der Strukturwandel für Honorarsenkungen zweckentfremdet werde.

## Offensiv gegen prekäre Beschäftigung

Auch Lars Stubbe ist sich sicher: Nur durch die Zusammenarbeit aller ver.di-Senderverbände auf Bundesebene kann man einer drohenden „Harmonisierung“ der Tarifebene nach unten wirksam entgegentreten. Der Plan der Senderverantwortlichen, ihre Tarifverträge zu vereinheitlichen und nach unten abzusenken, muss abgewehrt werden, so seine Meinung. Für den Herbst 2018 plant der ver.di-Senderverband eine innerbetriebliche Informationsoffensive, um die NDR-Mitarbeiter_innen zu organisieren, gegen Stellenabbau und die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Denn so schwierig es bei der unzureichenden Informationspolitik des NDR sei, passende Sozialpläne oder Interessenausgleiche auszuarbeiten, so entschlossen sind ver.di und die ver.di-Vertreter_innen im Personalrat, den NDR nicht aus der Verantwortung für seine Mitarbeiter_innen zu entlassen.

**Maren Skambraks <<**

# Existenziell für Freie

## Westdeutscher Rundfunk (WDR) ringt auch um bessere Unternehmenskultur

Für den Westdeutschen Rundfunk (WDR) war es bisher ein bewegtes Jahr. Vor allem die „#MeToo"-Debatte brachte in der größten ARD-Anstalt einiges in Bewegung. Nicht nur die Belästigung von Frauen durch Vorgesetzte, sondern auch das Führungssystem insgesamt sorgt bis heute für Diskussionen im Sender. Viele Mitarbeiter_innen sehen sich außerdem einem immer höheren Arbeitsdruck ausgesetzt. Davon sind vor allem auch die Freien betroffen, die als schwächstes Glied in der Hierarchie gelten, die aber für die Programmproduktion unverzichtbar sind.

Sind die Vorwürfe sexueller Belästigung gegen den mittlerweile entlassenen Gebhard Henke nur Symptom eines Systemfehlers im öffentlichen Rundfunk? Jenseits der Frage möglicher Schuld gilt der ehemalige Fernsehspiel-Chef des WDR, der zudem ARD-Tatort-Koordinator, Gremienmitglied der Filmförderung und Hochschullehrer war, manchem in der Branche als Beispiel dafür, dass sich die Entscheidungsmacht beim WDR immer mehr in den Händen weniger konzentriert. Einer, der den WDR schon lange kennt und mit dem Sender über Jahrzehnte zusammengearbeitet hat, ist der Produzent Gerhard Schmidt. Auch er sieht die Entwicklung kritisch: „Die Macht in der Hierarchie hat sich verlagert: aus Vielfalt wurde Einfalt. Der WDR war früher ein Sender der Redakteure mit Fokus auf Inhalt und Qualität, heute ist er ein Sender der Direktoren mit Fokus auf Quote und Kosteneinsparung."

### Millionenkürzungen bei Sachetats

Vor allem der seit einiger Zeit verordnete Sparkurs sorgt für Unruhe im WDR: Ab 2014 begann für die damals über 4.600 Festangestellten ein Stellenabbau, der bis 2020 abgeschlossen sein soll: Dann werden 500 Planstellen nicht mehr existieren. Dazu kommen zahlreiche Leiharbeiter, die nicht mehr beschäftigt werden. Laut eigener Mitteilung hat die Sendeanstalt in den vergangenen Jahren „enorme Anstrengungen" für einen stabilen Haushalt unternommen. Neben dem Stellenabbau betraf das auch die dauerhafte Kürzung aller Sachetats. Insgesamt sollen die Einsparungen 100 Millionen Euro pro Jahr betragen. Zusätzliche Ausgabenkürzungen erwarten die Verantwortlichen aus dem neuen, kostengünstigeren Tarifvertrag zur Altersversorgung, der im vergangenen Jahr zwischen der ARD und ver.di abgeschlossen wurde.

Große Hoffnungen sind auch an die ARD-Strukturreform geknüpft. Das Ziel: Mehr Effizienz durch bessere Zusammenarbeit der ARD-Sender bei Programmproduktion sowie Technologie. Die Projekte „Prozessstandardisierung Produktion Großereignisse" und „Korrespondentennetz – Infrastruktur Crossmediale Korrespondentenplätze" werden dabei federführend vom WDR betreut. Außerdem haben die Kölner den Hut auf bei der Entwicklung des „MediaDataHubs", Teil des Projekts „Archivinfrastruktur". Das alles wird vom WDR Rundfunkrat ausdrücklich begrüßt, der zudem unter anderem anregte, „über die Limitierung der Spitzenhonorare im öffentlich-rechtlichen Rundfunk nachzudenken."

Unterdessen kündigte Intendant Tom Buhrow Ende August die nächste Phase des WDR-Umbaus an. Sie beinhaltet eine Neuordnung der Programmdirektionen und die Entstehung weiterer crossmedialer Ressorts. Grünes Licht gibt es auch für einen Interims-Newsroom. In seinen Aufbau, die Entwicklung der Strukturen und Arbeitsabläufe waren 170 Kolleg_innen über Monate involviert. Zudem werde ein Innovationslabor entwickelt, dass 2020 seine Arbeit aufnehmen soll. Dessen Team werde nötige Freiräume bekommen, um im Sinne eines Start-Ups Produkte und Ideen zu entwickeln, heißt es in einer WDR-Mitteilung. Genaue Details über die crossmedialen Zukunftsprojekte und den neuen Zuschnitt der Programmdirektionen sollen auf einer Betriebsversammlung am 18. September vorgestellt werden.

„In den Zeiten, in denen mehr Geld und Personal vorhanden war, gab es mehr Möglichkeiten, sich in seiner Arbeit auszuleben", erinnert sich die WDR-Personalratsvorsitzende Christiane Seitz, „da wurde eine Filmszene so oft gedreht bis alle zufrieden waren." Dass es heute strengere wirtschaftliche Vorgaben gibt, akzeptiert sie, aber der Wandel stellt das Selbstverständnis und den Stolz auf die geleistete Arbeit auf den Prüfstand.

Existenziell ist diese Entwicklung für viele der zahlreichen freien Mitarbeiter_innen im Kölner Sender geworden, von denen etwa 2.200 in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen tätig sind. „Sie sind essenziell, es gibt Programmbereiche, bei denen 80 Prozent der Inhalte von ihnen zugeliefert werden", betont die Personalrätin. „Große Probleme entstehen, wenn beispielsweise Sendeplätze wegbrechen, dann sind Existenzen bedroht, selbst in einer Medienstadt wie Köln werden die Ausweichmöglichkeiten immer weniger." Das sagt Anja Arp. Sie ist selbst freie Journalistin und die Ansprechpartnerin für freie Kolleginnen und Kollegen beim WDR. Für sie ist auch ganz offensichtlich, dass in dem klaren Machtgefüge der Rundfunkanstalt, Freie „gepresst" werden, etwa wenn es um Honorare geht: „Und wenn man dann aufbegehrt, dann wird

Fotos: [M] ARD/WDR

> „Der WDR war früher ein Sender der Redakteure mit Fokus auf Inhalt und Qualität, heute ist er ein Sender der Direktoren mit Fokus auf Quote und Kosteneinsparung."

man nicht mehr beauftragt, weil es einfach genug andere gibt, die den Job sofort machen würden." Und Seitz ergänzt, dass die Fernsehdirektion mit Rückendeckung des Intendanten ein Pauschalhonorar einführte, der vom Tarifvertrag nicht gedeckt ist. Der WDR sei die einzige öffentlich-rechtliche Anstalt, die ihre Freien per Prognosevertrag beschäftigt. Das heißt, es gibt eine Vorgabe für die Anzahl der Tage, die sie tätig sein dürfen. „Alle anderen Sender haben Zeitverträge oder Aushilfsverträge. Aber beim WDR kollidiert jetzt das Honorarprinzip, das auf Einzelwerken beruht, mit dem zunehmenden Bedarf an Tagesdiensten – quasi Redakteurstätigkeiten."

**„Es ist sehr ungewöhnlich und nicht zukunftsträchtig, dass wir keine Unternehmensinstrumente wie etwa ein konkretes Konfliktmanagement haben."**

Aktuell würden die verschiedensten Tätigkeiten, darunter neue crossmediale Aufgaben, pauschal abgerechnet. Überhaupt weckt die Digitalisierung, der natürlich auch innerhalb der Strukturreform besonderes Augenmerk gilt, Diskussionsbedarf: „Es darf nach unserer Auffassung nicht sein, dass die Freien ihr Material in einen Archivspeicher schütten und jede Redaktion sich daraus nach Bedarf bedient, ohne dass die Autoren honoriert werden. Das ist ein Verstoß gegen das Urheberrecht."

Doch nicht nur die Freien bekommen den härteren Wind zu spüren. „Der Spardruck sorgte für einen rauen Führungsstil", analysiert David Jacobs, Vorstand von ver.di im WDR, die Situation. Für ihn ist die „#MeToo"-Debatte nur ein Aspekt von Machtmissbrauch, der jetzt verstärkt innerbetrieblich in den Mittelpunkt rückt: „Selbst als ich noch beim Bundeswehr-Radiosender tätig war, habe ich nicht solch einen Tonfall erlebt wie den von manchen Führungskräften beim WDR. Von Kollegialität ist da nicht mehr viel zu spüren, sondern es geht nur noch darum, dass bestimmte Ziele erreicht werden." Und das kann sich in Herabsetzung, Beleidigung oder mangelnder Wertschätzung äußern – alles Faktoren, die demotivieren, verunsichern und die Krankenstände erhöhen.

Als die Intendanz kurzfristig Zusammenkünfte anlässlich der „#MeToo"-Vorfälle einberufen hatte, kam es dann auch zu Eruptionen, weil Mitarbeiter_innen diese Missstände zur Sprache brachten. Im Juli erfolgte die Entlassung eines hochrangigen WDR-Mitarbeiters unterhalb der Direktorenebene wegen „Machtmissbrauchs". Mehr gab die WDR-Pressestelle zu diesem Fall nicht bekannt, auch nicht, wie dieser „Machtmissbrauch" konkret ausgesehen habe, weil man sich noch in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen befinde. Nicht nur für den ver.di-Mann ist das lediglich die Spitze eines Eisbergs: „Jetzt geht es erstmal um die krassesten Fälle, aber das Problem liegt tiefer und wird auch morgen nicht beendet sein." Mindestens fünf bis zehn Jahre, so seine Schätzung, wird dieser Aufarbeitungsprozess dauern.

Angesichts dieser Situation liegt es auf der Hand, dass der WDR in der Außenwahrnehmung ebenfalls verloren hat. Auch wenn konservative Kreise früher den Sender als „Rotfunk" diskreditieren wollten, genoss er in weiten Teilen der Bevölkerung hohes Ansehen für eine unabhängige, hochwertige Berichterstattung, die Missstände kompromisslos aufdeckte. Während damals etwa Fernsehjournalisten alle Türen offen standen, werden sie heute manchmal mit Skepsis, wenn nicht gar offener Ablehnung betrachtet. Das hat allerdings in Zeiten von Gebührendiskussion, Fake News und einem generell gewandelten Bild von Journalismus auch mit einem Identitätsverlust des öffentlich-rechtlichen Rundfunks insgesamt zu tun.

Eine Zeitenwende hatte bereits der Start der privaten Sender in den 80ern eingeläutet. Seitdem wurde auch bei den Öffentlich-Rechtlichen die Einschaltquote immer mehr zum Maß aller Dinge. Das glaubt Axel Beyer. Er war mal Unterhaltungschef bei den Kölnern: „Der WDR hat sich als Sender verstanden, der sich für das Gute und die Schwachen einsetzt. Und dann hat man im Zuge der Privaten beispielsweise Unterhaltung so definiert, dass sie von einer größtmöglichen Masse gesehen werden muss. Das kritisiere ich, denn Unterhaltung hat viele Facetten und darf auch auf kleinere Zielgruppen zugeschnitten sein." Viele Diskussionen, so Beyer, seien Stellvertreter-Diskussionen: „Es müsste eine Auseinandersetzung um das Selbstverständnis geführt werden – wofür steht der WDR heute? Wie soll die Zukunft aussehen?"

## Vertrauensvolles Miteinander

Dass eine Diskussion über die Unternehmenskultur geführt wird, bestätigt WDR-Sprecherin Ingrid Schmitz: „Ich weiß nicht, ob es dabei nur um die Führungskultur geht, aber im Rahmen der #MeToo-Debatte ist deutlich geworden, dass eine Reihe von Mitarbeitern unzufrieden ist." Die Geschäftsführung nehme das sehr ernst und Intendant Tom Buhrow habe die Verwaltungsdirektoren beauftragt, die Kultur des vertrauensvollen Miteinanders zu verbessern. Dafür sollen, gemeinsam mit dem Personalrat, Instrumente entwickelt werden.

Für Seitz schließlich ist Hierarchie alleine noch nicht das Problem: „Es muss klare Entscheidungsstrukturen von oben nach unten geben, aber gleichzeitig das Recht, die Hierarchien von unten zu hinterfragen und zu bewerten." Um nicht nur die fachliche, sondern auch die soziale Qualifikation der Führungskräfte festzustellen, sollte es aus ihrer Sicht Kriterien geben, nach denen die Leistung bewertet wird. Denn: „Es ist sehr ungewöhnlich und nicht zukunftsträchtig, dass wir keine Unternehmensinstrumente wie etwa ein konkretes Konfliktmanagement haben." Die Personalratsvorsitzende geht jedenfalls davon aus, dass die Geschäftsleitung es ernst meint, wenn es um den Kulturwandel geht. Allen an der Spitze sei klar, dass sich etwas ändern muss: „Wir können auch 2020 nicht den ARD-Vorsitz übernehmen, wenn wir hier nicht im Umgang miteinander neue Wege finden."

**Wilfried Urbe <<**

# Trimedial geschult

## Südwestrundfunk (SWR) setzt nicht nur auf die jungen Wilden

Im SWR ist der multimediale Umbau in vollem Gange. Neue digitale Angebote entstehen, Redaktionen werden zusammengelegt. Radio und Fernsehen machen nicht mehr ihr eigenes Ding, sondern rücken zusammen. Egal, ob Nachrichten, Sport, Wissen oder Kultur, formal gibt es je nach Thema nur noch eine Programmredaktion. Es gilt: Hörfunk, Fernsehen und Online gehören zusammen. Anstelle der kleinen Büros entstehen offene Gruppenarbeitsplätze. Die Redakteur_innen werden trimedial geschult, sollen alle drei Medien im Blick haben.

„Wir wollen ein multimediales Medienhaus werden“, sagt der Leiter der Intendanz, Thomas Dauser, verantwortlich für die strategische Unternehmensentwicklung. Ziel sei es, dass der SWR die Menschen auf allen Kanälen erreiche: Morgens beim Zähneputzen im Radio, auf dem Smartphone in der Straßenbahn und abends auf dem Sofa vor dem großen Bildschirm. Inhalte sollen medienübergreifend vermittelt werden. Dafür brauche es integriert arbeitende Redaktionen. „Das bedeutet wahnsinnig viele Veränderungen für die Mitarbeitenden“, weiß Dauser.

### Geld für Innovationen eingeplant

Hinzu kommt: Der multimediale Umbau gehe mit dem Sparprozess einher, gibt die SWR-Gesamtpersonalratsvorsitzende Melanie Wolber zu bedenken. Das sorge für Verunsicherung in der Belegschaft, gerade bei älteren Kolleg_innen. „Permanent dreht sich alles ums Sparen, Sparen, Sparen. Deshalb bezieht jeder alles sofort darauf.“ Aber der multimediale Umbau sei ein eigenständiger Prozess: „Hier geht es vor allem um Innovation“, so Wolber. Begonnen hat er bereits 2010, auf zehn Jahre ist er angelegt. Bis 2020 sollen 160 Millionen Euro eingespart – und 600 Stellen abgebaut werden. Für den multimedialen Umbau ist trotzdem Geld da. Der Sender habe die Einsparungen von Anfang an bewusst höher angesetzt, um sich Spielräume zu verschaffen, berichtet der Leiter der Intendanz. 25 Prozent des gesparten Geldes werde in neue Zukunftsprojekte investiert. Beispiel für ein Zukunftsprojekt ist das junge Angebot „funk“ von ARD und ZDF, für das der SWR die Federführung hat. Das Content-Netzwerk ist nur digital zu empfangen und setzt auch darauf, seine Formate auf Drittplattformen wie YouTube, Facebook oder Snapchat zu veröffentlichen. Sprich: Dort, wo junge User unterwegs sind.

> „Im neunten Jahr des Einsparprozesses sind wir am Limit. Es fehlt an Leuten. Arbeitsverdichtung ist ein großes Thema.“

In der Belegschaft gebe es eine große Einsicht in die Notwendigkeit, dass sich der Sender für die neue Medienwelt gut aufstellen müsse, sagt Andrea Valentiner-Branth vom geschäftsführenden Vorstand des ver.di-Betriebsverbands SWR. Je nach Blickwinkel gebe es jedoch auch Bedenken. „Im neunten Jahr des Einsparprozesses sind wir am Limit“, so die Gewerkschafterin. „Es fehlt an Leuten. Arbeitsverdichtung ist ein großes Thema.“ Wenn Beschäftigte in den Ruhestand gingen, werde nur noch jede zweite Stelle neu besetzt. Die Folgen seien gravierend. „Wir haben immer weniger Personal, aber nicht weniger Programm.“ Im Gegenteil: Durch die multimedialen Anforderungen kommen neue Aufgaben hinzu. So hat der Sender zum Beispiel eine App entwickelt, mit der Redakteur_innen von unterwegs mit ihrem Handy komplette Beiträge erstellen und an den Sender schicken können.

„Schnell, schnell ist nicht guter Journalismus“, betont die Gesamtpersonalratsvorsitzende mit Blick auf die Qualität. Außerdem fürchtet sie, dass die Erwartungen an die Mitarbeiter_innen in Zukunft noch weiter steigen. Im Sender gibt es die Ansage, dass nicht jeder Mitarbeitende alles können muss. „Es stellt sich die Frage, wie lange es dabei bleibt“, so Wolber. Noch gilt: Alle sitzen zusammen in einer Redaktion, es gibt eine multimediale Planungsgruppe, aber jeder macht, was er am besten kann. Mit anderen Worten: Nicht ein Redakteur muss von einer Pressekonferenz das Material für Hörfunk, Fernsehen und Online liefern. Allerdings komme so etwas schon hin und wieder vor, fügt Valentiner-Branth hinzu, die auch Mitglied im ver.di-Bundesvorstand der Fachgruppe Medien ist. „Der Trend geht schon lange in diese Richtung.“ Der SWR bilde Volontär_innen nur noch multimedial aus. Die klassische Trennung in Hörfunk- und Fernsehleute sei nicht mehr zeitgemäß. Der Leiter der Intendanz betont: „Berufsbilder wandeln sich dramatisch, auch im SWR.“

Die Gesamtpersonalratsvorsitzende warnt, dass einige Kolleg_innen sich diesen Veränderungen nicht gewachsen fühlten. Deshalb stelle sich die Frage: Wie kann der Sender diese Menschen mitnehmen? Dauser berichtet, dass der SWR sehr viele Schulungen anbiete. „Uns war von Anfang an sehr wichtig, die Mitarbeitenden zu beteiligen.“ Der Sender habe sich bewusst entschieden, nicht nur auf Onlineexperten zu setzen, sondern die gesamte Redaktion zu professionalisieren. Ziel sei es, die Teams langfristig in die Lage zu versetzen, auf neue Anforderungen reagieren zu können. Und zwar fortlaufend. Schließlich entwickle sich das Internet auch ständig weiter. Der Trend gehe zum Beispiel dahin, dass Sprachsteuerung und künstliche Intelligenz eine immer wichtigere Rolle einnähmen, so Dauser.

Dreimal pro Jahr lädt der SWR an verschiedenen Standorten zu sogenannten Barcamps ein, die allen Mitarbeiter_innen offenstehen, egal ob fest angestellt oder frei. „Das ist eine richtig gute Sache“, meint Valentiner-Branth. Dort werden Projekte vorgestellt und Workshops abgehalten. Die Schulungen werden als Arbeitszeit gerechnet. Außerdem hat der Sender im Netz eine Lernpattform bereitgestellt und bietet zu wichtigen Fragen Livestreams an. Das Problem dabei sei nur, so Wolber, dass viele Mitarbeitende und Führungskräfte aus Zeitmangel an den Schulungen nicht teilnehmen könnten.

Der Leiter der Intendanz ist dennoch überzeugt, dass durch die Weiterbildungsangebote Ängste abgebaut werden. Zumal der SWR gar nicht umhin komme, auch die Menschen über 50 Jahre mitzunehmen – „und dafür zu begeistern, den multimedialen SWR mitzugestalten“. Denn der Einspar- und Umbauprozess habe automatisch dazu geführt, dass der Sender eine ältere Belegschaft habe, weil viele frei gewordene Stellen nicht nachbesetzt werden konnten. „Wir können nicht nur auf die jungen Wilden setzen.“ Ihnen sei bewusst, dass durch den multimedialen Umbau für die Mitarbeiter_innen „vieles obendrauf“ komme. Deshalb werde versucht, immer auch die Arbeitsentlastung mitzudenken, etwa durch die Verbesserung der Abläufe oder der Software, sagt Dauser. So müssten zum Beispiel nicht jedes Mal die Metadaten neu eingegeben werden, sondern viele Felder füllten sich dann automatisch aus.

Im Sender gebe es aktuell auch die Überlegung, mehr auf Automation im Studio zu setzen, berichtet Valentiner-Branth. Dadurch sollen TV-Sendungen mit weniger Personal auskommen. Bei klar strukturierten Nachrichtensendungen sei so etwas machbar. Schwierig sei es hingegen in einer Sendung wie der Landesschau, wo mal ein Gast und mal fünf Gäste auf dem Sofa säßen und vielleicht sogar Aktionen machten. „Mehr Automation bedeutet auch eine Einschränkung der redaktionellen Möglichkeiten“, gibt Valentiner-Branth zu bedenken.

Zudem soll die Zahl der Ein-Personen-Teams erhöht werden. Normalerweise ist es üblich, dass ein Reporter zu einem Dreh mit einem Kamerateam rausfährt, das aus zwei Personen besteht: Eine ist für die Kamera zuständig, die andere für die Tonaufnahme. „Und noch sehr viel mehr“, so die Gewerkschafterin. Diese Person übernimmt die Kameraassistenz, sichert die Wege, damit Kameramann oder Kamerafrau nicht stolpern, kümmert sich um die Ausrüstung und so weiter. „Derzeit führen wir im Sender eine Diskussion darüber, für welche Bereiche ein Ein-Personen-Team ausreicht“, sagt Valentiner-Branth. „Und wo die Qualität des Tons zu sehr leiden würde. Oder die Sicherheit zu stark gefährdet wäre.“

Der multimediale Umbau im SWR geht mit vielen Fragen einher. Zum Beispiel zum Datenschutz, sagt die Gesamtpersonalratsvorsitzende. Viele Software-Programme würden direkt aus der Cloud im Netz geladen. Wo befinden sich die Server? Wie sicher sind die Daten des SWR und der Mitarbeitenden? Wer darf darauf zugreifen? Hinzu kommen prinzipielle Überlegungen: Ist es zum Beispiel in Ordnung, selbst Beiträge für Facebook zu erstellen? Oder: Darf WhatsApp auf Diensthandys genutzt werden? „Für solche Fragen müssen wir uns alle sensibilisieren“, meint Wolber. „Denn kaum jemand liest die AGBs und weiß, wozu viele Daten wirklich erhoben werden.“

Mit Sorge wird auch beobachtet, dass im Zuge der Sparmaßnahmen mehr Produktionen fremd eingekauft werden. „Der SWR produziert sehr viel in Eigenregie, das gehört seit vielen Jahren zu unserer Kernkompetenz“, erläutert Wolber. Doch seit das Personal knapp sei, werde weniger selbst gedreht. Damit gebe der Sender die Kontrolle über die Inhalte faktisch ab, könne zum Beispiel nicht beeinflussen, welche Produktionshilfen die Firma nutzt und welchen Einfluss dies auf die Qualität des Beitrags habe. Hinzu komme die soziale Verantwortung, mahnt die Personalrätin. Bei externen Firmen würden die Mitarbeiter_innen oft sehr viel schlechter bezahlt als im eigenen Haus.

## Neue Tarifstruktur für Freie

Viel Arbeit übernehmen beim SWR auch freie Mitarbeiter_innen. Für sie hat der Sender gerade eine neue Tarifvertragsstruktur ausgehandelt. Wer – je nach Bereich – zwei beziehungsweise sechs Jahre für den SWR freiberuflich tätig ist, soll demnach zu einem besonders geschützten Kreis gehören. Diese Mitarbeiter_innen bekommen garantiert, wie viele Tage pro Jahr sie beschäftigt werden. Und zwar zu festen Tagespauschalen. „Das gibt festen Freien jetzt endlich auch eine finanzielle Sicherheit“, meint Wolber.

Der Spardruck führt seit Jahren dazu, dass der SWR viele Beschäftigte nur noch auf zwei Jahre befristet einstellt. Der Grund dafür: „Niemand weiß, wie es weitergeht“, so Valentiner-Branth. Der Sender zehre gerade alle Reserven auf. Wenn der Rundfunkbeitrag nicht erhöht würde, sei der Status Quo nicht zu halten. Es sei zu befürchten, dass es zu betriebsbedingten Kündigungen kommen werde und ganze Bereiche schließen müssten, warnt die ver.di-Frau. „Wir werden mit weniger Leuten nicht das gleiche machen können.“

Die Sorge sei groß, dass für Online auch Einbußen beim linearen Programm in Kauf genommen werden könnten. “Wir sind dafür da, alle zu erreichen“, stellt Valentiner-Branth klar. “Mit unabhängig recherchierten Inhalten, mit regionalen Inhalten, auch mit Unterhaltung.” Und zwar nicht nur für die kaufkräftigen Menschen zwischen 14 und 49 Jahren. „Wir sind auch für die 100-Jährigen da, die nicht mehr viel Anderes haben, als die Musik zu hören, die sie seit 90 Jahren begleitet.“ **Kathrin Hedtke <<**

> **„Wir sind dafür da, alle zu erreichen. Mit unabhängig recherchierten Inhalten, mit regionalen Inhalten, auch mit Unterhaltung.“**

Fotos: [M] ARD/SWR

# Bloß nicht langweilen

## Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) bietet mehr Experimentelles

Gut zwei Jahre ist Patricia Schlesinger nun im Amt und im RBB herrscht Aufbruchstimmung. Die neue Intendantin hat keine Zeit verloren und geht energisch die diversen Baustellen im Hause an. Das RBB-Fernsehen, neben dem Hessischen Rundfunk das Quoten- und Qualitäts-Schlusslicht in der großen ARD-Familie, wurde vom neuen Programmdirektor Jan Schulte-Kellinghaus einem gründlichen Facelifting unterzogen. Statt betulicher Tier-Reportagen und Tatort-Wiederholungen in Endlosschleife gibt es jetzt Formate wie die satirische „Abendshow“ und “ Queer“, eine Filmreihe „jenseits der Hetero-Norm“, unterm Strich mehr Experimentelles. Das alles unter dem selbstironischen Motto: „Bloß nicht langweilen“.

„Endlich werden wir hauptstädtisch“, freut sich Susanne Stumpenhusen, Landesbezirksleiterin ver.di Berlin-Brandenburg. Unter der neuen Geschäftsleitung spüre man einen „einen echten Kulturwechsel“, sagt die Gewerkschafterin, die Anfang nächsten Jahres aus dem Rundfunkrat ausscheidet. Im Herbst zündet die nächste Stufe der Programmreform. Neben einem Feintuning der sechs Hörfunkwellen geht es vor allem um RBB24, um die Etablierung einer einheitlichen Marke für Nachrichten im Fernsehen, Hörfunk und Online.

Verändert hat sich vor allem der Führungsstil der Intendanz. „Die neue Geschäftsleitung sucht das Gespräch mit uns, es geht längst nicht mehr so konfrontativ zu wie früher“, sagt Personalratsmitglied Eduard Hartmann. Eine Dienstvereinbarung in Sachen Konfliktmanagement, von Ex-Intendantin Dagmar Reim „rigoros abgelehnt“, sei längst in Kraft. Schlesinger sei interessiert an einer guten Kommunikation mit den Mitarbeitervertretungen. Spürt sie Verunsicherung im Hause über potenziell negative Folgen der ARD-Strukturreform, sorgt ein Workshop zwischen Geschäftsleitung und Personalrat zumindest für Aufklärung.

Dabei ist nicht alles Friede, Freude, Eierkuchen. Auch am RBB geht die Debatte über von der Politik geforderte Sparmaßnahmen nicht vorbei. „Sobald Stellen verschoben, nicht wiederbesetzt oder nur befristet wiederbesetzt werden, taucht dieses Argument auf“, sagt Melanie Matthews, stellvertretende Personalratsvorsitzende. Dann werde auch von den Mitarbeiter_innen Bereitschaft eingefordert, „zu verschlanken und zu reformieren“. Immerhin: Betriebsbedingte Kündigungen stehen im Sender nach wie vor nicht zur Debatte. Stellenstreichungen sollen nur stattfinden, wo Kolleg_innen in Rente gehen.

Die Position der Intendantin ist klar. Wichtigste Aufgabe für den Sender sei es, „unser Programm für die Menschen in der Region gemäß unserem Auftrag und in der gewohnten Qualität anbieten zu können“, bekräftigt Schlesinger. Um das abzusichern, suche man „Möglichkeiten, dauerhaft und nachhaltig günstiger zu produzieren und unsere administrativen und betrieblichen Kosten noch weiter zu senken“. Die programmlichen Leistungen des RBB „für die Region, aber auch in der ARD insgesamt möchte ich nicht einschränken“. Notfalls müsse sich der Sender eben „nach Partnern umschauen. Allerdings sei es auch „unstrittig, dass wir die Qualität des Programms nicht werden aufrecht erhalten können, wenn uns die Länder nicht die entsprechenden finanziellen Spielräume geben“.

### Einige Stellen auf der Kippe

Seit 2016 liegt die Anzahl der Planstellen stabil bei 1460. Würde die KEF-Vorgabe von 0,5 Prozent Personalreduzierung ARD-weit 1:1 umgesetzt, stünden pro Jahr 7,5 Stellen im Sender auf der Kippe. Bei allen Personalrochaden und Sparmaßnahmen soll immer die Funktionsfähigkeit des Programms im Auge behalten werden – darüber besteht weitgehend Konsens zwischen Personalrat und Geschäftsleitung. Wie genau das aber ausgestaltet wird, darüber wird oft hart gerungen.

Eine neue Erfahrung: Arbeitsplätze werden von einer Direktion auf die andere verschoben. Zwei Stellen für Kameraleute seien zum Beispiel plötzlich ans Marketing abgegeben worden. Es ist für den Personalrat unverständlich: „Wer mehr Programm produziert, braucht doch auch Techniker – Cutter, Aufnahmeleiter und eben auch Kameraleute“, sagt Eduard Hartmann. So erhärtet sich der Eindruck: Die Geschäftsleitung sehe den „Schwerpunkt künftiger Aufgaben eher im administrativen und beratenden Bereich“. Das operative Geschäft dagegen werde über „flexible Arbeitskräfte“ abgewickelt, konkret gesagt: von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch Leiharbeitern.

Als vorrangiges Unternehmensziel gilt in diesem Jahr der Aufbau des „Crossmedialen Newscenter“. Damit werde der RBB „die räumlichen Grenzen zwischen den aktuellen Redaktionen überwinden und die multimediale Zusammenarbeit weiter konsequent vorantreiben“, konstatiert Intendantin Schlesinger. Dieses Langzeitprojekt bringe natürlich „grundsätzliche Veränderungen für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ mit sich.

> **„Die neue Geschäftsleitung sucht das Gespräch mit uns, es geht längst nicht mehr so konfrontativ zu wie früher.“**

Fotos: [M] ARD/ RBB

*Sascha Hingst, Eva Maria Lemke und Cathrin Böhme (v.l.n.r.) im neuen modernen Studio der Berliner Abendschau, aus dem seit dem 1. September gesendet wird.*

Foto: RBB

Wohl wahr. Hinter den Schlagworten „Smarte Produktion“ und „mobile Reporting“ verbergen sich jede Menge berufspolitische Experimente. Da werde vieles ausprobiert: Neue, leichte Kameratypen, Kamerarucksack, Ein-Mann-Teams. „Oft wird dabei die Arbeit nicht erleichtert, sondern lediglich verlagert“, sagt Personalrätin Matthews. Plötzlich übernehme der CvD Arbeiten, die sonst das Team gemacht habe. „Lauter Veränderungen, die wir mitgestalten wollen, bei denen wir aber oft hinterher laufen.“ Früher habe ein Team aus Reporter, Kameramann und EB-Techniker bestanden, ergänzt Hartmann, jetzt fahre ein Reporter mit einem Multitechniker raus. Ergebnis: Mehr Stress durch Arbeitsverdichtung.

„Ich stelle schon die Frage, wie viele Menschen sich wirklich auf den Weg machen müssen, um einen Nachrichtenfilm zu produzieren, ob wir einmal gesammelte O-Töne nicht übergreifender nutzen können oder welche technische Ausstattung für eine gelungene Reportage unabdingbar ist“, kontert Schlesinger. Immerhin: Nach Intervention des Personalrats ließ sich die Geschäftsleitung auf Mitbestimmungsverhandlungen ein. Nach halbjährigen Gesprächen sei „eine handhabbare Regelung“ erzielt worden, meint Hartmann. Aktuell gebe es das „MoJo“-Projekt beim TV-Vorabendmagazin „ZIBB“. MoJo hat nichts mit Muddy Waters zu tun, sondern bedeutet schlicht „Mobiler Journalismus“. In der Praxis laufe das auf den Einsatz von noch leichteren Produktionsmitteln, etwa Handykamera, Tablet, etc. hinaus. „Am Ende macht die Redaktion fast alles allein“, sagt Hartmann. „Wir sind gerade dabei, einen sich anbahnenden Wildwuchs zu verhindern.“ Auch hier will der Personalrat wissen: Wie sieht es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus? Wer produziert wie mit welchem Personal? Wie sieht die gemeinsame Auswertung aus?

## Tarifvertrag zum Bestandsschutz

Für die Freien sind nach Jahren des Darbens eher Boomjahre angebrochen. Mehr Programm bedeutet schließlich auch mehr Beschäftigung. Die Situation der Freien unterscheidet sich allerdings erheblich, je nach Status. Am besten haben es die sogenannten „nicht-programmgestaltenden“ (NPG) Freien getroffen. Für sie trat zum 1. Januar 2018 ein von Gewerkschaften und Geschäftsleitung ausgehandelte Bestandsschutztarifvertrag in Kraft. Er „markiert eine Zeitenwende im RBB“, lobt die äußerst aktive Freienvertretung des Senders. Erstmals garantiere der RBB einer relevanten Gruppe von Freien – derzeit gilt der TV für etwa 520 NPG-Freie – eine bestimmte Zahl von Einsatztagen bis zur Rente. Außerdem eine Reihe sozialer Leistungen wie Familienzuschlag und eine verbesserte Altersversorgung (durch zusätzliche Zahlungen des RBB an die Pensionskasse). Das ergibt „ein ganz neues Niveau an Sicherheit“, sagt Christoph Reinhardt, ein Sprecher der Freienvertretung. Der Stimmung im Sender habe dies „sehr gut getan“. Viele Betroffene sähen den Sender jetzt ganz anders, zitiert er Einzelstimmen: „Ich fühle mich nicht mehr so ausgelutscht und ausgenutzt.“ Oder: „Die wollen was von mir!“

Manches wird durch den NPG-TV aber auch komplizierter. Von oben komme jetzt zum Beispiel häufig das Argument, man könne“ die Planstellen nicht mehr besetzen, weil wir ja die NPG-Freien versorgen müssen“, berichtet Personalrat Hartmann. Das aber sei „eine Milchmädchenrechnung, weil die NPG-Freien nur im Umfang ihrer bisherigen Tätigkeit bestandsgeschützt sind“. Umgekehrt unterliegen manche Freie der Versuchung, beim Disponieren Rosinenpickerei zu betreiben, räumt Freiensprecher Reinhardt ein. Nach dem Motto: „Wenn ich wählen kann, such ich mir Tage aus, an denen es Zuschläge gibt und ich nicht so früh aufstehen muss.“ Was wiederum manchen „Festen“ aufstößt, die diese Freiheiten nicht haben. Wichtig sei, dass sich die einzelnen Beschäftigtengruppen nicht gegeneinander ausspielen lassen.

Kurz vor dem Abschluss steht auch der 12a-Tarifvertrag für die arbeitnehmerähnlichen Freien. Nach jüngsten Informationen der Personalabteilung gab es von Juli 2017 bis Juni 2018 exakt 1442 Freie mit diesem Status. Das entspricht ziemlich genau der Anzahl der RBB-Festangestellten. Von den 12a-Freien verdiente im Schnitt jeder in diesem Zeitraum rund 34.000 Euro beim RBB. Wobei sich – wie die Freienvertretung lobend registriert – der „Gender-Pay-Gap“, also die unterschiedlich hohen Verdienste zwischen Männern und Frauen, zuletzt deutlich zugunsten der Frauen verringert hat. Der Abstand beträgt „nur“ noch etwa 1.600 Euro im Jahr.

Ins Stocken geraten sind indes erneut die Verhandlungen um einen einheitlichen Honorar-Tarifvertrag für die „Programm-Freien“ (PG). Eine endlose Geschichte – der Kampf um faire Honorare ist so alt wie der RBB. Auch 15 Jahre nach seiner Gründung gelten nach wie vor die alten Honorarrahmen der fusionierten Sender Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg (von 1993) und Sender Freies Berlin (von 1983). Das Resultat sei ein „Flickenteppich unterschiedlicher Honorarhöhen für zum Teil identische Tätigkeiten“, kritisiert Freiensprecher Reinhardt. Ein einheitlicher Tarifvertrag solle nicht nur diese Ungerechtigkeiten innerhalb der Freien-Honorare beseitigen und mehr Transparenz schaffen. Es gehe auch darum, das Missverhältnis in der Bezahlung von Festen und PG-Freien bei vergleichbarer Tätigkeit zu korrigieren. Eine solche Angleichung liefe allerdings auf eine Erhöhung des Honoraretats um 20-25 Prozent hinaus. Was auch der Grund ist, warum die Geschäftsleitung sich in dieser Frage „schwer tut“. Immerhin: Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ werde vom Sender anerkannt. Reinhardt gibt sich optimistisch. Den großen Rahmen und einen Stufenplan gebe es bereits – die offenen Fragen könne man „in zwei bis drei Verhandlungsrunden klären“. **Günter Herkel <<**

# Einsparpaket geschnürt

## Der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) ist für die Strukturreform gewappnet

Die mit der Strukturreform bevorstehenden Veränderungen sieht MDR-Intendantin Karola Wille als „größten Reformprozess der ARD-Geschichte“. Intern zeigt man sich gewappnet. „Wir haben zusätzlich ein beachtliches Einsparpaket vorgelegt und erste hieraus resultierende Maßnahmen auch im MDR-Entwicklungsplan bis 2021 festgeschrieben“, erläutert Chefstratege Gerrit Wahle. Wesentliche Effekte würden aber nicht linear, sondern erst nach 2021 eintreten. Rund ein Zehntel der geplanten Strukturreform-Sparsumme von fast einer Milliarde entfalle auf den MDR. Die ostdeutsche Sendeanstalt sei an allen 20 Projekten beteiligt, die die ARD im Rahmen der Reform aufgelegt hat. Es gehe um Effizienzsteigerung in Produktion, Technik und Verwaltung.

### Moderater Abbau von Stellen

Das zugehörige IT-Strategie-Projekt und die SAP-Harmonisierung in der Verwaltung betreibe der MDR federführend. An Qualität und Vielfalt des Programms dagegen wolle man „nicht sparen“. Ob die ganze Bandbreite des Angebots aufrechterhalten werden könne, sei angesichts unwägbarer Beitragsentwicklung allerdings nicht sicher, meint Wahle, der die Hauptabteilung Strategie und Unternehmensentwicklung der fünftgrößten ARD-Sendeanstalt leitet. Von sich aus werde man seinen Auftrag als Teil des föderalen Medienverbunds nicht verkürzen, erklärte die MDR-Intendantin konform zum ARD-Vorsitzenden. Zudem soll es im Zusammenhang mit der Strukturreform am Hauptsitz in Leipzig sowie in den Landesfunkhäusern in Dresden, Magdeburg und Erfurt keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Doch sei „gemäß KEF-Vorgaben“ ein „moderater Abbau von frei werdenden Planstellen einkalkuliert“. Konkret heißt das: 51 Stellen sollen bis 2021 nicht neu besetzt werden.

Stellen quasi freiwillig zur Disposition zu stellen, bleibt für den Gesamtpersonalratsvorsitzenden Dirk Gläßer der „falsche Weg“: Denn „Personalbedarf ist da“. Die Geschäftsleitung solle sich generell dafür stark machen, das nötige Personal auch finanziert zu bekommen. Unternehmenssprecher Walter Kehr nennt es „Gnade der späten Geburt“, dass man bei Gründung der Dreiländeranstalt für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen von Erfahrungen der Alt-Anstalten habe profitieren können. Betrachte man seine Aufgaben im Verhältnis zu Finanz- und Personalausstattung, sei der MDR seit Sendebeginn 1992 „eine der schlankesten Anstalten“ in der ARD. Es werde seit jeher „mit sehr wenig Personal zu sehr günstigen Kosten“ gearbeitet, betont auch ver.di-Senderverbandsvorsitzender Mario Stephan. Er erinnert zudem an zwei große Sparwellen seit 2005. Vor 2008 gab es beim MDR gar einen Einstellungsstopp, freigewordene Stellen wurden schon damals nicht besetzt. „Unser Personalbestand ist seit Ewigkeiten gedeckelt“, erklärt Dirk Gläßer. „Immer mehr Aufgaben, immer mehr Output, Trimedialität, crossmediales Arbeiten – und das alles am besten mit noch weniger Leuten.“ 2017 beschäftigte der MDR 2097 Festangestellte. Nur bei den 1610 arbeitnehmerähnliche Freien gab es geringe Zuwächse. Ein MDR-weites Gremium habe den Einsatz und die effektive Verteilung des Personals stets im Radar. Mit „permanentem Mangel und gefühlt zu wenig Stellen“ lebe man laut Gesamtpersonalratschef also seit langem.

Der „Aufgabenstau“, der vielerorts daraus entstehe, mache Beschäftigte vor allem in kreativen und Technikbereich regelrecht „mürbe“, weiß Mario Stephan aus seiner eigenen Arbeit im Materialzentrum. „Manche Projekte kommen allein deshalb nicht zum Laufen, weil dafür schlicht die Planer fehlen. Die sind hier auf zwei Jahre im Voraus ausgelastet.“ Die aktuellen Sparbemühungen aus der Strukturreform dürften so „nur bei wenigen Beschäftigten direkt ankommen“. Am ehesten, vermutet der ver.di-Senderverbandschef, könne es wieder die Freien treffen, deren Honorare als Sachkosten abgerechnet werden.

### Vernünftige Ansätze

Die Strukturreform-Ordner vor Augen, erkennt der Gesamtpersonalratsvorsitzende Dirk Gläßer darin „eigentlich viele vernünftige Ansätze“. Dass der Einkauf zentralisiert und beispielsweise Büromöbel nun einheitlich bemustert würden, sei wirtschaftlich. Auch eine ARD-zentralisierte Mediendaten-Archivierung mache Sinn. Ebenso der Infrastrukturangleich für das weltweite Korrespondentennetz. Eine einheitliche Sendeabwicklung für Hörfunk und Fernsehen, die bald komplett rechnergesteuert laufen soll, sieht er schon „eher personalrelevant“. Noch wisse man aber nicht, in welchem Umfang. Federführend ist der

MDR bei der Harmonisierung der SAP-Prozesse in der Verwaltung beteiligt. Noch handhabt jede ARD-Sendeanstalt ihre Geschäftsabläufe unterschiedlich, Lösungen sind nicht kompatibel. „Vernünftige Harmonisierung würde bedeuten, dass 60 bis 70 Prozent aller Prozesse vereinheitlicht werden, dass aber auch Spielraum für Spezifika und Flexibilität bleibt“, so Gläßer. Trotz hoher Komplexität der Aufgabe sei die Strukturprojektgruppe konzeptionell schon gut vorangekommen. Ähnliche Prämissen – weitgehende Vereinheitlichung mit flexiblen Komponenten – sollten auch für den Service-Desk gelten: „Sehr vieles lässt sich auch da zentral machen. Bei akuten Störungen wäre es allerdings Unsinn, wenn der zuständige Messdienst von einer entfernten Zentrale ein Auftrags-Ticket zugesandt bekommt, obwohl er eigentlich im Nachbarzimmer sitzt.“ Gläßer plädiert für differenziertes Vorgehen mit Augenmaß.

Die Personalräte der ARD-Anstalten sieht er mit in der Pflicht. Sie könnten etwa helfen, eine „Best-of“-Synopse zu erarbeiten, um gute Erfahrungen anderer zu teilen. „Beim RBB gibt es zum Beispiel eine Usability-Managerin, die vor dem Einsatz neuer Hard- und Software deren Praktikabilität testet. Das wäre auch in den anderen Häusern nützlich.“ Damit sie in der Strukturreform eine aktive Rolle spielen und Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können, schwebt dem Leipziger vor, auch bei den Beschäftigtenvertretungen „eine Art Federführungsprinzip“ einzuführen. Personalräte aus verschiedenen Sendern – am besten denen, die damit am intensivsten befasst sind – sollten für bestimmte Strukturprojekte im Beschäftigteninteresse die Fäden in der Hand halten. Enge Kooperation untereinander könne sichern, bei Bedarf neue Dienstvereinbarungen zu verhandeln oder bestehende zu aktualisieren. „Da werden wir uns beim MDR jedenfalls intensiv reinhängen“, ist Gläßer sicher.

## Regeln für Freie – aber mit Hintertüren

Dass Personalräte und Gewerkschafter im MDR dem Reformprozess einigermaßen gefasst entgegensehen, dafür sorgt auch ein tarifliches Fundament. Für die aktuellen Vereinbarungen hatten die MDR-Beschäftigten an allen Standorten und beim KIKA – das öffentlich-rechtliche Programm von ARD und ZDF für die 3- bis 13-Jährigen wird federführend vom MDR in Erfurt produziert – 2017 vier Tage lang gestreikt. Vergütungssteigerungen in zwei Stufen für die Festangestellten zählten zum Ergebnis.

Für die arbeitnehmerähnlichen Freien wurde eine Krankengeldzahlung ab dem ersten Krankheitstag durchgesetzt. Mindesthonorare stiegen ebenfalls zweistufig. Da das nur wenige Freie betreffe, sei es noch wichtiger, dass erstmals auch die Effektivhonorare um insgesamt über sieben Prozent erhöht wurden. „Damit sind achtzig bis neunzig Prozent der Honorare erfasst“, schätzt Rüdiger Trojok, bis zum Sommer Vorsitzender der MDR-Freienvertretung. Doch enthalte die Regelung Hintertüren, die gerade für besonders flexibel arbeitende Freie Einbußen bringen können. Da müsse unbedingt nachjustiert werden. Insgesamt sei der Einkommensrückgang – zwischen Ende der 1990er Jahre und 2010 gab es keine kollektiven Honorarsteigerungen – durch die Tarifzuwächse noch immer nicht kompensiert. Die Waage zwischen auskömmlichem Einkommen und erträglicher Arbeitsbelastung gerate für viele sogar zunehmend in Schieflage. Und das Heer der Freien, zu den Arbeitnehmerähnlichen kämen noch Hunderte nur sporadisch Beschäftigte, bliebe „das größte und am leichtesten handhabbare Sparpotenzial“: einerseits durch die Vergabe von weniger Diensten, andererseits durch Arbeitsverdichtung. Redakteure müssten neuerdings zwei statt einen Beitrag pro Dienst liefern, Fernsehredakteure schneiden selbst Material am Laptop, für Außendrehs gäbe es „Single-EB-Teams“, wo früher drei Leute im Einsatz waren. Experimentiert werde vor allem im Nachmittagsprogramm und beim Sport.

> **„Immer mehr Aufgaben, immer mehr Output, Trimedialität, crossmediales Arbeiten – und das alles am besten mit noch weniger Leuten.“**

Spezielles gilt für freie Mitarbeiter_innen mit Bestandsschutz. Ihre „nicht programmgestaltenden Tätigkeiten“ umfassen die von Ansagern über Bühnentechniker, Cutterinnen, Grafiker, Redaktions- und Regieassistentinnen bis zu Toningenieuren oder Multimedia-Producerinnen. Aufgrund „mehrjähriger und umfangreicher Beschäftigung beim Mitteldeutschen Rundfunk“ haben diese über 400 Personen laut Tarifvertrag von 2013 Anspruch auf einen „unbefristeten Honorarrahmenvertrag mit einer Angebotsgarantie“. Das sei „schon etwas“, so Trojok. Da dem Modell jedoch Honorareinkünfte vor 2010 zugrunde liegen und es keine Dynamisierung enthält, „sinkt der Wert dieser Garantie langfristig“. Weil der MDR in beträchtlicher Größenordnung mit Freien arbeite, wären bessere, verlässliche Sicherheiten für alle nur gerechtfertigt.

Wo die Senderstrategen in Digital-Agenda, trimedialen Redaktionen und dem „Ende von Mediengattungs-Silo-Denken“ das „große Plus“ für die Zukunft ausmachen, ortet der ver.di-Senderverbandsvorsitzende Mario Stephan „mittelfristig“ weitere Personalprobleme, die aus Innovationen wie der „Smart Production“ folgen dürften. Wenn sich zunehmend das Prinzip „Einer macht alles“ durchsetze, wenn Berufsbilder zusammenwachsen, stelle sich die Qualitätsfrage in neuer Schärfe. Gleichzeitig müsse man dann schauen, „Freigesetzte für sinnvolle andere Beschäftigung zu qualifizieren und alles sozialverträglich zu regeln“. Transparent und mit Augenmaß.

**Helma Nehrlich <<**

Fotos: [M] ARD/MDR

# Zu wenig Spielräume

## Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF) will verschlanken durch Auslagerung

Die Antwort von ZDF-Intendant Thomas Bellut auf die Forderung der Länder, bei den im September 2017 eingereichten Einsparvorschlägen doch bitte noch einmal deutlich nachzubessern, fiel bestimmt aus: „Das, was wir uns vorgenommen haben, packen wir an. Aber über die vorgeschlagenen, gründlich durchdachten Strukturprojekte hinaus lassen sich zurzeit seriös keine weiteren Maßnahmen identifizieren“. Neben den geplanten oder bereits umgesetzten Rationalisierungen in den Bereichen Personal und Programm sehe man in Mainz keine weiteren Spielräume für neue Sparvorhaben.

Der Intendant verwies dabei etwa auf die Auflösung der Direktion Europäische Satellitenprogramme oder die Integration der früher eigenständigen 3sat-Redaktionen in neugebildete Plattformredaktionen des Hauptprogramms. Weitere Synergien, so betonte auch die ARD im September vergangenen Jahres, würden durch die gemeinsame Produktion der Mittagsmagazine von ZDF und ARD in Berlin oder das gemeinsame Sendezentrum von ARD und ZDF in Baden-Baden während der Fußballweltmeisterschaft in Russland geschaffen.

Dass auf dem Lerchenberg was läuft, das weiß man auch im Personalrat und im ver.di-Betriebsverband. So werde im Bereich der Redaktionen etwa gerade umgesteuert, erzählt Personalrätin und Betriebsverbandsvorsitzende Daniela Rößler. Zum Beispiel durch die Zusammenlegung der Redaktionen von ZDF Morgenmagazin und Mittagsmagazin. Organisatorische Veränderungen und eine engere Verzahnung sollen die Arbeitsbelastung in den aufgrund der Personalsituation dünn besetzten Redaktionen abfedern und Synergie-Effekte bringen. „Und was Synergie-Effekte bedeuten, haben wir in der Vergangenheit lernen können. Sie haben fast immer Stelleneinsparungen zur Folge gehabt“, meint Rößler.

Überall wird versucht zu verschlanken. Mit der KEF hab das ZDF, so Bellut in seiner Stellungnahme zu „Auftrag und Strukturoptimierung“, einen verbindlichen Personalabbauplan bis 2020 vereinbart. Bis dahin sollen 10 Prozent des Personals abgebaut und zudem zahlreiche weitere Maßnahmen zur Kostendämpfung im Personalbereich umgesetzt werden.

### Allheilmittel Outsourcing?

Dabei setzt man in Mainz vor allem auf Abbau durch Outsourcing. Ganz aktuell etwa im IT-Bereich, in dem weite Teile in eine Drittfirma ausgelagert wurden. Die bisher in diesen Abteilungen tätigen ZDF-Beschäftigten wurden nicht gekündigt, sondern haben stattdessen neue Bereiche zugeteilt bekommen. Hier hat der Intendant sein Wort gehalten und auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. Die neuen Organisationsstrukturen müssen sich allerdings erst noch etablieren – und da hakt es noch gewaltig. Das kann auch Michael Holdinghausen, Fachbereichsleiter im ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saar, bestätigen: „Es gibt zunehmend Beschwerden, dass die Prozesse länger dauern und sich die versprochene Entlastung als zusätzliche Belastung entpuppt.“

Er nennt auch ein weiteres Beispiel für diese Strategie der Verschlankung durch Auslagerung: Die ZDF Service GmbH, die sich um Zuschauerservice, Veranstaltungsmanagement und Merchandising kümmert. Für die Kolleginnen und Kollegen, die diesen Bereich zuvor im Haus betreuten, bestehen dank eines Überleitungstarifvertrags alle erworbenen Ansprüche weiter. Sowohl die betriebliche Altersversorgung als auch die Vergütung bleiben analog dem ZDF erhalten. Sie profitieren zudem weiterhin von der Tarifentwicklung im Mutterhaus. Doch wo liegt dann das Sparpotenzial für den Sender? „Das ZDF spart auf jeden Fall langfristig“, führt Michael Holdinghausen aus. Denn die in Zukunft Neueingestellten würden nicht nach ZDF-Tarif bezahlt. Zudem würden feste Stellen nicht wiederbesetzt, sondern mit studentischen Hilfskräften ausgefüllt.

Welche Auswirkungen solche „Strukturoptimierungen“ im schlimmsten Fall haben können, zeigt das Beispiel Radio Bremen. Dort hätten 20 Jahre harte Sparrunden und das Outsourcing von Produktion, Infrastruktur, Technik und IT in die Radio Bremen-Tochter Bremedia zwar zu einer Steigerung der Kosteneffizienz, aber auch zu Gehaltstarifen geführt, die ein Drittel unter denen im Mutterhaus lägen, berichtete die damalige Personalratsvorsitzende Gabi Schuylenburg im März auf der Medienpolitischen Tagung von ver.di und dem DGB.

Deshalb habe man bei der ZDF Service GmbH kürzlich auch einen Betriebsrat gegründet. Der wolle dafür sorgen, so Holdinghausen, dass die Arbeit der studentischen Hilfskräfte, von denen es immerhin allein in der Service-Tochter 160 gebe, in feste Stellen umgewandelt wird. Kurzfristig gesehen, so der ver.di-Sekretär weiter, sei der Gewinn für das ZDF zudem, dass man gegenüber der KEF geltend machen könne, die Personalkosten massiv reduziert zu haben. Denn: Schon lange ist der Mainzer Personalapparat den Finanzwächtern ein Dorn im Auge. Über Jahre hinweg habe das ZDF Sparvorgaben in diesem Bereich ignoriert, monierte die KEF 2011 – und verdonnerte den Sender zu Einsparungen von 75 Millionen Euro im Personaltableau.

Auf personelle Verschlankung durch Auslagerung setzt man deshalb auch im Programmbereich. So würden immer mehr Zuspieler für diverse Sendungen von Fremdfirmen produziert oder Online- und Social-Media-Aktivitäten zugekauft, weiß ver.di-Betriebsverbandsvorsitzende Rößler. Einsparkalkül des Senders: Zunehmend mehr ZDF-Freie, die bisher für das Programm zuständig waren, bekommen keine Vertragsverlängerungen oder sie dürfen weniger Tage als bisher für den Sender arbeiten. Das Haus hat sich in der abgelaufenen Tarifrunde mit den Gewerkschaften immerhin auf eine verlängerte Ankündigungsfrist von mindestens drei Monaten eingelassen, wenn das Arbeitsverhältnis mit einer arbeitnehmerähnlichen Person beendet werden soll. „Eine zynische Veranstaltung“, meint jedoch Rößler dazu. „Was wir wollen, ist eine Beschäftigungsgarantie für die Kolleginnen und Kollegen, die hier seit Jahren einen tollen Job machen und jetzt scheibchenweise in ihrem Beschäftigungsumfang eingeschränkt werden.“

## Kampf um Mitbestimmung

Die Gewerkschaften im ZDF bugsiert das Ping-Pong zwischen KEF, Politik und Sendern in eine recht unkomfortable Position: „Die Optionsspielräume, um konkrete Probleme im Sender zu lösen, sind dadurch natürlich extrem eingeschränkt“, moniert Personalrätin Rößler. „Stets heißt es: ‚Das macht die KEF nicht mit, das macht die Politik nicht mit.‘ Solche Drohgebärden machen es Gewerkschaften ziemlich schwer, noch irgendetwas zu fordern.“ Trotzdem ist es ver.di gelungen, dem ZDF eine Vereinbarung zur Aufnahme von Verhandlungen über die zukünftige freie Mitarbeit im ZDF abzuringen. Seit letztem Jahr darf das ZDF jedes Jahr 50 bisher in freier Mitarbeit ausgeübte Funktionen in Festanstellungen überführen. Ein Zugeständnis der KEF, die dem Sender 200 neue Stellen bis 2020 gewährt hat, um arbeitsrechtliche Risiken zu minimieren. „Das reicht natürlich vorne und hinten nicht, aber klingt im ersten Moment wie ein großes Geschenk“, sagt Rößler. Wer so denke, verkenne, dass hier nur geheilt wird, was jahrelang versäumt wurde: Parallel zum Stellenplan der Festangestellten sei durch die freie Mitarbeit ein großes Beschäftigungsvolumen aufgebaut worden, das sich aufgrund von mittlerweile entstandenen arbeitsrechtlichen Ansprüchen dieser freien Mitarbeiter_innen nicht mehr so einfach wegfegen lasse. „Es ist an der Zeit, dass das ZDF auch zu diesen Mitarbeitern steht“, fordert sie.

Immerhin hat das ZDF nun seine Blockadehaltung in Sachen Perspektive freier Mitarbeiter_innen aufgegeben. Erste Versuche in diese Richtung im Zuge der Kampagne „#ZDFCountdown“ bissen lange Zeit auf Granit. Einen Tarifvertrag für die sogenannten Drittkreisfreien im ZDF abzuschließen, hatte sich die von ver.di initiierte Tarifbewegung auf die Fahnen geschrieben und konnte dafür 301 freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisieren. Die sogenannten Drittkreisfreien sind unter den Freien im ZDF am schlechtesten gestellt, hangeln sich zum großen Teil schon viele Jahre von Befristung zu Befristung und genießen im Gegensatz zu den Freien des zweiten Kreises weder Arbeitsplatzsicherheit, noch regelmäßige Honorarerhöhungen oder Kinderzuschlag.

Doch das ZDF stellte sich stur. Gegenüber der neu gegründeten Tarifkommission Drittkreisfreie, die mit dem Haus zu diesem Thema ins Gespräch kommen wollte, habe man klargemacht, dass es dazu nichts zu reden gebe, sagt Rößler, und auf den Bestandsschutztarifvertrag verwiesen. Die Tarifkommission entschied sich daher, die Geschäftsführung zu Tarifverhandlungen über einen Umschichtungstarifvertrag aufzufordern, mit dem die Umschichtung der von der KEF gebilligten freien in feste Stellen im Sinne der Beschäftigten geregelt werden soll. Denn, so Rößler: „Wir wollen, dass zunächst die Kolleg_innen mit dem größten Beschäftigungsrisiko umgeschichtet werden, weil andere durch einen eigenen Tarifvertrag bereits auf Dauer geschützt sind. Damit wollen wir dem Trend entgegenwirken, dass man versucht, sich im Zuge des Personalabbaus der am schlechtesten Gestellten zu entledigen.“ Auch ver.di-Sekretär Holdinghausen sieht in einem Umschichtungstarifvertrag den richtigen Weg, um diesem Kalkül der ZDF-Geschäftsführung „die Ketten anzulegen“: „Das ZDF darf sich hier keinen schmalen Fuß machen und muss seiner Verantwortung als sozialer Arbeitgeber gerecht werden.“ **Monique Hofmann <<**

Fotos: [M] ZDF

# Mitbestimmung bei neuer Software

## Springer: Vereinbarung mit Betriebsrat zur Programmierung durch Microsoft

Foto: Axel Springer SE 2018

Die Umstellung war gewaltig: Als sich vor rund vier Jahren der Vorstand der Axel Springer SE entschloss, die Microsoft Office 365-Plattform „moveoffice“ einzuführen, stellte das die im Konzern übliche Arbeitsweise auf den Kopf. Neben bekannten Anwenderprogrammen wie Word, Excel oder Powerpoint umfasst die Software viele zusätzliche Komponenten zum Teilen und gemeinsamen Arbeiten sowie eine Datencloud. Der Konzernbetriebsrat sah sich mit ganz neuen Problemen konfrontiert. „Die Einführung von moveoffice ist die größte Umwälzung, die ich hier erlebt habe. Sie berührt alle Arbeitsbereiche, verändert die Unternehmenskultur, die Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit. Wir mussten als Betriebsrat erst begreifen, was Office 365 eigentlich bedeutet“, erklärt Petra Pulver, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Axel Springer SE.

Bald zeigte sich der entscheidende Knackpunkt, der den Vorteilen, die „moveoffice“ für interne Arbeits- und Kommunikationsabläufe bietet, gegenüberstand: Während bisher der Arbeitgeber für alle IT-Updates und -Veränderungen verantwortlich war, lag der Ball nun bei Microsoft, Springer hatte nur bedingten Einfluss darauf. Vor allem ob und wie die Software Persönlichkeitsrechte von Mitarbeiter_innen verletzt, war für den Betriebsrat kaum abschätzbar. „Wir sahen unsere Mitbestimmungsrechte in Gefahr“, so Pulver.

Das Betriebsverfassungsgesetz besagt in Paragraf 87, dass bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, Mitbestimmungsrechte bestehen“. Der Springer-Betriebsrat musste sich also damit befassen, wie dies mit „moveoffice“ in Einklang zu bringen ist. Ein schwieriger Aushandlungsprozess über zwei Jahre begann, der schließlich in eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zu „moveoffice“ mündete. Sachverständige Unterstützung holte sich der Konzernbetriebsrat unter anderem bei Helmut Platow, Rechtsanwalt und ver.di- Arbeitsrechtsspezialist. „Bei moveoffice besteht der qualitative Umbruch darin, dass es eigentlich nur betrieben werden kann, wenn laufend gegen das Betriebsverfassungsgesetz verstoßen wird. Mitbestimmungspflichtige Änderungen werden eingeführt, ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats, der sich erst nachträglich äußern kann. Das steht grundsätzlich im Widerspruch zur Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes“, erklärt Platow.

„Mit der im Juli 2016 verabschiedeten KBV sind wir sehr zufrieden“, sagt Pulver heute. Festgelegt wurde, dass ein vom Betriebsrat gebildetes Expertenteam von Fall zu Fall entscheidet, ob von Microsoft eingespielte Updates unkritisch sind oder gesonderte Regelungen erfordern. In die KBV wurden weitgehende Eskalationsstufen eingebaut, die vom Abschalten einzelner Tools bis zum völligen Rückbau von „moveoffice“ innerhalb einer Jahresfrist reichen – ein Worst Case, der Springer enorm viel kosten würde. „Dass wir unsere Mitbestimmungsrechte nicht abgeben können – nicht an den Arbeitgeber und schon gar nicht an Microsoft – war ein Kernpunkt, den wir herausgearbeitet haben. Es kann nicht etwas eingeführt werden, bei dem wir letztlich nur zuschauen“, stellt Betriebsrat Robert Hilbig klar.

Der Arbeitgeber habe sich zunächst gegen die KBV gesträubt. „Allerdings konnte er ebenso wenig auf bisherige Erfahrungen zurückgreifen wie wir“, relativiert Pulver. Auch der Vorstand habe bald erkannt, dass es für ihn ungünstig ist, wenig bis gar keinen Einfluss auf die verwendete Software zu haben. Springer habe daher mit Microsoft einen Prozess verhandelt, wie die Zusammenarbeit laufen soll und wie Änderungen vorgenommen werden.

„Anfangs hat Microsoft alle zwei Wochen rund 200 Updates eingespielt“, berichtet Adrian Neuß, stellvertretender Vorsitzender des GBR SPRING. Er gehört dem Expertenteam aus drei Betriebsratskollegen und einem Sachverständiger an, das die Microsoft-Updates regelmäßig prüft. „Die Änderungen im Einzelnen durchzugehen und zu verstehen, ist eine große Herausforderung“, sagt er. Inzwischen erstelle Microsoft monatlich eine Roadmap mit allen Neuerungen, die von der IT-Abteilung des Arbeitgebers und vom Expertenteam im Zwei-Wochen-Rhythmus auf kritische Bestandteile gecheckt wird. Dabei gehe es etwa da-

rum, ob Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmer_innen verletzt werden, ob die Leistungskontrolle verhältnismäßig ist, ob Veränderungen nutzerfreundlich sind. „Diese Dinge besprechen wir zunächst im kleinen Kreis, wir berichten darüber auch dem Arbeitskreis IT, in dem Betriebsratskollegen aller Springer-Gesellschaften und -Bereiche versammelt sind. Größere Themen geben wir zur Entscheidung an den Konzernbetriebsrat. „Wenn Regelungsbedarf besteht, entwerfen wir auch mit den Sachverständigen Anlagen zur KBV, die dann mit dem Arbeitgeber verhandelt werden“, so Neuß.

Damit niemand den Überblick verliert, haben Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat gemeinsam ein Schulungskonzept entworfen. „Ohne ständige und immer wieder erweiterte Schulungen wäre ein absolutes Chaos entstanden“, so Pulver. „In Pflichtschulungen lernen die Mitarbeiter, wie mit moveoffice umzugehen ist und wie das Teilen funktioniert“, ergänzt Neuß.

Richtig in den Clinch gehen mit Microsoft musste man bislang nicht, eine Eskalationsstufe musste nicht in Gang gesetzt werden, berichtet Pulver. Springer habe seinen Einfluss geltend gemacht, sodass einige Tools abgeschaltet wurden. „Microsoft nimmt inzwischen recht willig an der Software Änderungen nach unseren Wünschen vor. Schließlich sind wir eine der wenigen Firmen, die moveoffice in diesem Umfang installiert hat. In diesem Markt will Microsoft weiterhin einen Fuß haben“, ist sich Pulver sicher.

Robert Hilbig erläutert am Beispiel von Delve Analytics (mittlerweile MyAnalytics), wie Microsoft dem Unternehmen entgegenkommt: Bei diesem Tool von „moveoffice“ laufe im Hintergrund ein Algorithmus, der versucht, das Verhalten des Benutzers zu optimieren, etwa beim Umgangs mit E-Mails oder mit anderen Personen. „Das klingt zunächst ganz nett, allerdings war unklar, wer Zugriff auf diese Daten hat“, sagt Hilbig. Man habe sich schließlich mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, die Erweiterung gar nicht erst einzuschalten.

Rechtsanwalt Platow bezweifelt, dass es im Ernstfall tatsächlich zu einem millionenschweren IT-Rückbau kommen würde. „Wahrscheinlicher ist es, dass ein Vorstandsvorsitzender – in diesem Fall Mathias Döpfner – zum Hörer greift und mit Microsoft Deutschland über eine Anpassung der Software verhandelt.“ Über die KBV motiviere der Betriebsrat also den Arbeitgeber, selbst Einfluss auf Microsoft zu nehmen. Dass Microsoft zu Zugeständnissen bereit war, sei ein Erfolg, den es so in der Branche bisher nicht gab. „Die KBV ist aus unserer Sicht wegweisend. IT-Unternehmen werden auch weiterhin Software entwickeln, die vom einzelnen Nutzer nicht mehr zu beeinflussen ist. Damit läuft das Betriebsverfassungsgesetz eigentlich leer. In dieser Situation als Betriebsrat nicht kleinbeizugeben, ist eine große Leistung“, lobt Platow.

**Ute C. Bauer <<**

## Schon entdeckt?

**Engagierte Medien abseits des Mainstreams gibt es zunehmend mehr. Sie sind hochinteressant, aber oft wenig bekannt.**
**Deshalb stellt M in jeder gedruckten Ausgabe und monatlich auf M Online eines davon vor.**

# Landmadla

Eine „Freundin für die Handtasche“ will *Landmadla* sein. Das im DinA5-Format erscheinende Heft verspricht im Untertitel „Post von Fränkinnen für Fränkinnen“. In Zeiten, wo fast alle Verlage auf Digitales setzen, erscheint die Herausgabe eines neuen Printprodukts fast schon tollkühn. Ein Nischenprodukt? Unbedingt! Aber nach zwei Jahren sehen sich die Macher_innen auf dem richtigen Weg. *Landmadla* erscheint monatlich in der Bamberger Mediengruppe Oberfranken, zu der auch das Coburger Tageblatt gehört.

Ausgeheckt hat die Idee ein interdisziplinäres Team aus Verlagsmitarbeiter_innen im Rahmen des „Designthinking Workshop 2015“, berichtet Produktmanagerin und Redaktionsmitglied Corinna Igler. Ursprünglich als Heimat-Blog geplant, fand die Redaktion heraus, dass die Leserinnen sich ein Printprodukt wünschen, inklusive Postversand. Das Heft richtet sich vor allem an Frauen – genauer: Fränkinnen – zwischen 30 und 50. Das Besondere an der Publikation sei, „dass die Frauen selbst daran mitwirken können, indem sie uns sagen, welche Themen für sie interessant sind“.

Die Themenpalette unterscheidet sich gar nicht so sehr von den Inhalten klassischer Frauenzeitschriften: Mode, Ernährung, Körper, Ausgehen, Lifestyle. Das Besondere ist jedoch der regionale Fokus: „Alles bei uns wird runtergebrochen auf Franken“, erzählt Igler. In Ressorts wie „Landleben“, „Landgeschichten“ und „Landschönheit“ sollen den Leserinnen auf 68 Seiten praktische Tipps und „Inspiration“ geliefert werden. Pro Heft gibt es einen Themenschwerpunkt. In diesem Jahr konzentriert sich die Redaktion auf Adjektive: Das Juli-Heft stand unter dem Motto „lecker“. Egal, ob Rezepte, Spezialitäten oder auch neueste Schminktrends – die Leserinnen erfahren auch gleich, wo es die Leckereien gibt oder welche Kosmetikerin in der Region die Kundinnen am besten bedient. Diese bewusste Vermischung von informativen und werbenden Elementen in Form von Advertorials erscheint an manchen Stellen grenzwertig, hat aber offenbar bisher keine Beschwerde wegen Schleichwerbung ausgelöst.

Natürlich feiert die Zeitschrift fränkische Heldinnen und Selfmade-Frauen: Zum Beispiel Lisa Breckner, ehemaliges Skitalent, heute Geschäftsführerin eines Textil-Unternehmens in Oberfranken. Oder die Nürnbergerin Nicole Cross, die mit 17 Jahren an Bohlens DSDS teilnahm. Aktuell – auch online aufrufbar – ein Interview mit Wiesn-Playmate und Miss Oktober 2017 Patrizia Dinkel, die unlängst im Playboy die Hüllen fallen ließ. 2017 gab es auch ein Männerheft, mit Texten über die Mühen der Vaterschaft oder über Claudia, die früher Klaus hieß.

Bis 2017 erschien das Heft zu Testzwecken noch kostenlos, in einer Auflage von 14.000 Exemplaren. Ende des Jahres zählte man 5.000 registrierte Leser_innen. Von diesen konnte „Landmadla“ bis Mitte 2018 immerhin 800 für ein Abo begeistern. Das reicht natürlich noch nicht zum Überleben. Aber der Verlag gibt der Redaktion Zeit bis 2020, um schwarze Zahlen zu schreiben. „Es gibt auch Männer, die uns abonnieren“, verkündet Produktmanagerin Corinna Igler, „meistens aber als Geschenk-Abo für die Frau“.

**Günter Herkel <<**

# Kino für den Kopf

## Im Trend: Podcasts beleben die alte Tradition des Geschichtenerzählens

***Wir wissen, dass wir sehr wahrscheinlich erst am Anfang einer sehr spannenden Entwicklung stehen", sagt Paul Huizing, Director, EU-Content Programming bei Audible, ein internationaler Anbieter für Hörbücher und Hörspiele, seit 2008 Tochterunternehmen von Amazon.com. Danilo Höpfner sprach mit ihm über den Reiz neuer Podcast-Angebote, den Vergleich zu den USA und die Konkurrenz durch ARD-Radio-Angebote.***

Foto: Audible

*Paul Huizing, Director, EU-Content Programming bei Audible*

**M | Herr Huizing, was ist Ihr Lieblingspodcast?**

**Paul Huizing |** Aus der Vielzahl der Original Podcasts aus unserem Programm einen auszuwählen, ist schwer. Ich habe mit dem Team fast zwei Jahre gearbeitet, um das Programm, so wie es jetzt gestartet ist, zu entwickeln. Da sind alle Podcasts meine Lieblinge. Aber ich war immer schon ein großer Fan von der Art, wie Jörg Thadeusz Gespräche gestaltet. Er ist für mich einer der besten Interviewer in Deutschland, deswegen gehört „Brand Eins – Das Gespräch" ganz oben auf meine Liste. Und als eingefleischter Fußballfan ist „11 Freunde – Wilde Liga" für mich natürlich ebenso großartig. Außerhalb unseres eigenen Programms mag ich die Art, wie in „Israel Story" Geschichten erzählt werden.

**17 deutschsprachige Podcasts stehen Ihren Abonnenten seit 2. November zur Verfügung. Wie zufrieden sind Sie bisher mit der Nutzung des Angebots?**

Mit den Reaktionen sind wir mehr als zufrieden, denn diese sind speziell mit Bezug auf die Vielfalt und Qualität des Programms durchweg positiv. Es überrascht mich ehrlich gesagt aber auch nicht, denn genau das war unser Ziel: ein Programm anzubieten, in dem sich sehr viele Hörer wiederfinden. Wir haben ausführliche Marktforschung betrieben und auch unsere eigenen Hörer befragt, bevor wir uns entschieden haben, welche Podcasts wir entwickeln. Und bei der Begeisterung, mit der alle Beteiligten – nicht nur das Audible-Team, sondern auch unsere Medienpartner und die Moderatoren dabei sind, „können die Reaktionen eigentlich nur positiv ausfallen." Die Audible Original Podcasts sind von nun an eine großartige Ergänzung zu Hörbüchern und Hörspielen. Übrigens eine, für die unsere Abonnenten nicht extra bezahlen müssen. Alle Audible Original Podcasts sind nicht nur werbefrei, sondern auch kostenlos im monatlichen Audible-Abonnement enthalten.

**Schon länger sind Sie damit auf dem englischsprachigen Markt unterwegs. Welche Erfahrungen haben Sie dort gemacht, die Sie auf dem deutschsprachigen Markt einfließen lassen können?**

Zunächst sind Podcasts in den USA und Großbritannien bereits im Mainstream angekommen. Angebot und Nutzungszahlen liegen deutlich über denen im deutschsprachigen Raum. Wir wissen, dass wir sehr wahrscheinlich erst am Anfang einer sehr spannenden Entwicklung stehen und leisten hier gern wieder Pionier-Arbeit für das gesprochene Wort. Denn wir können nicht davon ausgehen, dass man gut laufende Rezepte aus den USA oder Großbritannien einfach kopieren kann und damit hier den gleichen Erfolg hat. Die lokalen Vorlieben, lokale Produktion, der kulturelle Hintergrund der Hörerschaft und die Themenauswahl haben maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung unseres Programms. Diese Produktion vor Ort, mit lokalen Partnern ist ein Erfolgsrezept, nach dem wir seit vielen Jahren sehr erfolgreich auch im Bereich Hörbuch und Hörspiel arbeiten.

**ARD Hörfunk und Deutschlandradio sind, anders als auf dem US-Markt üblich, bereits mit zahlreichen aufwändig produzierten Dokus, Talks, Features und Hörspielen vertreten, die – dank Rundfunkbeitrag – frei zum Abruf zur Verfügung stehen. Ist der Markt mit hochwertigen Produktionen damit nicht schon weitgehend besetzt?**

Nein, da ist noch viel Platz, aber natürlich nicht für „mehr vom Gleichen." Deswegen haben wir mit erheblichen Aufwand – detaillierter Datenanalyse, Kunden und Expertenbefragungen, umfangreicher Tests mit „Piloten" – identifiziert, wie der Kundenbedarf aussieht. Dazu haben wir uns bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt starke Partner ins Boot geholt, mit denen wir gemeinsam an der Entwicklung des Podcast-Programms gearbeitet haben. Wir setzen uns hohe Ziele, was Qualität und Unterhaltungswert für sehr unterschiedliche Hörergruppen angeht. Um das zu erreichen, beobachten wir kontinuierlich die Kundenreaktionen. Die Ergebnisse fließen in die Optimierung und Erweiterung des Programms. Nur so sind wir in der Lage, im Wettbewerb zu bestehen, uns auch vom starken öffentlich-rechtlichen Angebot zu unterscheiden.

**Wie groß bewerten Sie den Markt für Podcasts in Deutschland?**
Bemühen wir einen Vergleich aus dem Fußball. Wir haben uns gerade den Ball zum Abstoß vom Tor zurechtgelegt. Das ganze Spielfeld liegt vor uns. Die momentan 13 Prozent Podcast-Hörer in Deutschland aus der aktuellen ARD-/ZDF-Online Studie sind sicher noch zu steigern. Das konnten wir auch unserer eigenen Studie, dem Hörkompass 2017 entnehmen. Dort haben sich 44 Prozent der Podcast-Hörer über zu wenige gute, deutschsprachige Podcasts beklagt. Diese Lücke wollen wir schließen.

**Audio-Medien wie das Radio setzen aktuell viel auf Bild und Video im Netz, da Inhalte mit Bild, so die Erfahrung, besser funktionieren. Was macht also den Podcast, der ohne all dem auskommt, so erfolgreich?**
Es gibt einfach viele Zeiten und Situationen, in denen ich gar keinen Bildschirm nutzen kann oder will. Ich denke da zum Beispiel an die vollbesetzte U-Bahn auf dem Weg zur Arbeit oder den privaten PKW – hoffentlich nicht im Stau – auf der Fahrt in den Urlaub. Sicher spielt inzwischen auch die Überflutung mit Bildern über alle Kanäle eine Rolle. Zu viele visuelle Reize ermüden. Dafür sind Podcasts, zumal ein thematisch wie von den Formaten her breites Angebot, eine gute Alternative, vielleicht sogar Teil eines „Gegentrends."

Das ist im Prinzip nicht neu für uns. Unsere Erfahrung – und wir sind in den USA bereits seit über 20 Jahren, in Deutschland seit 2004 aktiv – zeigt, es gibt einen sehr großen Bedarf an gut erzählten Geschichten. Wir freuen uns über die stetig wachsende Hörerschaft. Allein 2016 haben wir mehr als 133 Millionen Hörstunden verkauft, was einer Verdoppelung innerhalb von drei Jahren entspricht. Die Stimme des professionellen Sprechers, des Moderators, des Schauspielers ist alleine in der Lage, den Hörer in den Bann zu ziehen. Unsere Hörer sagen, das ist wie „Kino für den Kopf". Zumal dann, wenn wie bei Hörspielen mehrere Sprecher, atmosphärischer Hintergrund und eigens komponierte Musik im Spiel sind. Deswegen passen unsere Podcasts perfekt zum Kern unserer Gründungsidee. Auch hier geht es darum, gute Geschichte zu erzählen, die Bilder im Kopf entstehen lassen.

**Warum dieser Boom auf allen Plattformen gerade jetzt?**
Ich würde noch nicht von einem Boom, Hype oder gar einer Podcast-Welle sprechen. Man kann einen Trend erkennen. Es gibt eine stetige Steigerung der Beliebtheit des gesprochenen Wortes, die wir seit unserer Gründung 2004 in Deutschland zusammen mit unseren Verlags- und Medienpartnern offensiv mitgestalten. Das hat unseres Erachtens mit einer wiederauflebenden, sehr alten Tradition des Geschichtenerzählens zu tun. Wir sind mit populären Hörspielen „Die drei Fragezeichen" oder „Benjamin Blümchen" aufgewachsen, die jetzt übrigens auch mein 8jähriger Sohn hört. Das Angebot von Audible schließt dort nahtlos an. Auch die Entwicklung der Medien hat ihren Anteil. Das Smartphone hat sicher erheblich zur steigenden Popularität auch bei jüngeren Zielgruppen beigetragen. So kommt das Geschichtenerzählen über die Kindheitserfahrungen mit Hörspielen mit den qualitativ aufwändig produzierten neuen Hörbüchern, Hörspielen und auch Podcasts im digitalen Zeitalter an. Inzwischen, ebenfalls eine Zahl aus dem aktuellen Audible Hörkompass 2017, ist die Nutzung von Hörbüchern via Smartphone und Tablet etwa auf dem gleichen Niveau wie die von CDs.

**Noch immer läuft die Suche nach geeigneten Vermarkungsmodellen für Podcasts. Sind klasse Werbebreaks, wie man sie aus dem klassischen linearen Hörfunk und Fernsehen kennt, mitten im Inhalt, für Podcast-Nutzer heute überhaupt noch zumutbar?**
Wir verfolgen einen anderen Ansatz, komplett ohne Werbung. Es gibt ermutigende Anzeichen, dass Hörer bereit sind, für qualitativ hochwertige Programme, Geld zu bezahlen. In unserem Hörkompass hat das über die Hälfte der Befragten bestätigt. 72 Prozent von ihnen legten zudem Wert auf werbefreie Podcasts. Ein werbefreies Angebot mit hoher Qualität ist zudem – so unsere Erfahrung aus nunmehr 13 Jahren hier in Deutschland – ein wesentlicher Grund für den Erfolg unseres Abo-Modells. Letztendlich, zugegeben, probieren wir hier auch einfach etwas aus. Am Ende entscheidet der Hörer.

**Es heißt, Ihr Unternehmen hätte auch Interesse an News-Content. Audible demnächst auch als News-Plattform mit eigenen Nachrichten?**
Unsere Historie zeigt, dass wir immer wieder traditionelle Audio-Formate weiterentwickelt und Neues kreiert haben. Das Podcast-Programm ist ein weiterer Schritt. Klassische Nachrichten überlassen wir gerne anderen. Wir schauen derzeit allenfalls – wie in dem Podcast „Sagen, was ist" mit dem *Spiegel* – hinter die News und sprechen über die Geschichte hinter der Nachricht, wobei die *Spiegel*-Autoren und -Korrespondenten hier selbst zu Wort kommen und ihre Eindrücke aus erster Hand schildern. Dafür eignet sich das Format ganz hervorragend.

**Audible hat mal mit Hörbüchern angefangen. Haben die bei Ihnen noch eine Zukunft oder werden auch sie künftig immer „podcastiger"?**
Nein, dafür gibt es keinen Grund. Warum auch? Hörbücher und Hörspiele erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Podcasts sind ein weiteres Audio-Format einer sich stetig erweiternden Bandbreite innerhalb der Kategorie „Gesprochenes Wort". Die Hörbücher und Hörspiele stellen heute und sicher auch noch auf lange Sicht den Kern unseres Programms dar. Unsere Original-Podcasts sind ein zartes Pflänzchen, das wir gerade gesät haben, ein Experiment, bei dem wir sehr gespannt und neugierig sind, wie es sich entwickelt.

**Gespräch: Danilo Höpfner <<**

**Was ist ein Podcast?**

Podcasts sind Audio- oder Videodateien, die kostenfrei oder gegen eine Gebühr abonniert werden können. Das Prinzip dieser etwa vor 10 Jahren im Internet entstandenen Medienform lässt sich mit Blogs vergleichen.

Allerdings werden beim „Podcasting" nicht Texte oder Bilder in regelmäßigen Abständen auf einer Website veröffentlicht, sondern Audiodateien wie der „Debatten- und Reflexionscast" von Sascha Lobo oder „SWR2 Wissen". Das Verzeichnis aller verfügbaren Dateien bzw. Sendungen nennt sich „Podcast Feed", dabei handelt es sich meistens um einen RSS Feed.

Mehr zum Thema Podcast im Dossier auf M Online:
**https://mmm.verdi.de**

*Wie der Brief dem Postgeheimnis unterliegt, soll im Darknet ein Postfach Anonymität für Whistleblower gewährleisten. Eine entsprechende Technologie macht es möglich. Medien sollten diese Darknet-Postfächer nutzen!*

# Postfach im Darknet

## SecureDrop schützt Whistleblower vor Enttarnung

Auf Basis der Software SecureDrop haben Medien wie die *New York Times*, die *Washington Post* und der britische *Guardian* abhörsichere Postfächer im Darknet installiert. Das schützt auch Whistleblower ohne größere IT-Kenntnisse vor Enttarnung. Er wusste, was er tat: Als Edward Snowden im Jahr 2013 mit dem Journalisten Gleen Greenwald Kontakt aufnahm, befand er sich noch in dem Land, dessen Behörden ihn bald als Staatsfeind jagen würden. Anonymisierungstechnologien, die er virtuos beherrschte, ermöglichten ihm, selbst zu bestimmen, ob und wann er seine Identität offenbart.

Dass sich Verräter politischer Geheimnisse nach dem neuesten Stand der Technik schützen können, ist nicht selbstverständlich. Nehmen wir an, bei einem Whistleblower handelt es sich nicht um einen jungen Informatiker wie Snowden, sondern um einen eher behäbigen älteren Juristen in einem deutschen Ministerium. Wahrscheinlich ist, dass er nicht so genau weiß, welche Spuren digitale Kommunikation hinterlassen kann. Hier könnte die Technologie SecureDrop greifen. Mit ihrer Hilfe können Medien potenzielle Whistleblower schützen. Ein Postfach auf Basis von SecureDrop minimiert die Datenflüsse vom Nutzer an die Redaktion, bei der keine technischen Daten mehr landen, die Behörden abgreifen oder beschlagnahmen könnten.

Für die Anonymität sorgt eine technische Besonderheit: ein SecureDrop-Postfach steht im so genannten Darknet, das auf der Anonymisierungstechnologie Tor basiert. Tor verschleiert IP-Adressen. Diese digitalen Postadressen zeigen bei jeder Kommunikation im Internet an, wo ein Datenpaket herkommt und wo es hin soll. Das macht Nutzer leicht identifizierbar und Kommunikationswege nachvollziehbar.

Tor sorgt dafür, dass ein Datenpaket auf dem Weg zur Ziel-Webseite stets einen Umweg über drei Stationen nimmt. Die angesteuerte Webseite sieht deswegen nicht, mit wem sie eigentlich kommuniziert. Die Verschleierung von Kommunikation basiert auf einem Netzwerk von insgesamt etwa 70.000 Tor-Knotenpunkten, die Freiwillige und Organisationen auf der ganzen Welt betreiben, unter ihnen auch die Organisation Reporter ohne Grenzen.

Mit einem kostenlos verfügbaren Browser auf Basis von Tor kann man anonym und unzensiert im normalen Internet surfen. Zudem lassen sich mithilfe der Technologie versteckte Webseiten betreiben, unter einer eigenen, Tor-basierten Endung Namens „onion“ – das eigentliche Darknet.

### Digitaler Ort mit zwei Gesichtern

Dieses Tor-Darknet ist vor allem wegen zwielichtiger und wirklich übler Inhalte bekannt. Es ist eine hoch professionelle, illegale Einkaufsmeile für Drogen. Und es gibt hermetisch abgeriegelte kinderpornographische Darknet-Foren, auf denen Bilder missbrauchter Kinder getauscht werden. Aber diese Anonymität hat eben auch Potenzial für Presse, Rundfunk und digitale Medien. Anders als Betreiber von Drogenmarktplätzen müssen die sich bei ihren Darknet-Aktivitäten nicht verstecken, wenn Whistleblower mit ihnen in Kontakt treten möchten.

### Links

**SecureDrop:**
https://securedrop.org

**(unvollständige) Liste der SecureDrop-Postfächer:**
https://securedrop.org/directory/

**Crowdfunding-Kampagne der Freedom of the Press Foundation für SecureDrop:**
https://freedom.press/crowdfunding/securedrop/

Foto: 123RF / argus456 und luna123; Retu: M

Ein SecureDrop-Postfach ist sehr einfach aufgebaut: Nutzer sehen einen digitalen Knopf, über den sie ein Dokument hochladen und abschicken können sowie einen Geheimcode. Den schreiben sie sich auf. Sie können später wiederkommen und nach Eingabe des Geheimcodes sehen, ob die Redaktion auf ihre Einsendung geantwortet hat.

## Große Namen sind dabei

Bisher verfügen etwa drei Dutzend Medien über Darknet-Postfächer auf Basis von SecureDrop. Zu den Anwendern zählen vor allem US-amerikanische Medienmarken wie die *New York Times*, die *Washington Post* oder die Nachrichtenagentur AP. Im europäischen Raum sind es unter anderem der britische *Guardian*, das norwegische *Dagbladet* und der IT-Verlag *Heise*. Die Tageszeitung *taz* verfügt ebenfalls über ein Postfach im Darknet, hat sich aber eine eigene technologische Lösung gebastelt. Hinter der kostenlos nutzbaren SecureDrop-Technologie steht die US-amerikanische Freedom of the Press Foundation. Der US-Journalist Micah Lee sitzt – neben Edward Snowden und Glenn Greenwald – im Vorstand der Stiftung. Er meint, dass selbst aufwändige Überwachungsmaßnahmen bei einem SecureDrop-Postfach ins Leere laufen: „Wenn Ermittlungsbehörden oder Geheimdienste herauszufinden versuchen, wer die Quelle einer Medieninformation ist, und den Internetzugang des SecureDrop-Servers beobachten, ist alles, was sie sehen, ein- und ausgehender Tor-Datenverkehr."

Ein SecureDrop-Postfach schützt Whistleblower übrigens auch vor der Neugier der Redaktion. Auch die sieht keinerlei Daten, aus denen sich beispielsweise der geographische Standort eines Nutzers ableiten ließe. Die Whistleblower kennen grob ihr Gegenüber – das Investigativressort der *New York Times*, des *Guardians* oder des *Heise*-Verlages – und sind selbst doch vollständig anonym. Und das gilt auch dann, wenn sie sie, anders als Edward Snowden, nicht wissen, was sie tun.

**Stefan Mey <<**

Aktion

### Aktion für Samuel Ogundipe, Nigeria

# Festnahme nach Artikel

Am 14. August 2018 erhielt der nigerianische Journalist Samuel Ogundipe eine ungewöhnliche Aufforderung. Er möge sich bitte bei der Spezialeinheit für Raub (SARS) der Polizei in der Hauptstadt Abuja melden. Doch statt eines Gesprächs über einen Raub wurde der Mitarbeiter der Online-Zeitung „Premium Times" wegen eines von ihm geschriebenen Artikels festgenommen. Außerdem froren die Behörden seine Bankkonten ein.

Am Tag nach der Festnahme wurde Samuel Ogundipe ohne einen Rechtsbeistand verhört. Die Polizei verlangte von ihm, seine Quellen für einen Artikel offenzulegen. Dieser war am 9. August in der investigativen Online-Publikation „Premium Times" erschienen und beschrieb eine polizeiliche Untersuchung, die nach dem Eindringen von Agenten des Staatssicherheitsdienstes SSS in die Nationalversammlung in Auftrag gegeben worden war. Der Untersuchungsbericht wurde kürzlich vom Generalinspekteur der Polizei dem amtierenden Staatspräsidenten Yemi Osinbajo vorgelegt – der Vizepräsident vertritt kommissarisch den erkrankten Staatschef Muhammadu Buhari.

Samuel Ogundipe weigerte sich, seine Quellen preiszugeben und musste deshalb in Haft bleiben und wurde wegen „Hausfriedensbruchs" und „Diebstahls polizeilicher Dokumente" angeklagt. Sein Anwalt wurde nicht zu ihm gelassen, als die Anklageschrift verlesen wurde, obwohl der Journalist nach ihm verlangte. Gegen Ogundipe wurde Untersuchungshaft verhängt. Amnesty International ist überzeugt, dass der Journalist ausschließlich wegen der Wahrnehmung seiner journalistischen Tätigkeit festgenommen wurde und fordert seine sofortige und bedingungslose Freilassung.

AMNESTY INTERNATIONAL

Nach Erscheinen des Artikels wurden auch die Journalistin Azeezat Adedigba und der Chefredakteur von „Premium Times", Mojeed Musikilu, von der Polizei verhört. Beide wurden aber noch am selben Tag aus dem Gewahrsam wieder entlassen.

In Nigeria werden Journalistinnen und Journalisten immer wieder eingeschüchtert, an der Berichterstattung gehindert oder nach kritischen Berichten von Sicherheitskräften geschlagen oder willkürlich festgenommen. Auch die Online-Zeitung „Premium Times" war schon mehrfach im Visier der Behörden des westafrikanischen Landes.

**Harald Gesterkamp <<**

**Was können Sie tun?**
Schreiben Sie an den nigerianischen Generalstaatsanwalt und fordern Sie ihn auf, den Journalisten Samuel Ogundipe umgehend freizulassen und alle Anklagepunkte gegen ihn fallen zu lassen. Verlangen Sie von seiner Behörde, die Pressefreiheit zu achten und Journalisten bei der Ausübung ihrer Arbeit zu schützen.
**Schreiben Sie auf Englisch oder Deutsch an:**

Abubakar Malami, SAN
New Federal Secretariat Complex
5th Floor
Shehu Shagari Way
PMB 192 Garki, Maitama
Abuja
NIGERIA
Fax: 00 234 9 523 51 94
E-Mail: info@fmj.gov.ng

**Senden Sie eine Kopie an:**
BOTSCHAFT DER
BUNDESREPUBLIK NIGERIA
S.E. Herr Yusuf Maitame Tuggar
Neue Jakobstraße 4
10179 Berlin
Fax: (030) 21 23 02 12
E-Mail: info@
nigeriaembassygermany.org

Fotos: Martin Storz

*Kundgebung von Journalisten an Tageszeitungen auf dem Stuttgarter Schlossplatz am 12. März 2018 für die Steigerung der Reallöhne und der Honorare.*

# Die Mitglieder entscheiden

## Umfrage zum Tarifergebnis für Redaktionen von Tageszeitungen

***Die Forderung nach einer echten Reallohnsteigerung für Journalistinnen und Journalisten an Tageszeitungen wurde auch in der siebenten Verhandlungsrunde am 2. Juli nicht erfüllt. Die Tarifkommission der dju in ver.di hat das letzte Angebot der Verleger deshalb nicht angenommen – jedoch der DJV. Derzeit entscheiden die ver.di-Mitglieder in den Streikbetrieben, ob sie dieses Ergebnis akzeptieren oder weiter für mehr streiten wollen. M sprach mit dem ver.di-Verhandlungsführer Matthias von Fintel.***

**M | Warum gab es bei der dju keine schnelle Zustimmung?**

**Matthias von Fintel |** Dieser Verhandlungsstand ist als Ergebnis einer kämpferischen Tarifbewegung nicht akzeptabel. Er wird aus unserer Sicht dem Engagement und dem Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Arbeitskämpfen, Aktionen und Demonstrationen beteiligt und ein Signal für den Wert journalistischer Arbeit gesetzt haben, nicht gerecht. Auch nach Streiks mit über 1000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren die Verleger im BDZV nicht bereit, ein Lohnplus anzubieten, das über der Inflationsrate liegt. Das zwischen DJV und BDZV erzielte Ergebnis bringt für die meisten Kolleginnen und Kollegen einen Reallohnverlust. Unterm Strich wurde nicht einmal ein Inflationsausgleich erreicht.

**Was konkret passt der dju am Ergebnis nicht?**

Da ist zunächst die lange Laufzeit von 31 Monaten bis in den Juli 2020. Nach unseren Erfahrungen mit dem BDZV wird es dann nicht plötzlich ganz schnell gehen mit einem neuen Gehaltstarifvertrag, zumal auch der Manteltarifvertrag zum Jahresende kündbar ist. Es ist also davon auszugehen, dass es erst 2021 wieder ein Tarifergebnis gibt. Damit droht ein ausgefallenes Tarifjahr für Zeitungsredaktionen und das, nachdem auch ab Mai 2018 und Mai 2019 mit 1,9 und 2,4 Prozent nur im günstigsten Fall ein Inflationsausgleich für diese beiden Jahre erreicht wird, allerdings keine Steigerung. Für 2020 sieht das Ergebnis im März nur eine Einmalzahlung vor, die ja bekanntermaßen nur zu dem Moment wirkt und die Tarifgehälter nicht nachhaltig erhöht. Genau solche dauerhaften Abkopplungen von den Tarif- und Preisentwicklungen wollten die dju und bis zur Paraphierung eines anderen Tarifergebnisses auch der DJV in dieser Tarifrunde gerade nicht mehr hinnehmen. Für das Ziel der Reallohnsteigerung haben die Kolleginnen und Kollegen schließlich gestreikt und sich engagiert.

**Und was springt für die Freien raus? Hier hatte ver.di doch auch weitere Forderungen?**

Wir wollten im selben Geltungsbereich, in dem der Gehaltstarifvertrag gilt, auch die Tarife für Freie durchsetzen. Doch die von uns geforderte Erweiterung auf Verlage in Mecklenburg-Vorpommern und Hessen wurde vom BDZV abgelehnt. In allen anderen Verlagen im bisherigen Geltungsbereich sollen nun für Freie die Text- und Foto-Honorare sowie die Pauschalen für Redaktionsdienste um 1,9 und 2,4 Prozent ab Mai 2018 und im Mai 2019 steigen, und als Einmal-

***„Offenbar haben die Verleger den Schuss der streikenden Kolleginnen und Kollegen noch nicht gehört", kommentierte der Verhandlungsführer der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di, Matthias von Fintel, die Ergebnisse der dritten Verhandlung in Stuttgart.***

***Das vollkommen ungenügende Angebot der Verleger provoziere weitere Arbeitsniederlegungen, bekräftigte er den Streikwillen der Beschäftigten. In der Folge kam es bis zur siebenten Runde am 1. Juli in mehreren Bundesländern zu Arbeitsniederlegungen.***

zahlung ein Viertel der monatlichen Pauschalen oder ein Viertel eines monatlichen Durchschnitts-Honorars gezahlt werden.

**Ganz gut sieht es bei den Berufseinsteiger_innen aus. Jedoch wurde für sie ursprünglich eine höhere Einmalzahlung gefordert?**

Für sie sieht das bisherige Ergebnis tatsächlich besser aus, aber nach einem ersten Blick ist auch dies angesichts einer so langen Laufzeit nicht überzeugend. Wir haben noch am 1. Juli zu Beginn der Verhandlung diesen Teil zuerst verhandelt und uns dafür stark gemacht, die „Jungen" besser zu stellen. Die Erhöhung der Gehälter für ausgebildete junge Redakteur_innen in der Tarifstufe 2b (1. bis 4. Berufsjahr) um 135 Euro und 100 Euro für Volos ab 2018 ist stark. Denn es macht für die Jungredakteur_innen etwa 4,2 Prozent aus. Doch zusammen mit der zweiten Steigerung von 2,4 Prozent um dann insgesamt 6,6 Prozent wirkt sich das Ergebnis über 31 Monaten dann jedoch auch nur wie eine normale Tarifsteigerung um 2,5 Prozent pro Jahr aus. Der Schub und das Aufschließen zu Berufseinsteigern anderer Branchen gelingt damit nicht. Für Volos werden die Gehälter sogar nach der ersten Erhöhung in 2018 eingefroren, es findet weiter keine Tarifsteigerung statt. Sie werden sozusagen innerhalb des Tarifabschlusses abgekoppelt.

**Nachdem es zu wenig Bewegung von Seiten der Verleger in Richtung der dju-Forderungen gegeben hatte, riefen die Gewerkschaften wenige Tage vor der siebenten Verhandlungsrunde zur Urabstimmung auf. Mit welchem Ergebnis?**

Das Ergebnis war überzeugend. 90 Prozent der dju-Mitglieder in den Streikbetrieben stimmten für zweimal 2,8 Prozent mehr Geld bei einer zweijährigen Tarifvertragslaufzeit und 150 Mindesterhöhung für Berufseinsteiger. Das war für dju-Verhandlungskommission richtungsweisend für die siebente Runde. Deshalb hat sie auch nicht dem skizzierten Verhandlungsstand zustimmen wollen, weil das allermeiste aus dem Tarifergebnis nicht dem entspricht, was sich unsere dju-Mitglieder von dieser Tarifrunde gemeinsam mit allen Streikenden in den Redaktionen versprochen haben.

**Zurzeit läuft die Mitgliederbefragung zum Tarifergebnis der Verleger und des DJV. Wie geht es weiter, je nachdem wie die Umfrage ausgeht?**

Bis Mitte September soll in Mitgliederversammlungen oder auch in einer Umfrage während der Arbeitszeit im Verlag abgestimmt werden. Zur Entscheidung steht, ob wir an unserem Ziel in dieser Tarifauseinandersetzung – nämlich echten Reallohnsteigerungen – festhalten. Das hätte zur Folge: das Tarifergebnis zwischen DJV und BDZV nicht nachträglich mit abzuschließen. Damit halten wir uns die Möglichkeit offen, in einzelnen Verlagen oder Regionen unseren Forderungen mit Streikaktionen jederzeit Nachdruck zu verleihen. Denn wir sind dann nicht in der Friedenspflicht und in der Lage, alle Redakteur_innen und Freien eines Verlages, auch Unorganisierte und DJV-Mitglieder, zum Streik für höhere Tarifsteigerungen aufzurufen. Mit Sicherheit wird es Anlässe dafür geben und wir werden unsere Strategie dahingehend ausrichten. Die Alternative wäre, das Tarifergebnis nachträglich zu unterzeichnen und es damit auch als dju in ver.di zu akzeptieren, inklusive der dann bis Ende Juli 2020 geltenden Friedenspflicht.

Entschieden wird mit der Mehrheit, die erreicht ist, wenn die Hälfte der Abstimmungsteilnehmer_innen sich dafür oder dagegen ausspricht mit persönlich abgegebenen Voten. Eine schriftliche Abstimmung ist nicht vorgesehen. Die Ergebnisse werden bundesweit zusammengefasst und veröffentlicht. Das Resultat wird die dju-Tarifkommission zur verbindlichen Grundlage ihrer Beschlussfassung über die Fortführung oder Beendigung der Tarifrunde nehmen.

**Gespräch: Karin Wenk <<**

**Hinweis der M-Redaktion**

Über das Ergebnis der Abstimmung und die Entscheidung der Tarifkommission im September wird M Online aktuell berichten http://mmm.verdi.de

## Honorarerhöhungen bei der Eßlinger Zeitung

# Freie wehrten sich gegen schwindenden Verdienst

Acht Jahre keine Honorarerhöhungen und dann auch noch eine Layoutumstellung, die dafür sorgte, dass sie für den gleichen Aufwand weniger verdienen: Dagegen haben die freien Journalistinnen und Journalisten der *Eßlinger Zeitung* (EZ) sich nun mit Hilfe von ver.di erfolgreich gewehrt. Zunächst, indem sie in der Tarifrunde für Tageszeitungsjournalist_innen mit den festangestellten Redakteur_innen in einen Solidaritätsstreik traten, dann indem sie zwei Wochen lang keine Aufträge mehr angenommen haben. Die Hartnäckigkeit zahlte sich aus.

Im Juli konnten sich die 19 EZ-Freien mit Geschäftsführer Andreas Heinkel auf ein höheres Zeilenhonorar von nun 72 Cent statt wie vorher 62 Cent einigen. Außerdem wurde verabredet, die Pauschalen für Straßenumfragen, Gerichtstermine und Interviews von bislang 80 bis 106 Euro auf 125 Euro zu erhöhen. Pro gefahrenem Kilometer bekommen die Freien nun wie die Festangestellten 30 Cent statt 27 Cent. Für lange Gemeinderatssitzungen, die wenig Artikelthemen ergeben, soll eine Aufwandspauschale von 35 Euro gezahlt werden. Bisher bekamen sie für einen 100-Zeilen-Bericht von einer dreistündigen Gemeinderatssitzung gerade mal 62 Euro und hätten davon auch noch Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, beklagten die freien Journalist_innen auch in einem Flugblatt, mit dem sie sich an ihre Leser_innen wandten und um Unterstützung im Kampf um mehr Honorar baten. <<

ver.di publik

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**eine/n Redakteur/in**

für die Redaktion in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin. Die Redaktion produziert die Mitgliederzeitung *ver.di publik* mit einer Auflage von knapp 2 Millionen Exemplaren sowie den 14-tägig erscheinenden Informationsdienst für Aktive *ver.di NEWS*. Zudem ist die Redaktion verantwortlich für den journalistisch-publizistischen Bereich unseres zentralen Internetauftritts *verdi.de* mit *ver.di TV*.

Wir erwarten:

- Eine langjährige Erfahrung im Printjournalismus als Autor/in und Redakteur/in
- Professionelles Recherchieren, Verfassen und Redigieren von Texten der klassischen journalistischen Genres
- Profunde Kenntnisse der Gewerkschafts- und Sozialpolitik, national und international
- Ein sicheres politisches Einschätzungsvermögen
- Gespür für relevante Themen und ihr Entwicklungspotenzial, Themenplanung und Themensetzung
- Erfahrungen mit der Produktion und Präsentation von online-Texten und Videoclips
- Inhaltliche und kommunikative Kompetenz im Umgang mit freien Autorinnen und Autoren – und selbstverständlich: Teamfähigkeit

Wir bieten:

- Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in einem hochmotivierten Redaktionsteam
- Eine inhaltlich anspruchsvolle Arbeit an spannenden, wichtigen Themen
- Regen fachlichen Austausch und Kollegialität im Team
- Eine angemessene Bezahlung

**Bewerbungen bis zum 15. Oktober 2018 bitte an:**

stellenmarkt@verdi.de

ver.di
Personal Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

**Deutsche Welle**

# Freie erstreiten Festanstellung

Bei der Deutschen Welle haben ein Toningenieur, ein Kameramann mit Schwerpunkt Studio sowie eine Cutterin mit Unterstützung von ver.di auf Festanstellung geklagt und vor dem Landesarbeitsgericht Berlin gewonnen. Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht war nicht zugelassen. Dagegen geht der Sender in einem Fall mit einer Beschwerde vor. Die vierte Klage einer Toningenieurin hatte bereits das Arbeitsgericht Berlin zugunsten der Klägerin entschieden. Weitere Verfahren werden über eine Rechtsanwaltskanzlei in Berlin geführt.

Im Fall der gewonnenen Klagen hat Steffen Damm vom ver.di-Rechtsschutz nun die Personalleitung der Deutschen Welle angeschrieben, um die weiteren Modalitäten des Anstellungsverhältnisses zu klären, auf das die Kläger_innen jetzt einen Rechtsanspruch haben. Denn: Häufig liegen die während der freien Tätigkeit gezahlten Honorare deutlich höher als das Gehalt in einer Festanstellung. „Der Arbeitgeber kann deshalb versuchen, die Differenz vom Arbeitnehmer zurückzufordern“, erläutert Damm. Außerdem seien die meisten freien Mitarbeiter_innen so gut wie nie vollzeitbeschäftigt, sondern „landen alle auf einem bestimmten Teilzeitfaktor“. „Und wie der zu bestimmen ist, da gibt es so ein paar Spielräume.“ Es gelte also, sich zu einigen, um nicht erneut vor Gericht zu landen.

Um die Beschäftigung von nicht Programmgestaltenden abseits individueller Klagen dauerhaft zu sichern, hat ver.di die Deutsche Welle zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Den nicht programmgestaltenden DW-Freien rät Kathlen Eggerling, Gewerkschaftssekretärin im ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg, die Kampagne „DW – Jobs mit Zukunft“ zu unterstützen. ver.di-Mitglieder sollten sich beim ver.di-Senderverband in der Deutschen Welle oder direkt bei ihr beraten lassen, um zu prüfen, wie die Chancen im Falle einer Statusklage stehen. „Je mehr Leute mitmachen, umso mehr Druck können wir für Tarifverhandlungen aufbauen.“

DW-Verwaltungsdirektorin Barbara Massing hat inzwischen Verhandlungen zu diesem Zeitpunkt mit Verweis auf den Stellenplan und die derzeit laufenden intensiven Gespräche mit der Bundesregierung erst einmal abgelehnt. **MH <<**

**Ausführlicher Bericht M Online:**
**https://mmm.verdi.de/tarife-und-honorare/dw-freie-erstreiten-festanstellung-52099**

**Computer Bild Hamburg**

# Kämpfen für einen Tarifvertrag

Bei der Computer Bild Digital GmbH in Hamburg dauern die Verhandlungen für einen Haustarifvertrag an. Mit Warnstreiks unter dem Motto „Faire Tarife – nicht nur für unsere Smartphones“ wurden die Forderungen im Sommer untermauert. Die Beschäftigten der bekannten Zeitschrift aus dem Springer-Konzern wollen so bezahlt werden wie ihre Kolleg_innen in den tarifgebundenen Verlagen. Die Verhandlungen werden von der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten Union (dju) in ver.di und dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) geführt.

Der Warnstreik bei *Computer Bild* ist der erste Streik bei den mittlerweile zahlreichen tariflosen Tochterunternehmen von Axel Springer um einen Haustarifvertrag. Nach drei Verhandlungsrunden war kein wesentliches Entgegenkommen seitens des Konzerns erkennbar geworden. „Es wird Zeit, dass die Springer-Verantwortlichen ihre Mitarbeiter ernst nehmen“, sagte ver.di-Fachbereichsleiter Martin Dieckmann. „Über ein Angebot, das bis zu 40 Prozent unter den Flächentarifen liegt, kann man nicht ernsthaft verhandeln“, wies Dieckmann das bislang unterbreitete Gehaltsangebot der Konzernleitung zurück. Springer meldet Jahr für Jahr neue Gewinnsteigerungen. Der Konzertüberschuss allein in 2017 beträgt ca. 378 Millionen Euro.

**Red. <<**

Radio Hamburg

# Gehaltskurve zeigt nach unten

Die Beschäftigten von Radio Hamburg wollen nicht mehr hinnehmen, dass sie immer ärmer werden, während sich die Gesellschafter Millionen-Gewinne ausschütten und fordern deshalb mit der Kampagne #WirSindRadioHamburg nun einen Tarifvertrag. Der Radiosender lehnte Tarifverhandlungen ab, bot aber zusätzliche Leistungen sowie eine Erfolgsprämie von 1000 Euro. Auf einer Mitarbeiterversammlung zeigten sich die Beschäftigten gegenüber der Geschäftsführung geschlossen und quittierten dieses Angebot mit demonstrativer Stille. Einen Gewinn von 5,7 Millionen Euro erwirtschaftete der Privatsender, zu dessen Gesellschaftern Axel Springer, RTL und die Bauer Media Group gehören, im Jahr 2016. Auf der Kampagnen-Website #WirSindRadioHamburg wenden sich die Beschäftigten mit einem eigens produzierten Video an ihre Hörerinnen und Hörer. Darin heißt es etwa: „Seit Jahren kein verlässlicher Inflationsausgleich, … keine Altersvorsorge, keine einheitliche und verlässliche Regelung für Prämien oder andere Vergütungen. Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es in vielen Verträgen nicht mehr."

**Mehr unter http://wirsindradio.hamburg.de und unter https://mmm.verdi.de** <<

Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

# Für ein Bündnis

In ganz Europa nehmen die Angriffe auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu, das Bewusstsein der Bevölkerung für die Bedeutung öffentlich finanzierter Medien für die Demokratie schwindet. Der Workshop am 17. Oktober analysiert die Strategien populistischer Bewegungen und rechtskonservativer Initiativen. Er blickt aber auch darauf, wie Rundfunkanstalten erfolgreich reagiert haben, wo kritische Analysen angebracht sind, welche Fehler vermieden werden können und wie ein Bündnis von Beschäftigten, Geschäftsleitung und Gremienmitgliedern möglich ist. Ort: NDR-Konferenzzentrum, Hugh-Greene-Weg 1, 22529 Hamburg; 13.00 Uhr. Anmeldung/Programm:
**https://tinyurl.com/ybmarewn** <<

Veranstaltungen für Freie

# Datenschutz

Die dju-Fachgruppe Westfalen-Südwestfalen hat sich im Sommer neu aufgestellt. Arbeitsziel ist, ein themen- und serviceorientiertes Angebot für ver.di-Mitglieder und Gäste anzubieten. Zum Auftakt gibt es eine Veranstaltungsreihe zur Datenschutz-Grundverordnung für Freiberufler_innen. Am 22. September, 13. Oktober und 10. November trifft man sich zum DSGVO-Frühstück von 10 bis 12.30 Uhr im Fotografenstudio im Kulturort Depot, Immermannstraße 29, 44147 Dortmund. Die Veranstaltungen sind, Frühstück inklusive, für ver.di-Mitglieder kostenlos (bitte Mitgliedsausweis mitbringen). Gäste sind willkommen (Kostenbeitrag 20 Euro). Unbedingt anmelden per E-Mail: jutta.kruse@verdi.de.
Mehr Infos: **http://tinyurl.com/y7sr77vx**

Presseausweis

# Antrag kommt per Post

Der neue Service hat sich bewährt: Nachdem dies bereits im vergangenen Jahr als Entlastung und Verbesserung unseres Services gelobt wurde, werden nahezu alle Mitglieder der dju in ver.di, die bisher einen Presseausweis von uns bekommen haben, spätestens im Oktober angeschrieben und mit einem vorausgefüllten Presseausweisantrag für 2019 versorgt. Zudem befindet sich der jeweils aktuelle Antrag wie gehabt auf der Website der Deutschen Journalisteninnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di. **https://dju.verdi.de**

Wir haben uns daher entschieden, den Antrag der M von nun an nicht mehr beizulegen.

Alles andere bleibt so gut, wie es ist: Auch der Presseausweis für 2019 hat das Signum der Innenministerkonferenz. Dafür hat die dju in ver.di lange gekämpft. Der bundeseinheitliche Presseausweis hat damit die erhoffte Aufwertung in seiner Akzeptanz gegenüber Behörden und Einsatzkräften erfahren. Er ist nach wie vor ein unverzichtbares Arbeitsmittel für hauptberufliche Journalistinnen und Journalisten. ver.di-Mitglieder bekommen den Presseausweis kostenlos: Die Gebühren für die Ausstellung sind im Mitgliedsbeitrag enthalten. <<

**IMPRESSUM: „M – Menschen Machen Medien"**
Medienpolitisches ver.di-Magazin, erscheint 2018 mit vier gedruckten Ausgaben, die jeweils ein Schwerpunktthema behandeln. „M Online" berichtet aktuell aus der Medienbranche: **https://mmm.verdi.de**

**Herausgeber:**
Fachbereich 8 (Medien, Kunst, Industrie), Bundesvorstand: Frank Bsirske / Frank Werneke

**Redaktion:**
Karin Wenk (verantwortlich), Tel. 030 / 69 56 23 26
Anschrift: ver.di Bundesverwaltung / Karin Wenk, Redaktion M, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Fax: 030 / 69 56 36 76, E-Mail: karin.wenk@verdi.de
Für unverlangt eingesandte Artikel und Bilder übernimmt die Redaktion keine Verantwortung. Gezeichnete Beiträge stimmen nicht immer mit der Meinung der Redaktion überein.

**Anzeigen:**
ASK Agentur für Sales und Kommunikation GmbH, Bülowstr. 66, Hof D / Eingang D1, 10783 Berlin, Fax 030 / 740 73 16 75
E-Mail: anzeigen@ask-berlin.de

Ansprechpartnerin: Simone Roch, Strategische Kommunikation Tel. 030 / 740 73 16 32
Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 23 gültig ab 1.1.2018

**Gestaltung und Druck:**
Layout: vision-und-gestalt.de
Druck und Vertrieb: alpha print medien AG (apm), Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

**Abonnementsverwaltung:**
Verlagsgesellschaft W.E. Weinmann mbH, Postfach 1207, 70773 Filderstadt, Tel. 0711 / 700 15 30. Fax: 0711 / 700 15 10. E-Mail: service@verlag-weinmann.com

Für Mitglieder der Medien-Fachgruppen ist die Bezugsgebühr im Mitgliedsbeitrag erhalten.

Jedes Heft kostet 9 Euro (inklusive Mwst.). Die Ausgaben können einzeln bestellt oder wie bisher als Jahresabo erhalten werden.

ver.di-Mitglieder aus anderen Fachgruppen können M zu einem ermäßigten Preis abonnieren.

**Weitere Publikationen:**
M Online https://mmm.verdi.de/ verantwortlich: Karin Wenk Tel: 030 / 69 56 23 26

„Druck + Papier", verantwortlich: Andreas Fröhlich Tel: 030 / 69 56 23 40

**Redaktionsschluss M:**
M 03.2018: 20.08.2018
M 04.2018: 19.11.2018
ISSN-Nr.: 09 46 – 11 32

# JOURNALISTENTAG

## ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT PUSH THE BUTTON!

## 26. JANUAR 2019

**PROGRAMM & ANMELDUNG: HTTPS://DJU.VERDI.DE/JOURNALISTENTAG**

Journalismus ist der schönste Beruf der Welt, das ist unsere Überzeugung und prägt die berufspolitische Arbeit der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di.
Wir wollen die Startbedingungen für den journalistischen Nachwuchs verbessern, damit auch in Zukunft die klügsten Köpfe in den Redaktionen arbeiten. Welche Wege in die Redaktionen führen, was die klassische Ausbildung auch unter den Bedingungen der Digitalisierung vorsieht und welche Chancen Quereinsteigerinnen haben, aber auch, was wir gemeinsam anpacken und gestalten können, damit Journalismus auch weiterhin der schönste Beruf der Welt bleibt: Der 32. Journalistentag dreht sich rund um das Thema Aus- und Weiterbildung, Vernetzung und Chancen.
Wir freuen uns auf die Informationen und Erkenntnisse der zahlreichen Expertinnen und Experten, vor allem aber auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre Beiträge!

ver.di