

Medienpolitisches ver.di-Magazin Okt. 2019 Nr. 3



- Es rappelt in der Kiste Streiks im Rundfunk
- Rettungsaktion Fotograf mit an Bord



Mitbestimmung Wozu Gewerkschaft?

IM FOKUS MITBESTIMMUNG



- 6 WOZU GEWERKSCHAFT? Von Monique Hofmann
- WIRKUNGEN ...
 fragen Sie Ihren Betriebsrat. Betriebliche Mitbestimmung seit 100 Jahren

ZU RISIKEN UND NEBEN-

10 BEWÄHRT, ABER MIT DEFIZITEN

Wo echte Mitbestimmung fehlt – Fragen an den Arbeitsrechtsexperten Helmut Platow

12 MICROSOFT UND DER DATENSCHUTZ

Rolle von ARD-Personalräten bei der Einführung neuer Software 15 OHNE SIE GEHT NIX

Rundfunkfreie fordern Sitze in allen Personalvertretungen

16 BETRIEBSRÄTE AUCH FÜR FREIE

Selbstständige auf dem Weg in die Festanstellung begleitet

18 ALLE MITNEHMEN AUF DEM WEG INS DIGITALE

70 Jahre dpa: Fragen an Gesamtbetriebsratsvorsitzende Andrea Hellmich

20 NICHT LAMENTIEREN, EINFACH MACHEN

Viele Möglichkeiten für aktive Beteiligung in ver.di

IM FOKUS VER.DI KONGRESS



22 STARK UND ERFOLGREICH MIT LUFT NACH OBEN

ver.di steht für sozialgerechten Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft

25 DIE BÜHNE GEROCKT

Würdiger Abschied und Neubeginn mit zwei starken Franks

PORTRÄT

4 BERUF RADIOMODERATOR: TIM KOSCHWITZ

Wie in einem Raumschiff

MEINUNG

VERLOGEN UND "RECHTSWIDRIG"

INTERNATIONAL

- 26 ACHT TAGE AUF SEE
 Fotografien belegen
 dramatische Rettungsaktion vor Sizilien
- 28 ÄGYPTEN:
 MASSIVE VERLETZUNGEN
 DER PRESSEFREIHEIT
- 28 AKTION FÜR ROBERTO
 DE JESÚS QUIÑONES
 HACES, KUBA
 Journalist wegen "Widerstands" festgenommen

BERUF

29 IMMER SCHÖN SAUBER BLEIBEN

> #Krassmedial: Medientage am Wannsee

29 SCHON ENTDECKT? ND DIE WOCHE

TARIFE UND HONORARE

- 30 ES RAPPELT IN DER KISTE Bislang größte Streikbewegung im öffentlichrechtlichen Rundfunk
- 31 FAIRNESSPREIS AN "DR. KLEIN"
- 1 IMPRESSUM

Titelbild

Foto: shutterstock / Arthimedes





Mit Schwimmwesten ausgestattet protestierte die ver.di-Jugend in Leipzig gegen die Flüchtlingspolitik, die den Tod vieler Menschen durch Ertrinken in Kauf nimmt.

Gemeinsam mitmischen

Man kann die Dinge laufen lassen oder aber sich einmischen – mitbestimmen, wohin die Reise geht. MITbestimmen impliziert, es gemeinsam zu tun.

Es ist das Gemeinsame, das die Stärke von ver.di ausmacht. Wie ein roter Faden zog sich dieser Gedanke durch den 5. Ordentlichen Bundeskongress. Sei es im Rückblick, als Frank Bsirske betonte, dass die Erfolge in den Tarifkämpfen nur gemeinsam erreicht werden konnten. Sei es beim Ausblick auf das weitere Engagement der Gewerkschaft für einen sozial-gerechten Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft, als der frisch gewählte ver.di-Bundesvorsitzende Frank Werneke den Delegierten zurief: "Das machen wir gemeinsam, denn wir sind zukunftsgerecht". Sei es in den zahlreichen Dis-

kussionsbeiträgen der ver.di-Aktiven in Leipzig! (S. 22 bis 25)

Mitbestimmung als Herz der Demokratie birgt zahlreiche Chancen des Mittuns in der Arbeitswelt, in Politik und Gesellschaft in sich. ver.di kann dafür Plattform und Klammer sein. *M Menschen Machen Medien* 3/2019 hat mit dem Arbeitsrechtsexperten Helmut Platow über das Betriebsverfassungsgesetz – Bewährtes und Defizite – gesprochen (S. 10/11). Die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebs-und Personalräten im Zuge der Digitalisierung etwa bei der Einführung neuer Software im Unternehmen zeigt das Beispiel Microsoft mit "Office 365" im Rundfunk (S. 12 bis 14). Zum Wandel der Arbeitswelt gehört, dass zunehmend Selbstständige beschäftigt werden. Das gilt in hohem Maße für Medienbetriebe. Im Rundfunk geht ohne Freie nix und auch in den Verlagen gäbe es "weiße Flecken", gleich ob Print oder Online. Mitbestimmen dürfen Freie häufig nur eingeschränkt, obwohl es auch um ihre Arbeitsbedingungen geht (S.15 bis 17). Die Fachgruppe Medien und die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver. di vertreten die Berufsinteressen ihrer Mitglieder und beteiligen sich aktiv, wenn es um die medien- und die gesellschaftspolitische Entwicklung unseres Landes geht. Über das Wie und Warum sprach M mit ihren Vorsitzenden Manfred Kloiber und Tina Groll (S. 20/21).

Geschlossenheit wurde in Leipzig zum Thema Klimawandel demonstriert. Lebhafter Befall brandete auf, als Frank Werneke das Klimapaket der Regierung als "klare Enttäuschung" anprangerte. Die Kriminalisierung der Seenotrettung gehöre abgeschafft, war eine Forderung des Kongresses. Wie notwendig das ist, zeigt in dieser M ein Bericht über die Rettung von mehr als 100 Geflüchteten vor Sizilien, dokumentiert durch einen freien Fotografen (S. 26/27).

Und wenn zum ersten Mal 3.000 Beschäftigte des öffentlich-rechtlichen Rundfunks gemeinsam streiken, entfalten sie Kraft für berechtigte Tarifforderungen und damit für die Bedingungen, ein Programm mit hoher Qualität zu produzieren (S. 30/31). Wie die Tarifrunde weiter geht und mit welchen Ergebnissen, kann auf M Online und auf rundfunk.verdi.de verfolgt werden.

Karin Wenk, verantwortliche Redakteurin





Der Antrag für den bundeseinheitlichen Presseausweis wird nicht mit dieser M-Ausgabe verschickt. Er kann unter https://dju.verdi.de/service/ presseausweis heruntergeladen werden.

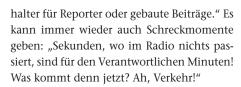
Beruf Radiomoderator: Tim Koschwitz

Wie in einem Raumschiff



stehen auf null. Kein Wunder, dass ihn jetzt keiner hören kann und er auch keinen Kontakt zu den Außenstationen hat. Der Countdown läuft. Knallrot brennen ihm die Sekundenzähler der Digitalanzeige ins Gesicht. Start in wenigen Augenblicken. Der ganze Körper geht in Anspannung, die Hände sind in Position, der Geist hellwach. Dann schnellen die ersten Regler blitzschnell nach oben. Volle Energie, volle drei Stunden in die Weiten des Äthers hinein.

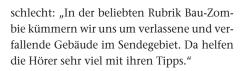
Tim Koschwitz moderiert von 7-10 Uhr die Frühsendung beim RBB-Stadtsender 88,8. Für den 35jährigen ist das längst Routine, andererseits ist es immer wieder auch ein Erlebnis der besonderen Art. "Es ist ein wenig wie die Kommandozentrale beim Raumschiff Enterprise. Da sind 20 Regler, aus zweien kommt die Musik, auf einem Regler ist ein Kollege in der Verkehrszentrale, die Nachrichtenkollegin kann ich an- und ausschalten. Der Telefonregler verbindet mich direkt mit den Hörern. Im Prinzip ist es wie Klavierspielen. Wenn man nicht mehr auf seine Finger schauen muss, dann ist es eine gute Sendung", verrät Radiomann Koschwitz. Und weiter: "Das sieht wie eine riesig große blinkende Excel-Tabelle aus. Die arbeite ich von oben nach unten ab. Ein grünes Lichtsignal zeigt mir, was jetzt dran ist, wiederkehrende Elemente, Jingles für Wetter, Verkehr, Platz-



Gelernt hat er sein Handwerk beim bayrischen Lokalsender Radio Primavera, danach kam er zur Jugendwelle Fritz und sendet nun für die eher gesetztere Generation 40plus. Er kann komplizierte Sachverhalte in drei Sätzen sagen, weil er im Radio die Aufmerksamkeitsspanne halten muss. Sonst schalten die Hörer-*innen weg. Dann muss er mit dem richtigen Druck sprechen, nicht zu schnell und zu aufgeregt, aber auch nicht gelangweilt langsam. "Was ist ein Ear-Catcher? Hund beißt Mann ist keine Meldung! Mann beißt Hund ist eine Meldung! Es ist das Außergewöhnliche", verrät Moderator Koschwitz die Kriterien der täglichen Auswahl vor der Sendung, die er zusammen mit den Redakteur*innen und dem Chef vom Dienst trifft.

Kein Zwerg Allwissend

"Mein Name hängt ja mit dran. Also habe ich auch ein Mit-Entscheidungsrecht. Ich moderiere nichts, was ich total kacke finde. Aber ich bin ja auch nicht Zwerg Allwissend", lobt der Mann vor dem Mikro die Teamarbeit im Sender. Und er ist froh über den Kontakt zu den Hörer*innen. Denn wenn man sein Wissen allein über Agenturmeldungen und Zeitungsartikel bezieht, verliere man irgendwann den Kontakt zur Basis. Und das ist nicht nur rein menschlich, sondern auch journalistisch



Zum Radio kam er schon als kleiner Junge durch seinen Vater Thomas Koschwitz, der auch Radiomoderator ist. Im Keller in Marburg an der Lahn bereiteten Vater und Sohn gemeinsam die Sendungen vor, zogen die besten Platten aus dem Regal, wählten die coolsten Lieder aus: Phil Collins, Genesis, Rod Stewart, alles was von der Insel kam. Später folgte eine Ausbildung zum Rundfunkredakteur.

Tim Koschwitz ist zweifacher Familienvater, das dritte Kind ist unterwegs. Die Lügenpresse-Hysterie, die Debatte über die Notwendigkeit von Journalismus, die bedrohlichen Spardebatten und -beschlüsse beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk! Macht sich da der Radiomoderator keine Sorge um seine berufliche Zukunft? Nein, sagt Koschwitz, als freier Moderator fürchte er nicht um seine Existenz. "Was soll denn schon passieren?" Er weiß, dass er nicht möglichst viele Klicks generieren, dass er beim RBB wie in der ARD keinen Sensationsjournalismus produzieren muss. Der Hörer ist für ihn Kunde, der für seinen monatlichen Rundfunkbeitrag seriöse und sauber recherchierte Meldungen, Berichte und Reportagen hören will. Dafür gebe es auch in seiner Redaktion genügend Controlling auf mehreren Ebenen, damit sein Radio-Raumschiff nicht abstürzt in den unendlichen Weiten der digitalen Fake News und Thomas Klatt << Falschbehauptungen.



Verlogen und "rechtswidrig"



er als Privatmensch Kenntnis erhält von schweren Straftaten, egal ob geplant oder bereits begangen, sollte umgehend die Polizei verständi-

gen. Das ist geradezu staatsbürgerliche Pflicht. Anders verhält es sich, wenn ein großes Boulevardmedium den Ermittlern aktiv zuarbeitet. Und die Gelegenheit nutzt, in großem Stil gleichzeitig in eine reißerisch aufgezogene Verdachtsberichterstattung einzusteigen. So geschehen im Fall des ehemaligen Fußball-Nationalspielers Christoph M., gegen den wegen des Verdachts auf Besitz und Verbreitung von Kinderpornographie ermittelt wird. Bild, das Schmuddelkind der deutschen Publizistik, zog wie gewohnt alle Register: voller Name, unverpixeltes Foto und Video von der Hausdurchsuchung. Flankiert mit dem beiläufig eingestreuten Hinweis, dass es sich zunächst um einen Anfangsverdacht handle, mithin vorläufig das Prinzip der Unschuldsvermutung gelte.

Eine verlogene Methode. "Durch die blickfangartige Aufmachung gerade im Boulevard ist die Stigmatisierung eigentlich nicht wegzukriegen", kritisiert im NDR-Mediemagazin "Zapp" der Berliner Anwalt Christian Schertz, spezialisiert auf Medienrecht und Persönlichkeitsrechtverletzungen. Er hält die komplette Berichterstattung über C.M. in den Medien schlicht für "rechtswidrig". Denn auf den geifernden publizistischen Leitwolf folgte wie üblich das Rudel: die Meute derer, die nach

kurzer Schamfrist der Versuchung nicht widerstehen können, auch im Interesse von Auflagen und Klicks an dieser Story zu partizipieren. Es sei eine durchaus übliche Machart des Boulevardjournalismus, sich Berichterstattungstatbestände zu schaffen, indem man selbst Ermittlungsverfahren produziere, bemerkt Schertz. Bild selbst hatte die Behörde auf den Vorgang hingewiesen. Die ursprüngliche Behauptung, der Hinweis sei von einer Freundin des Beschuldigten gekommen, entpuppte sich schnell als Lüge. Das Landgericht Köln hat dem Springer-Verlag inzwischen per einstweiliger Verfügung diese "identifizierende Berichterstattung" im Zusammenhang mit den Ermittlungen gegen C.M. verboten.

Nun ist eine Verdachtsberichterstattung nicht grundsätzlich verwerflich. Aber allein die Prominenz des Beschuldigten reicht nicht aus, um dermaßen grelle sensationell aufgezogene mediale Inszenierungen abzusondern. Schließlich geht es um einen grundrechtssensiblen Bereich: die Abwägung zwischen öffentlichem Informationsinteresse und den Persönlichkeitsrechten des Betroffenen. Dass *Bild* im Zweifel "auf den Rechtsstaat scheißt" (Vice), ist sattsam bekannt. Eben erst kassierten das Blatt und sein Digitalableger drei Rügen des Presserats, unter anderem wegen blutrünstiger Berichterstattung über den Stuttgarter "Schwert-Mord mitten auf der Straße".

Wenn Bild-Chef Reichelt jetzt behauptet, man habe aus dem Fall Kachelmann in Sachen Ver-

dachtsberichterstattung dazu gelernt, so ist das pure Heuchelei. Das Verfahren gegen den ehemaligen Wettermoderator der ARD gilt bis heute als Prototyp einer aus den Fugen geratenen Medienhetze. Dafür sorgte nicht zuletzt *Bild* mit seiner einseitigen, die Unschuldsvermutung mit Füßen tretenden "Prozessbeobachterin" und Altfeministin Alice Schwarzer. Was dem Blatt nach erfolgtem Freispruch Kachelmanns hohe Schmerzensgeldforderungen eintrug. Dem Betroffenen nutzte das nichts: In eine vergleichbare berufliche Position konnte Kachelmann nie wieder zurückkehren. Unterm Strich also ein Beispiel für das Versagen des Rechtsstaats.

Falls sich am Ende die Unschuld von C.M. herausstelle, sicherte *Bild* schon mal treuherzig "prominente Berichterstattung" zu, "in tatsächlich vergleichbarem Umfang". Die Botschaft hören wir wohl, allein uns fehlt der Glaube. Und selbst wenn: Schon jetzt ist der Beschuldigte beruflich weitgehend isoliert. Was bei bei Leserinnen und Zuschauern hängenbleiben dürfte: Da war doch mal was mit Kinderpornographie!

Günter Herkel «

Der Autor lebt in Berlin und arbeitet als freier Medienjournalist für Branchenmagazine in Print, Rundfunk und Online



Anzeige

Jubiläumsaktion Nur noch bis 31.12.2019



Mehr Rente für Journalisten www.presse-versorgung.de



Erwachsene Kinder von Presse-Versicherten können sich bis zum 31.12.2019 bei uns versichern. Unabhängig von Alter und Beruf erhalten sie unsere ausgezeichneten Konditionen!



0711 2056 244 info@presse-versorgung.de

"Was kann die Gewerkschaft für Dich tun?", so ver.di TV in einer Straßenumfrage. "Keine Ahnung", hieß es nicht selten. Denn Aufgabe und Sinn von Gewerkschaften erschließen sich immer weniger Menschen. Das mag auch daran liegen, dass die großen Schlachten längst geschlagen scheinen. Bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, die Fünf-Tage-Woche – historische Errungenschaften, längst selbstverständlich und gesetzlich festgeschrieben.

Wozu Gewerkschaft?



Von Monique Hofmann

ine weitere, doch nicht allzu ferne solche Errungenschaft, ja man könnte sagen, der bisher größte politische Erfolg der noch relativ jungen ver.di war die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015. Fast zehn Jahre haben Funktionäre und Mitglieder dafür gekämpft, bei der Politik und gegen die Lobbyverbände aus der Wirtschaft, nachdem ver.di und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) im Januar 2006 die Initiative Mindestlohn gegründet hatten.

Und auch heute noch sitzt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Andrea Kocsis gemeinsam mit DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell und dem Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG Bau) Robert Feiger in der Mindestlohnkommission, die zu gleichen Teilen aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter*innen besteht. Sie beraten unter anderem über die regelmäßige Anpassung des Mindestlohns und geben eine Empfehlung an die Bundesregierung für die Gesetzesanpassung.

Um von der Politik gehört zu werden

Doch eine Schlacht, vielleicht die weitaus größere, steht noch bevor: Es ist das Ringen um die Ausgestaltung der wahrscheinlich gewaltigsten Umwälzung dieses Jahrhunderts – der Digitalisierung. Diese wird die Arbeitswelt tiefgreifend verändern. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, darauf hinzuwirken, dass neue und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen und die neuen Technologien im Sinne der Arbeitnehmer*innen genutzt werden.

Und das nicht nur vor Ort im Unternehmen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf der Ebene der Politik. Zum Beispiel in der Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz – Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche, soziale und ökologische Potenziale". Deren Aufgabe ist es, Handlungsempfehlungen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz zu entwickeln und im Herbst 2020 einen Abschlussbericht vorzulegen. Ihr gehören 19 Bundestagsabgeordnete und 19 externe Sachverständige an – darunter auch ver.di-Bundesvorstandsmitglied Lothar Schröder, der dort seine Expertise als Leiter des ver.di-Fachbereichs Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung einbringt und die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder vertritt.

Gewerkschaften tragen somit die Anliegen ihrer Mitglieder an die Politik heran und sind gleichzeitig Ansprechpartnerinnen für die Parlamentarierinnen und Parlamentarier – vor allem in der Arbeitsmarktpolitik. Nicht umsonst waren etwa der damalige ver.di-Chef Frank Bsirske und DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach 2017 von den Grünen in die Vorbereitungen zu möglichen Jamaikakoalitionsgesprächen eingebunden worden.

Doch es müssen nicht immer die ganz großen Fragen sein: Mit zahlreichen Stellungnahmen, Beteiligungen an Anhörungen und politischen Gesprächen sorgen Gewerkschaften dafür, dass die Stimme ihrer Mitglieder von der Politik gehört wird und die politischen Rahmenbedingungen für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen entstehen. "ver.di nimmt Einfluss auf den Staat, die Gesetzgebung und die Rechtsprechung", heißt es dazu in der am 18. März 2010 im Gewerkschaftsrat beschlossenen ver.di-Grundsatzerklärung. Und das "Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland" schreibt:

"Von hoher Bedeutung für die Chance zu politischen Einflussnahmen sind für die G.en Regelungen, die den Zugang zu politischen Willensbildungsund Entscheidungsprozessen eröffnen. Neben der Möglichkeit, dass Vertreter von G.en als Sachverständige oder Interessenvertreter an öffentlichen Anhörungen des Bundestages auf Einladung teilnehmen (§ 70 Geschäftsordnung des Bundestages), soll G.en wie anderen "Zentral- und Gesamtverbänden sowie [...] Fachkreisen", wenn sie sachlich betroffen sind, eine "rechtzeitige Beteiligung" bei der Vorbereitung von Gesetzesinitiativen ermöglicht werden (§ 47 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien vom 1.9.2000 (aktuelle Fassung: 1.9.2011), mit der u. a. die ehemalige GGO II aufgehoben wurde). Ergänzt werden diese Mitwirkungsmöglichkeiten durch die Mitarbeit von Gewerkschaftsvertretern in zahlreichen Beiräten und Gremien, die z. B. bei verschiedenen Bundesministerien bestehen, in der Gestalt von Rundfunkräten als Kontrollorgane öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten fungieren oder beim Statistischen Bundesamt eine beratende Aufgabe einnehmen. Durch die Mitwirkung von Gewerkschaftern als Beisitzer und ehrenamtliche Richter bei Sozial- und Arbeitsgerichten sind sie an der richterlichen Gestaltung des Arbeits- und Sozialrechts beteiligt."

Konkret heißt das: Gewerkschaftsmitglieder können demokratisch mitbestimmen – auch außerhalb der regelmäßig stattfindenden Wahlen zu Bundes-, Landes- und Kommunalparlamenten.

Zum Beispiel bei der für die Filmschaffenden drängenden Frage der unständigen Beschäftigung: Weil Team und Cast beim Film in der Regel nur für kurze Zeit und für die Dauer von einzelnen Projekten angestellt sind, fallen sie immer häufiger aus dem Schutz der Sozialversicherung heraus. ver.di hatte sich im politischen Raum immer wieder gegen diese Benachteiligung ausgesprochen und fordert, dass zusammenhängende Tätigkeiten für einen Auftraggeber innerhalb eines Filmprojekts zusammenhängend betrachtet werden, damit die Filmschaffenden einen angemessenen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben können. Diese Forderungen haben Vertreter von ver.di und dem Bundesverband Schauspiel (BFFS) bei einem Treffen der Arbeitsgruppen "Kultur und Medien" sowie "Arbeit und Soziales" der SPD-Bundestagsfraktion unter Beteiligung des Bundesarbeitsministeriums an die Abgeordneten herangetragen, die nun gemeinsam mit dem Ministerium an einer schnellen Lösung dieses Problems arbeiten werden.

Ein weiteres Beispiel: Das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Dessen Verabschiedung im März war eine monatelange Debatte darüber vorausgegangen, ob journalistische Berichterstattung davon ausgenommen wird oder ob Journalistinnen und Journalisten sich gegenüber den Strafverfolgungsbehörden rechtfertigen müssen. Nicht zuletzt war es zu einem großen Teil dem Lobbying von ver.di bei der Politik sowie der Stellungnahme eines Bündnisses aus Gewerkschaften, Verlegerverbänden und Medien zu verdanken, dass Whistleblower*innen und Journalist*innen dank einer erweiterten Ausnahmeklausel besonders geschützt werden konnten.

Um im Diskurs eine Stimme zu haben

Überhaupt setzen die Gewerkschaften mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit Impulse, damit die Interessen und Sichtweisen ihrer Mitglieder in den gesellschaftlichen Diskurs einfließen. Mit Pressemitteilungen, Interviews und Hintergrundgesprächen verschaffen sie sich Gehör bei den Medien und kommen auf eigenen Tagungen wie dem jährlichen ver.di-Digitalisierungskongress oder als Gast auf Podiumsdiskussionen ins Gespräch mit der Politik und Vertreter*innen gesellschaftlicher Gruppen.

So engagieren sich etwa die Journalistinnen und Journalisten in ver.di besonders stark beim Thema Pressefreiheit. Ob in Deutschland oder im Ausland, ob mit offenen Briefen – wie zum Beispiel an verschiedene Bundesbehörden im Zusammenhang mit den skandalösen Vorgängen rund um den G20-Gipfel in Hamburg oder an Bundesinnenminister Horst Seehofer mit der Aufforderung, für die Sicherheit von Journalist*innen zu sorgen - oder mit konkreten Hilfsangeboten für bedrohte Kolleginnen und Kollegen wie den in Hamburg lebenden türkischen Oppositionsjournalisten Adil Yigit, der im vergangenen Jahr in die Türkei abgeschoben werden sollte. Und nicht zu vergessen: Mit ihren Vertreter*innen in Plenum und Trägerverein sowie ihren finanziellen Beiträgen ermöglicht (auch) ver.di die Arbeit des Deutschen Presserats. Er wacht über die Einhaltung presseethischer Grundstandards und positioniert sich öffentlich zu Gesetzesvorhaben und Ereignissen, die von grundsätzlicher Bedeutung für Journalismus und Pressefreiheit sind.

Um in der Wirtschaft mitzubestimmen

Mitbestimmen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Gewerkschaft auch in Unternehmen – und das abseits von der Arbeit des Betriebsrats. In zahlreichen Aufsichtsräten sorgen Gewerkschaftsvertreter*innen dafür, dass die Perspektive der Beschäftigten in wirtschaftliche und strategische Unternehmensentscheidungen einfließt. Die Aufsichtsräte von Aktiengesellschaften, GmbHs und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit mehr als 2000 Beschäftigten sind sogar paritätisch mit jeweils der gleichen Anzahl von Anteilseignern und Arbeitnehmern besetzt – wobei unter den Arbeitnehmervertreter*innen zwei oder drei unternehmensunabhängige Vertreter*innen von Gewerkschaften mitentscheiden.

Insgesamt gab es im Jahr 2016 nach Angaben der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung (HBS) 641 paritätisch besetzte Aufsichtsräte. So bringt sich ver.di zum Beispiel über ihre Vertretung im Aufsichtsrat der Deutschen Bank aktiv in den Prozess der Neuausrichtung des Unternehmens ein. Und auch der neue Konzernchef Christian Sewing hatte seinerseits im Juli zugesagt, den Kurs der Zusammenarbeit mit ver.di hal-

ten zu wollen. Einen Teil ihrer Aufsichtsratstantiemen führen die Vertreter*innen der DGB-Gewerkschaften übrigens an die HBS ab, um die gewerkschaftliche Tätigkeit zu stärken. Die seit Juni 2016 geltende Regelung sieht etwa für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied vor, dass bei Vergütungen bis zu 5.000 Euro im Jahr pro Aufsichtsratsmandat 10 Prozent des Betrages und bei Vergütungen über 5.000 pro Jahr zusätzlich 90 Prozent der über 5.000 Euro liegenden Einnahmen abgeführt werden müssen. Das gilt auch für die 2461 ver. di-Mitglieder in Aufsichtsgremien, die sich darüber hinaus verpflichten, ab dem dritten Mandat die Tantiemen vollständig abzuführen.

Um es einfach besser zu haben

Und selbst in der Tarifpolitik beschränkt sich das Handeln der Gewerkschaften – wie viele vielleicht glauben mögen – nicht allein auf das Erstreiten regelmäßiger Lohnerhöhungen. Einen bedeutenden tarifpoli-

Zu Risiken und Nebenwirkungen.

fragen Sie Ihren Betriebsrat. Betriebliche Mitbestimmung seit 100 Jahren



ie betriebliche Mitbestimmung durch gewählte Interessenvertretungen ist vielerorts bewährte Praxis und gesetzlich klar geregelt. Das Betriebs-

verfassungsgesetz (BetrVG) – so etwas wie das Grundgesetz für die Betriebsräte – gilt seit 1952 und wurde 2001 letztmalig novelliert. Hält es den Erfordernissen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt noch stand? Ein Blick zurück und nach vorn.

In den revolutionären Massenstreiks von 1917 und 1918 agierten erstmals Arbeiterräte. Sie mit Machtbefugnissen auszustatten, war nach dem Ende des Ersten Weltkrieges eine Forderung der Arbeiterbewegung. Doch das am 4. Februar 1920 erlassene Betriebsrätegesetz enthielt das Wort "Räte" nur noch als Konzession. Dagegen formierte sich Protest. Zur letzten Lesung im Reichstag kamen über 100.000

Demonstranten, aufgerufen von revolutionärer Betriebsrätezentrale, USPD und KPD. "Her mit dem vollen Mitbestimmungsrecht!", hieß eine der Losungen. Am Ende gab es 42 Tote und über 100 Verletzte, weil die von der Ebert-Scheidemann-Regierung postierte Sicherheitspolizei in die Menge feuerte.

Schon eine 1926 erschienene Untersuchung über die Betriebsräte der Weimarer Republik kam zu dem Schluss, dass im Betriebsrätegesetz "von dem ursprünglichen Rätegedanken nur ein karger Rest" verwirklicht worden sei. Freilich regelte es in den Betrieben eine gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf sozialem und personellem Gebiet. Das genügte den braunen Machthabern, das Gesetz im Januar 1934 aufzuheben und eine Betriebsverfassung gemäß "Führerprinzip" anzuordnen. Das kippten erst die Alliierten. Am 10. April 1946 wurden von den Siegermächten durch

das Kontrollratsgesetz Nr. 22 Rahmenbestimmungen über eine neue Betriebsverfassung erlassen, die durch Ländergesetze ausgefüllt und ergänzt wurden.

In der Bundesrepublik Deutschland trat am 14. November 1952 das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Es regelt in der Tradition des Weimarer Betriebsrätegesetzes Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte und verlangt "vertrauensvolle Zusammenarbeit" zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat. 1972 wurde das Gesetz grundlegend modernisiert. Seither ist es mehrfach überarbeitet worden, zuletzt durch eine Novellierung vom 27. Juli 2001 sowie kleinere Anpassungen 2017.

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt die Verhältnisse in Unternehmen nicht grundsätzlich in Frage. Gesellschaftliche und übergreifende

tischen Erfolg konnte ver.di erst kürzlich im Filmbereich erringen, wo nach mehr als zwei Jahren Verhandlung erstmals in der Geschichte der Branche eine gemeinsame Vergütungsregel für Kreative im Synchronbereich abgeschlossen werden konnte. Synchronschauspielerinnen und -schauspieler, -regisseurinnen und -regisseure sowie Dialogbuchautorinnen und -autoren werden damit künftig am wirtschaftlichen Erfolg der von ihnen synchronisierten Filme und Serien beteiligt und profitieren von den Einnahmen, die aus ihren schöpferischen Leistungen entstehen.

Dies kann zu Recht als Meilenstein auf dem Weg zu einer angemessenen Vergütung von Urheberinnen und Urhebern im Synchronbereich bezeichnet werden. Bisher blieb den Kreativen der Synchronbranche zur Durchsetzung des Anspruchs auf eine finanzielle Beteiligung am Erfolg eines Films nur der Klageweg. Einen Weg, den auch der Synchronschauspieler Marcus Off beschreiten musste. Die deutsche Synchron-

stimme des Schauspielers Johnny Depp in den ersten drei Teilen von "Fluch der Karibik" hatte in einem mehr als zehn Jahre währenden Rechtsstreit von Walt Disney eine Nachzahlung erstritten, die das Zehnfache der ursprünglichen Gage betrug. Dafür bekam Off bei der Verleihung des Deutschen Schauspielpreises 2017 den ver.di-Preis "Starker Einsatz".

Um Leistungen wert zu schätzen

Ach ja, Filmpreise. Dazu gehören der gerade verliehene "Fairness-Preis", den ver.di mit dem BFFS vergibt, und der ver.di-Preis auf der jährlich stattfindenen Dokfilm Leipzig. Sie sind natürlich eine weitere der unzähligen Stellschrauben, mit denen Gewerkschaften den gesellschaftspolitischen Diskurs im Sinne ihrer Mitglieder beeinflussen und darin Tendenzen fördern, die den gewerkschaftlichen Werten Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität entsprechen.



Foto [M]: Rudi Kleiber

Tarifkonflikte sollen außerhalb von Werkstoren ausgefochten werden. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich "einigen". Betriebsräte vertreten die Interessen der gesamten Belegschaft. Die Mittel, die ihnen dafür zur Verfügung stehen, sind gesetzlich klar begrenzt: Sie dürfen keine Streiks anzetteln, Arbeitsabläufe und den Betriebsfrieden nicht stören.

Mitsprache bei Digitalisierung

Herzstück der Betriebsverfassung sind die Mitbestimmungsrechte. Die wichtigsten stehen in Paragraph 87, Absatz 1. Danach kann der Betriebsrat mitbestimmen über Verhaltensregeln im Betrieb (Compliance), den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, über Überstunden und Kurzarbeit. Echte Mitbestimmung gibt es auch bei der Überwachung durch technische Einrichtungen und Software, die das Verhalten der Beschäftigten erfassen. Mitbestim-

men dürfen Betriebsräte bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, bei betrieblichen Sozialleistungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Schließlich gilt Mitbestimmung auch beim Abschluss von Sozialplänen, die wirtschaftliche Nachteile bei Betriebsänderungen ausgleichen. Das greift bei Massenentlassungen, aber auch der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.

Auch wie Gewerkschaften in Unternehmen hineinwirken dürfen, ist im BetrVG geregelt. Über diese begrenzten Rechte hinaus setzen sich DGB-Gewerkschaften für mehr Arbeitnehmer-Beteiligung ein. Die digitalisierte Wirtschaft verlange "Mitbestimmung 4.0", fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund. Rechte dürften nicht abgebaut, sondern müssten verbessert werden: "Die Digitalisierung braucht tatsächlich eine moderne Mitbestimmung – also eine, die die Interessen und Daten der Be-

schäftigten vor Willkür schützt", so DGB-Chef Reiner Hoffmann. Ganz anders die Vorstellungen der Arbeitgeber: Damit Unternehmen technische Neuerungen schnell umsetzen können, sei etwa ein Mitspracherecht des Betriebsrats bei der Anpassung einer Software nicht mehr zeitgemäß.

Solange keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen dazu getroffen sind, tragen derlei Konflikte aktuell auch Betriebsräte in den Medienhäusern aus. Da geht es um moderne Technik zur Verhaltenskontrolle oder um Entgrenzung von Arbeitszeit vs. mehr Zeitsouveränität. Um Druck auf Stammbelegschaften und Mitbestimmungsrechte durch den Einsatz von Subunternehmen bis hin zu Clickworkern. Oder um Arbeitnehmerdatenschutz. Zu alledem sagt das geltende Betriebsverfassungsgesetz wenig oder gar nichts.

Helma Nehrlich <<

Bewährt, aber mit Defiziten

Wo echte Mitbestimmung fehlt – Fragen an den Arbeitsrechtsexperten Helmut Platow



ach Deiner Einschätzung, hat sich das Betriebsverfassungsgesetz bewährt?

Ja, unter dem Strich hat sich das BetrVG sehr bewährt. Es

gibt natürlich immer Verbesserungsbedarf, aber allein die Tatsache, dass die Arbeit der Betriebsräte gesetzlich basiert mit Räumlichkeiten, Sachmitteln und Beratung finanziert wird, ist existenziell. Die festgeschriebenen betrieblichen Beteiligungsrechte sind auch im europäischen Vergleich beispielgebend.

Werden sie auch entsprechend genutzt?

Die Betriebsräte haben per Betriebsverfassungsgesetz gute Möglichkeiten, sich zu qualifizieren und zu wirksamer Interessenvertretung zu befähigen. Altgediente Betreuer und Berater von Betriebsräten wie ich stellen allerdings fest, dass im Durchschnitt die Qualifikation der Betriebsräte abgenommen hat. Bildungsangebote – auch die der Gewerkschaften – werden offenbar nicht so wahrgenommen oder sind nicht so wirksam wie früher. Über die Gründe will ich hier nicht spekulieren.

Reden wir über das Gesetz als solches. Wo wären denn Nachjustierungen dringlich?

Nach meiner Wahrnehmung in zwei Hauptbereichen: Zum einen hinsichtlich der Punkte, die Gewerkschaften schon vor der Novellierung 2001 gefordert hatten, die aber nicht umgesetzt wurden: Mehr Mitbestimmung bei Beschäftigungssicherung, bei Personalplanung und -bemessung, bei der Arbeitsorganisation, einschließlich Werkverträge, und beim Datenschutz. Da gibt es bislang nur Beratungs- und Informationsrechte, keine echte Mitbestimmung. Das wirkt sich im Arbeitsleben zunehmend negativ aus.

Der andere große Bereich hängt mit der Digitalisierung der Arbeitswelt und dadurch hervorgerufenen Veränderungen zusammen. Die Regelung von Arbeitszeiten und ihre Gestaltung werden dringlicher. Die eigentlichen technischen Entwicklungen haben natürlich

auch beträchtliche Auswirkungen, die betreffen speziell Mitbestimmung nach § 87, Absatz 1, Nr. 6. Nachrangig, aber mit starkem Effekt, wirkt die Digitalisierung auch auf den Gesundheitsschutz.

Exzessives Outsourcing, die "Flexibilisierung" von Arbeitszeiten und -orten sind Entwicklungen, die den Betriebsbegriff oder Arbeitnehmereigenschaften überhaupt betreffen. Erfordern sie auch Neuregelungen?

Ich habe das nicht besonders erwähnt, weil es eigentlich keine neuen Entwicklungen sind. In der Medienbranche begannen sie bereits in den 1980er Jahren, epochemachend beim Bauer-Verlag, wo Ausgliederungen von Spezialzeitschriften und Verlagsbereichen für die Beschäftigten zum sofortigen Wegfall von Betriebsvereinbarungen führten und damals noch nicht einmal Übergangsmandate für Betriebsräte galten. Die Arbeitgeberstrategien, Personalkosten zu verringern, sind ja mittlerweile sehr vielfältig: Gründung eigener Billigtöchter, Austritt aus dem Arbeitgeberverband, Reinholen von Dienstleistern und Werkvertragsunternehmen. Das alles beeinträchtigt die Arbeitnehmerseite und verursacht Auseinandersetzungen. Nehmen wir Springer, wo mit der Trennung von Digital und Print im vergangenen Jahr völlig neue Betriebseinheiten begründet wurden. Zwar hat man von Beginn an Gemeinschaftsbetriebe konstituiert, doch führt das zweifellos dazu, Arbeitnehmerrechte zu schwächen. Mitbestimmungsrechtlich - die Konstruktion des Gemeinschaftsbetriebes gibt es im Betriebsverfassungsgesetz seit 2001 - kommt man dagegen nicht an. Im Grunde müsste der Gesetzgeber Verbote aussprechen. Das ist natürlich illusorisch.

Betrachten wir genauer, was unter Arbeiten 4.0 gefasst wird. Personalplanung – mit eigenen oder fremden Kräften bis hin zu Crowdworkern – wird immer wichtiger. Was müsste für wirksame Interessenvertretung besser geregelt werden?



... ist seit 1977 Rechtsanwalt.

Seit Anfang der 1980er Jahre berät er vorrangig Betriebsräte und Gewerkschaften.

Von 1991 bis 2001 arbeitete er als Justiziar und Leiter der Rechtsabteilung beim Hauptvorstand der IG Medien.

Bis 2010 war er Leiter des Bereichs Recht und Rechtspolitik der ver.di-Bundesverwaltung. Zum Tarif- und Mitbestimmungsrecht hat er auch vielfach publiziert.

Betriebsräte sind generell nur für die eigene Belegschaft zuständig. Da in modernen Unternehmen immer mehr nach außen verlagert oder fremdvergeben werden kann, ist es wichtig, dass Betriebsräte echte Mitbestimmungsrechte erhalten: bei der Beschäftigungssicherung, der Umschulung und Qualifizierung eigener Leute, über den Zeitrahmen, in dem Veränderungen passieren sollen. Die bisherigen Regelungen in § 92 und 92 a BetrVG, wo-

nach von Interessenvertretungen lediglich Vorschläge gemacht werden dürfen, reicht längst nicht mehr aus. Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten müssen ausgeweitet werden. Ihnen sollte ein Initiativrecht zur betrieblichen Weiterbildung eingeräumt werden, ebenso hinsichtlich von Techniken, die Leistungsüberwachung und Verhaltenskontrolle dienen.

Und die Flexibilisierung der Arbeit?

Zum Glück hat ja gerade der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, nicht nur Überstunden, sondern überhaupt die Arbeitszeit zu dokumentieren – letztlich begründet mit dem Gesundheitsschutz. Freilich erlaubt moderne Technik zunehmende Flexibilisierung, Stichwort Vertrauensarbeitszeit. Die führt aber sehr oft zu mehr Selbstausbeutung. Es ist richtig, dass Betriebsräte Arbeitszeiterfassung fordern. Mittlerweile gibt es intelligente Zeiterfassungssysteme, bei denen Beschäftigte auch keine Befürchtungen haben müssen.

Also weg mit Vertrauensarbeitszeit, Kontrolle ist besser. Dafür spricht auch die Regelung, die kürzlich bei der Märkischen Allgemeinen in Potsdam gefunden wurde...

Richtig. Ich selbst war schon vor Jahren an einer Arbeitszeitregelung bei der Nordwest-Zeitung in Oldenburg beteiligt. Der Vorsitzende der Einigungsstelle war sich seinerzeit noch unsicher, ob sich das Mitbestimmungsrecht bei der Lage der Arbeitszeit auch auf die Zeiterfassung erstreckt. Durch den EuGH-Spruch ist das jetzt eindeutig, niemand muss mehr auf den nationalen Gesetzgeber warten. Dennoch sollte das auch im Betriebsverfassungsgesetz klargestellt werden. Momentan gibt es dort "nur" das gute Mitbestimmungsrecht zur Lage der Arbeitszeit, das die Festlegung der Arbeitszeit für jede einzelne namentlich benannte Arbeitnehmer*in einschließt, wenn man es durchsetzt. Bei Springer etwa achten Betriebsräte verstärkt darauf, dass die Dienstpläne gemäß § 87.1,2 korrekt und namentlich benannt sind. So können Interessenvertretungen zumindest indirekt auf die Personalbemessung Einfluss nehmen.

Die Einführung neuer Technik und Software, die Verhaltenskontrolle ermöglicht, ist mitbestimmungspflichtig. Zunehmend kommen IT-Lösungen aber gar nicht mehr aus dem eigenen Unternehmen, sondern werden eingekauft. Du selbst warst bei Springer an einer Konzernbetriebsvereinbarung beteiligt, die die Einführung von MS Office 365 regelt

(M berichtete in Ausgabe 3/2018). Mitbestimmung bei solchen Prozessen ist eine echte Herausforderung?

Langfristig wird man die Einführung solcher Systeme nicht aufhalten. Die Frage ist also: Wie geht man damit um? Wie kann man mitgestalten? Bei Springer ging es inzwischen auch um die Einführung der Kommunikationssoftware SLACK. Zunächst in der Bild-Redaktion sollte sie auf freiwilliger Basis genutzt werden, ohne Betriebsratsmitsprache. Dagegen ist die Interessenvertretung vorgegangen. Inzwischen hat Springer zumindest eine Unternehmenslizenz erworben. Doch dass Updates einfach aufgespielt werden, ist auch hier Usus. Ähnliches gilt bei Vertriebssoftware wie Sales Force. Gegenwärtig wird zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung über beides verhandelt. Dafür brauchen Interessenvertreter schon ziemliches Expertenwissen.

Arbeitgeber müssten doch selbst großes Interesse daran haben, Hoheit über die genutzten Daten zu behalten?

Zum einen sagt man – und das mag zum Teil sogar stimmen – dass große IT-Konzerne Entwicklungstempo und Sicherheitsaspekte solcher Software viel besser im Griff haben können. Allerdings zeigen meine Erfahrungen zugleich, dass Medienunternehmen die mit solchen Entwicklungen verbundenen Gefahren ziemlich geringschätzen. Sicherheitsrisiken bei Daten- oder Konkurrenzschutz nimmt man quasi in Kauf.

Und Mitbestimmung stört da auch?

Der Arbeitgeberseite ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87.1,6 natürlich ein Dorn im Auge. Die Diskussion bei Unternehmen und Verbänden geht dahin, dass Mitsprache überhaupt nur noch dann gegeben sein soll, wenn es um die gezielte Auswertung von gewonnenen Leistungsdaten geht. So könnte man das Problem natürlich auch lösen...

Zum Arbeitnehmerdatenschutz steht bislang auch kein Wort im Betriebsverfassungsgesetz...

In Sachen Datenschutz haben Betriebsräte kein echtes Mitbestimmungsrecht. Sie sollen lediglich die Einhaltung der Gesetze überwachen. Etwas datenschutzrechtlich Problematisches im Unternehmen zu verhindern, haben sie keinerlei Handhabe – wenn nicht gleichzeitig Mitbestimmungsrechte nach § 87.11,6 greifen. Das ist ein Defizit. Ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist in dem Zusammenhang wichtig, das ja schon lange überfällig ist. Doch solche Regelungen kann man nach Lage der Dinge momentan eher aus Brüssel erwarten als aus Berlin. Auf

europäischer Ebene gäbe es übrigens weiteren Regelungsbedarf... Im Zuge der internationalen Vernetzung großer Konzerne wie Springer, G+J, Bertelsmann sollten die europäischen Betriebsräte gestärkt werden. Bisher haben solche Gremien nur Informations- und Beratungsrechte. Von der EU ist hier eine Richtlinie für echte Mitbestimmung in europa- und weltweit tätigen Konzernen zu fordern.

Letztes Thema: Tendenzschutz. Der schränkt Mitbestimmungsrechte in Medienunternehmen seit jeher beträchtlich ein. Wo ist das besonders spürbar?

Betriebsräte haben keinerlei Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Fragen, es gibt keine Wirtschaftsausschüsse wie anderswo nach §106f. BetrVG. Das betrifft vorrangig Informationsrechte. Alles, was große Medienunternehmen laut Bilanzrecht in ihren Geschäftsberichten offenzulegen haben, müssen sie dem eigenen Betriebsrat nicht mitteilen. Das ist doppelt absurd. In sozialen Fragen sind Einschränkungen weniger gravierend. Es gibt Mitbestimmungsrechte für Redakteurinnen und Redakteure bei der Lage der Arbeitszeit. Die muss man freilich nutzen. Probleme sehe ich dagegen bei personellen Maßnahmen, bei der Einstellung und Versetzung von Tendenzträgern. Hier kann der Arbeitgeber Macht ausüben und Leute unter Druck setzen. Ein aufmüpfiger Redakteur aus dem Haupthaus lässt sich per Direktionsrecht in die entfernteste Lokalredaktion versetzen, ein Widerspruch des Betriebsrates hat keine Rechtswirkungen.

Tendenzschutz und Gewinnerzielung bei Medien – kippt da nicht ohnehin immer mehr die Balance?

Springer verdient in Deutschland mittlerweile das meiste Geld nicht mehr mit Bild, sondern seinem Stellenportal StepStone. Madsack versucht sich in Leipzig und Dresden zusammen mit der Bahn im Taxigeschäft, andere Verlage vertreiben Post... Allenthalben werden neue Geschäftsfelder ausgelotet, ok. Dass das jedoch alles unter Tendenzträgerschaft geschieht, wo Arbeitnehmerrechte, die ihren Ursprung im Sozialstaatsgebot haben, zurücktreten müssen hinter den Freiheitsrechten des Unternehmers, ist anachronistisch. Da schreit vieles nach Korrektur. Der DGB hatte schon vor der letzten BetrVG-Novellierung 2001 energisch gefordert, den Tendenzschutz stark einzuschränken. Es ist eine Frage des politischen Kräfteverhältnisses, ob der Gesetzgeber das anfasst. Auch hier könnte Hoffnung eher in Europa liegen, obwohl der Tendenzschutz ja eine deutsche Besonderheit ist.

Gespräch: Helma Nehrlich <<

Microsoft und der Datenschutz

Rolle von ARD-Personalräten bei der Einführung neuer Software



as Angebot ist verführerisch: Der USamerikanische Softwareriese Microsoft stellt mit seinem Software-Paket Office 365 ProPlus neben altbekannten, lokal installierten Programmen

wie Word, Excel oder PowerPoint den Nutzern seit einiger Zeit eine Reihe von cloudbasierten Diensten zur Verfügung. Office 365 nimmt automatisch Verbindung zum Internet auf; Anwender können von jedem beliebigen Standort aus auf Programme und Dateien zugreifen, E-Mail- und Kalenderfunktionen nutzen, Dokumente speichern und teilen, Videokonferenzen durchführen und im Team gemeinsam arbeiten.

Microsoft wird seit längerem dafür kritisiert, Nutzerdaten auch ohne Einwilligung zu sammeln.



In den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der ARD ist die Arbeit mit Office-Standardanwendungen gang und gäbe, nun soll auch Office 365 eingeführt werden. Gerade Sender mit großem Ausstrahlungsgebiet und mehreren Standorten versprechen sich von den zusätzlichen Funktionen eine deutliche Arbeitserleichterung.

Das große Aber: Microsoft wird seit längerem dafür kritisiert, Nutzerdaten auch ohne Einwilligung zu sammeln. Bereits unter Windows 10 existierte das Problem, dass Microsoft heimlich verschlüsselte Daten abgegriffen und an eigene Server in den USA übermittelt hat. Datenschützer monierten, dass die Datensammelwut von Office-Anwendungen noch weitaus höher sei als die von Windows 10.

Den Personalräten der Sender obliegt es, in ihrer Verantwortung für die Beschäftigten dafür Sorge zu tragen, dass aus dem verführerischen Angebot kein unmoralisches wird. Dafür räumen ihnen die Personalvertretungsgesetze Mitbestimmungsrechte ein: bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen sowie bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden. Aber wie sieht die Praxis aus?

"Die Arbeitgeber bzw. die ARD haben sich auf Office 365 eingeschworen", sagt Doris Carstensen, Personalratsvorsitzende beim NDR in Hamburg. "Die Sender wollen unbedingt Office Teams einführen. Es heißt, man benötige das für die ARD-Strukturreform, um besser miteinander arbeiten zu können." Der Stand der Dinge ist unterschiedlich. Personalräte der ARD-Anstalten tauschen sich grundsätzlich zwar untereinander aus, auch darüber, welche Neuerungen gerade wo eingeführt werden. "Aber jede Anstalt, jeder Personalrat muss erst einmal für sich klarkommen", so David Jacobs, Personalrat im WDR.

Aufgerüttelt haben den WDR-Personalrat Nachrichten aus den Niederlanden. Als dort 300.000 Behördenarbeitsplätze von der lokalen Anwendung der Office-Programme auf die cloudbasierte Arbeit umgestellt werden sollten, beauftragte die Aufsichtsbehörde eine Abschätzung der Datenschutzfolgen. Sie sollte bewerten, ob die Verarbeitung den datenschutzrechtlichen Vorgaben gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entspricht. Das Gutachten, das im November 2018 vorlag, stellte u. a. fest, dass Office 365-Anwendungen in erheblichem Umfang verschlüsselte Telemetrie-Daten mit zum Teil personenbezogenen Informationen an Microsoft-Entwicklerteams sendeten. Microsoft speicherte die Daten 30 Tage bis 18 Monate und verwendete sie für eigene Zwecke.

WDR: Keine Alternativen geprüft

"Wir machen uns große Sorgen bezüglich der Datensicherheit bei Office 365. Das Gutachten der niederländischen Regierung hat bei uns Zweifel gesät, ob die DSGVO-Konformität vorliegt. Vor einer definitiven Einführung muss das geklärt werden", erklärt Jacobs. Beim WDR läuft seit kurzem ein Probebetrieb mit Office 365, der auch durch die Mitbestimmung gegangen ist. 150 Leute vom Interims-Newsroom sollen bis Ende 2019 damit Erfahrungen sammeln. "Der Pilotbetrieb läuft langsam an, die ersten Leute arbeiten damit. Viele Erfahrungen gibt es allerdings noch nicht", sagt Jacobs, der selbst Testuser werden soll. "Das ist wichtig, Kritik lässt sich besser begründen, wenn man weiß, was man mit einer Aktion auslöst." Ergebnisoffen sei der Testbetrieb eher nicht. Man sei im Hause nicht unvoreingenommen auf die Suche nach einem System gegangen, sondern habe gleich gesagt: "Das ist genau das, was wir brauchen."

Im Personalrat würden auch Alternativen zu Office 365 geprüft. "Vielleicht kann es ein Druckmittel gegenüber Microsoft sein, wenn gleichzeitig etwa auf Open Office geschaut wird. Wir haben das auf jeden Fall angeregt. Über die Einführung von Office 365 sei im Haus intensiv diskutiert worden, der Personalrat und die Datenschutzbeauftragte waren einbezogen. "Die Datenschutzbeauftragte hat dargestellt, worin die juristischen Detailprobleme liegen und worüber man mit Microsoft verhandeln sollte. "Ich habe den Eindruck, dass unser Wort mehr Gewicht bekommt, wenn auch der betriebliche Datenschutz be-

teiligt ist", mutmaßt Jacobs.

Eine separate Betriebsvereinbarung zu Office 365 gebe es im WDR nicht, nur für E-Mail und Internet habe man eine, die schon ziemlich alt sei. Von Cloud-Lösungen sei da noch nicht die Rede, so Jacobs. Er selbst sei auch skeptisch gegenüber solchen Vereinbarungen - damit würden auch für den Arbeitgeber rechtliche Grundlagen geschaffen, das System zu nutzen. Man nehme Kolleginnen und Kollegen

unter Umständen damit das

Recht, individuell vorzugehen und zu klagen. "Seit Jahresbeginn hat sich die Situation bei uns ein wenig entschärft, viele neue Funktionen von Office 365 werden genutzt, aber die E-Mails verbleiben erst mal auf den Servern der WDR-Media-Group." Dennoch werde der Personalrat am Ende ein eigenes Gutachten einfordern müssen, um sich ein Bild zu machen.

Dicke Luft im NDR

Im NDR ist die Stimmung wegen Office 395 angespannt, die Mitbestimmung war bei der Einführung ein strittiges Thema. "Wir haben die Entwürfe zu den ersten Mitbestimmungsanträgen zu Windows 10 und Office 365 abgelehnt. Sie waren mit einem negativen Votum des Datenschutzbeauftragten versehen", erklärt Doris Carstensen, NDR-Personalratsvorsitzende. Anschließend habe sie sich vom Justiziar anhören müssen, dass dazu gar keine Mitbestimmungsrechte bestünden. "Zunächst einmal stimmt das, beim Datenschutz haben wir keine Mitbestimmung. Wenn aber in der Folge von Datenschutzproblemen den Mitarbeiter*innen negative Konsequenzen drohen, sind wir sehr wohl wieder im Spiel."

Außerdem frage man bei wichtigen betrieblichen Veränderungen – auch wenn sie per Gesetz kein Bestandteil der Mitbestimmung sind – bei der Betriebsärztin, bei der Arbeitssicherheit, beim Sicherheitsbeauftragten und eben auch beim Datenschutz nach. Und gerade der Datenschutz habe "Nein" zu Office 365 gesagt. "Dann gab es ein bisschen Gerangel; wir wollten

eine Expertise anfertigen lassen, für die uns die Geschäftsleitung nur zögerlich Geld gegeben hat. Aber schließlich bekamen wir unser Gutachten von den Informatikern der Universität Hamburg." Darin sei zu lesen gewesen, dass die Cloud-Funktionen von Office 365 keine Möglichkeit bieten, die Systeme gemeinsam mit Microsoft so zu konfigurie-

ren, dass ein Datenabfluss aus der Europäischen Union verhindert wird. Als Ergebnis der Mitbestimmung wird im NDR jetzt ein Office 365 ohne die Clouddienste betrieben. "Wir werden auch Outlook 'on premise' stellen, d. h. die Software wird auf einem Server im eigenen Unternehmen installiert. Die große Microsoft-Cloud zur Ablage unserer Daten benutzen wir noch nicht", erklärt Carstensen.

Bisher gibt es im NDR zur Nutzung mobiler Geräte nur eine Dienstanweisung. "Damit sind wir kreuzunglücklich. Wir dringen darauf, dass schnellstmöglich Dienstvereinbarungen getroffen werden. Insgesamt sei die Mitbestimmung in Bezug auf die neuen Softwaresysteme im NDR sehr schleppend gewesen. "Wirklich mitgenommen wurden wir nicht. Immer wieder haben wir darauf gedrängt, informiert zu werden. Die Transparenz, wie wir sie aus anderen Themenbereichen kennen, gab es nicht. Tatsächlich herrscht momentan zwischen den Personalräten und den Projektplanern dicke Luft."

RBB: Schnelle Dienstvereinbarung

Geräuschloser verläuft die Umstellung beim RBB. Dort befindet sich der Einsatz von Office 365 derzeit in der Migrationsphase, erste Abteilungen werden umgestellt. "Der Arbeitgeber hat dafür beim Personalrat einen Antrag für einen Probebetrieb in bestimmten Bereichen gestellt. Das ist der normale Weg, wir prüfen solche Anträge und lassen unsere Mitbestimmungstatbestände einfließen", erklärt die Personalratsvorsitzende Melanie Matthews. Ein Probebetrieb sei es nur insofern, als dass einiges noch nachjustiert werden könne, bevor das System in den Regelbetrieb übergehe. "Für den E-Mail-Verkehr wird jetzt auf Microsoft Outlook umgestellt, im Anschluss sollen weitere Funktionen wie SharePoint, OneDrive und die Teamfunktionen hinzukommen", ergänzt Matthews Stellvertreterin Tanja Baumgarten, die sich in verschiedenen Arbeitsgruppen intensiv mit Office 365 befasst.

Parallel wird regelmäßig über eine Dienstvereinbarung zu Office 365 verhandelt. "Da sind wir in einem guten und konstruktiven Austausch mit dem Haus, auch die Datenschutzbeauftragte und der IT-Sicherheitsbeauftragte sind mit im Boot", sagt Baumgarten. Grundsätzliche Bedenken gegen die Software habe der Personalrat nicht, "uns ist bewusst, dass in unserer heutigen Welt jeder flexibel und von überall arbeiten möchte." Vor allem die neuen Cloudfunktionen und die mögliche Leistung- und Verhaltenskontrolle der Teamfunktionen wolle man sich jedoch sehr genau anschauen. "Eine solche Kontrolle wollen wir ausschließen. Dazu muss es konkrete Regelungen in der Dienstvereinbarung geben." Auch die Klassifizierung von Dokumenten sei sehr wichtig – was ist streng vertraulich, was vertraulich, was darf, was darf nicht in der Wolke abgelegt werden.

In einer umfangreichen Anlage zur Dienstvereinbarung werden die einzelnen Komponenten von Office 365 beschrieben. Bei Updates muss dann nur die Anlage angepasst werden und nicht die ganze Vereinbarung. Um die regelmäßigen Updates zu Office 365 zu bewältigen, kommen künftig die IT-Abteilung und entsandte Personalratsmitglieder vierteljährlich zusammen; sie prüfen, ob Mitbestimmungstatbestände berührt werden.

Da die Software in der Migrationsphase ist, will der RBB-Personalrat bei der Dienstvereinbarung auf die Tube drücken. "Unser Ziel ist es, sie in Grundzügen noch in diesem Jahr oder spätestens Anfang nächsten Jahres umzusetzen. Und dann verhandeln wir weiter zu den einzelnen Komponenten. Denn spannend wird es ja erst bei den Cloud- und den Teamfunktionen", so Matthews.

SWR-Personalrat fordert Schulungen

Melanie Wolber, Gesamtpersonalratsvorsitzende im SWR, berichtet von unterschiedlichen Positionen innerhalb des Personalrats gegenüber Office 365: "Es gibt Befürworter, es gibt Gegner im Gremium. Office 365 hat große Vorteile und große Probleme. Mir persönlich erleichtert die Cloud meine Arbeit, weil ich permanent zwischen den Hauptstandorten hin und her reise. Aber es gibt auch Vorbehalte – was den Daten-

schutz angeht, was die Sicherheit im Allgemeinen angeht, was Überforderung angeht." Wolber betont daher die Wichtigkeit von Schulungen der rund 6.000 Mitarbeiter*innen mit dem neuen System. "Damit die Leute wissen, was sie tun und was alles passieren kann." Noch geschehe da zu wenig, kleine Filme im SWR-Schulungsportal Campus reichten nicht aus. Die Erfahrung zeige, dass zum Begreifen der neuen Cloud-Denke neben E-Learning auch Präsenzschulungen erforderlich seien.

Bestimmte kritische Bestandteile wie Microsoft Analytics haben wir von der IT-Abteilung abschalten lassen.

"Wir haben eine sehr gute Dienstvereinbarung bezüglich der Einführung elektronischer Neuerungen und haben daher erst mal keine neue Dienstvereinbarung speziell für Office 365 abgeschlossen. Bestimmte kritische Bestandteile wie Microsoft Analytics haben wir von der IT-Abteilung abschalten lassen." Aber sie bleibe vorsichtig, noch könne sie nicht sagen, dass alles super läuft. "Ich weiß noch nicht, ob wir vielleicht doch mehr regeln sollten. Wir sind noch in der Abstimmung darüber, welche Informationen der Personalrat eigentlich braucht. Müssen wir wirklich wissen, was Microsoft jeden Monat ändert?" Grundsätzlich sei die Entscheidung für Office 365 sehr rasch gefällt worden, moniert Wolber. "Wir wurden zwar von Anfang an einbezogen, aber ich hätte mir mehr Vorlauf, mehr Vorbereitung gewünscht. Mein Problem: Office 365 wurde immer als alternativlos dargestellt. Damit kann ich nicht gut umgehen; so etwas gibt es meiner Meinung nach nicht."

Einlenken beim Softwareriesen

Microsoft zeigte sich nach der Kritik aus den Niederlanden gesprächsbereit – schließlich ist der europäische Markt bedeutend. Das Unternehmen hat einige technische Änderungen vorgenommen und am Datenschutz bei Office 365 nachgebessert. Die niederländischen Behörden urteilen nun, dass die Software unter gewissen Voraussetzungen datenschutzkonform eingesetzt werden könne. Ein neues Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass die Risiken durch technische, vertragliche und organisatorische Maßnahmen ausreichend gesenkt wurden. Dennoch sollten Anwender*innen bzw. Administrator*innen zusätzlich aktiv werden, die Abschaltung bzw. Nichtnutzung einiger Funktionen wird weiterhin empfohlen.

"Das Gutachten aus Holland hat eine Menge in Bewegung gesetzt, nicht nur im Rundfunk, sondern auch im Öffentlichen Dienst", resümiert David Jacobs. "Der Druck auf Microsoft, das Produkt datenschutzrechtlich zu verbessern, ist deutlich gewachsen."

Ute C. Bauer <<



pringer

Bei der Axel Springer SE wurde bereits vor Jahren die Microsoft Office 365-Plattform "moveoffice" eingeführt. Eine Konzernbetriebsvereinbarung sicherte dem Betriebsrat 2016 eine umfangreiche Mitbestimmung. M 3/2018 berichtete.

https://mmm.verdi.de/medienwirtschaft/mitbestimmung-bei-neuer-software-53159

Ohne sie geht nix

Rundfunkfreie fordern Sitze in allen Personalvertretungen



s hat, wie so vieles, mit Wertschätzung zu tun. Dürfen Freie in den Arbeitnehmervertretungen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks

mitbestimmen, können sie wählen und gewählt werden? Die Antwort verblüfft insofern, weil es in den Rundfunkanstalten der ARD, einschließlich der Deutschen Welle, sowie im ZDF und im Deutschlandradio unterschiedlich ist. Die Palette reicht von umfangreichen Rechten bis zur "Duldung" von mehr oder weniger Mitbestimmung durch die Intendanz. Die Ausgestaltung der Rundfunkfreiheit ist halt Ländersache!

Ohne freie Mitarbeiter*innen geht nix. Sie produzieren 90 Prozent des Programms im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Dazu gehören jene, die für den Inhalt der Programme zuständig sind, ebenso wie die große Zahl der Beschäftigten in Technik und Gestaltung. Die Mitbestimmung in den Rundfunkanstalten und damit auch die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretungen ist in den Personalvertretungsgesetzen der Länder und des Bundes geregelt. Einheitliche Standards gibt es nicht. Und so kommt es, dass die freien Mitarbeiter*innen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk mal mehr und mal weniger über ihre ureigenen Interessen mitbestimmen dürfen. Nur in der Hälfte aller Rundfunkanstalten gibt es bisher das aktive und passive Wahlrecht für Freie in Personalräten.

Bremen Tabellenführer

Ganz oben auf der Positivliste steht Radio Bremen. Die Mehrheit der Mitglieder im Personalrat sind Freie. 2008 wurde von der rot-grünen Koalition ins Radio-Bremen-Gesetz geschrieben, dass die Freien im Sender "Beschäftigte" im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sind und deshalb wie Festangestellte ein aktives und passives Wahlrecht für das Gremium haben. Die Umsetzung blieb schwierig. Es folgte ein langer, für die Freien, letztlich siegreicher Weg durch die juristischen Instanzen. Am Ende rief die Intendanz sogar noch das Bundesverfassungsgericht an, weil diese Entscheidung die Rundfunkfreiheit nach Artikel 5 des Grundgesetzes einschränke - ohne Erfolg! Beim Hessischen Rundfunk kam eine Änderung des

Personalvertretungsgesetzes ebenfalls erst nach einer mehrjährigen Klärung vor Gericht zustande. Seitdem kann sich der Personalrat gleichermaßen um die Belange aller Mitarbeiter*innen, Feste und Freie, kümmern.

Auch die Freien im WDR können auf Augenhöhe mit ihrer Intendanz "verhandeln", denn sie haben alle Wahlrechte und sind so mit mehreren Kolleg*innen im Personalrat vertreten, verfügen über eine aktive Freienvertretung mit regelmäßigen Sprechstunden. Ähnlich wird im SWR agiert. Und im ZDF sind unter den 21 Personalrät*innen immerhin vier Freie, die ohne Abstriche mitentscheiden, wenn es um Beschäftigte geht – das Personalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz/Saar macht es möglich.

Diese Verbindlichkeit, sprich die rechtliche Legitimation, gibt es im MDR nicht. Gleichwohl engagiert sich auch hier eine Freienvertretung. Sie werde mitunter zu Gesprächen in die Intendanz geladen und dann natürlich angehört und durchaus ernst genommen, erklärten Personalrät*innen in Leipzig - aber mehr auch nicht! Auch im RBB sind keine freien Mitarbeiter*innen im Personalrat. Die Freienvertretung wurde per Statut durch die Intendantin gebildet, so wie es die Personalratsvertretungsgesetze von Berlin und Brandenburg festlegen. Sie darf beraten und Ideen einbringen, hat jedoch juristisch gesehen keine Rechte. Das führte bisher dazu, dass ganz selbstverständliche Mitwirkungsrechte oft extra eingefordert und auch vor dem Verwaltungsgericht eingeklagt werden mussten, weil sie im Statut nicht vorgesehen sind.

Genau diese unbefriedigenden Festlegungen bildeten die Blaupause für die Regelungen im Deutschlandradio-Staatsvertrag. Er verpflichtet den Intendanten seit 2018, eine institutionelle Freien-Vertretung zu schaffen, deren Rechte und Pflichten ein Statut regeln soll. Darüber verhandeln die Gewerkschaften mit dem Sender. Sie wollen ein belastbares Statut auf Basis eines Tarifvertrages, der ein Mindestmaß an Beteiligung und Mitbestimmung sichert.

Eine besondere Form der Interessenvertretung gibt es beim BR. Mangels anderer – etwa gesetzlich legitimierter Möglichkeiten – agiert hier seit mehr als 10 Jahren der "Freienver-

Für alle, die mehr wollen:
#jetzteinschalten
ver.di im Rundfunk

tretung im Bayerischen Rundfunk e.V." Man mische sich ein und werde auch gehört. Wann und zu welchen Fragen, sei jedoch vom Wohlwollen der Intendanz abhängig, heißt es.

Die Rote Laterne im Senderreigen trägt der Norden. Hier gibt es die engagierte Gruppe "Freie im Norden", die auch mal vorsprechen darf. Sie verfügt weder über eine vom Sender unterstützte Infrastruktur, noch hat sie Mitbestimmungsrechte.

Bundesweiter Austausch

Seit 2016 treffen sich die Freien von ARD, ZDF, Deutscher Welle und Deutschlandradio jedes Jahr in einer anderen Rundfunkanstalt, um sich auszutauschen und mit Intendant*innen, Politik und Gewerkschaften über ihre Arbeit zu diskutieren. Sie fordern Respekt, Wertschätzung und Mitbestimmung ein. 2017 wurde ein ARD-Freienrat gewählt.

Die fehlenden Regelungen zur Mitbestimmung von Freien im Rundfunk - auch im Bundespersonalvertretungsgesetz, das unter anderem für den MDR als Mehrländeranstalt und für die Deutsche Welle gilt - wird jedes Jahr thematisiert. Martin Rabanus, medienpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, erklärte auf dem Kongress in Leipzig 2019, dass er sich für eine Änderung und damit für eine vernünftige personalrechtliche Vertretung einsetzen werde. Im Innenministerium wird derzeit eine Novelle des Bundes gesetzes vorbereitet. Der Freienrat wird sich dazu im Oktober mit Rabanus treffen und seine Vorschläge einbringen. Auch zum Medienpolitischen Dialog der SPD-Bundestagfraktion am 24. Oktober sind Freie aus dem Karin Wenk << Rundfunk eingeladen.

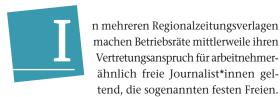


ehr Informationen

unter dem Stichwort ARD-Freienkongress auf https://mmm.verdi.de

Betriebsräte auch für Freie

Selbstständige auf dem Weg in die Festanstellung begleitet



Auch wenn dies auf den ersten Blick im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen scheint. Mithilfe der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di kämpfen freie Lokaljournalist*innen um höhere Honorare.

In den Redaktionen von Zeitungen arbeiten insbesondere in der regionalen Presselandschaft viele arbeitnehmerähnliche freie Journalist*innen nach §12a Tarifvertragsgesetz (TVG). Hierfür sind erhebliche, normalerweise gut ein Drittel der Einkünfte von einem Auftraggeber, die Voraussetzung. Dazu gehören auch die nach Tagespauschalen vergüteten Freien, sie gelten als "Pauschalisten".

Im Verlauf des Jahres 2016 kam es jedoch zu einer Festanstellungswelle, insbesondere in den großen Verlagshäusern wie etwa DuMont und der Süddeutschen Zeitung. Warum? Die damalige Arbeitsministerin Andrea Nahles legte Ende 2015 einen Gesetzesentwurf vor, der den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen eingrenzen sollte. Verlage fürchteten nun verschärfte Betriebsprüfungen auf Scheinselbständigkeit durch den Zoll und die Deutsche Rentenversicherung (DRV). Ihnen drohen hohe Nachzahlungen für nicht abgeführte Sozialabgaben, sogar Strafzahlungen.

Auch wenn der Gesetzentwurf nicht so wie geplant kam, blieb doch eine höhere Aufmerksamkeit gegen den Missbrauch von Werkverträgen. Ein neuer §611a im BGB bestätigte seit April 2017 die laufende Rechtsprechung. So kam es weiterhin zu Einzelfallprüfungen von Zoll und DRV nach den bestehenden rechtlichen Kriterien der Sozialversicherung.

Davon aufgeschreckt witterten Verlagshäuser Festanstellungsklagen von Freien, die in redaktionelle Arbeitsabläufe eingebunden waren. Man legte ihnen eilig Arbeitsverträge vor, meist befristet und zu miesen Konditionen. Vorherige Monatseinkünfte verminderten sich bis zu 25 Prozent. Dies rief mitunter Betriebsräte (BR) der Zeitungsverlage auf den Plan, auch wenn sie laut Betriebsverfassungsgesetz zunächst kein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht für Freie haben. Drei Beispiele verdeutlichen, wie sich BR für arbeitnehmerähnlich freie Journalist*innen eingesetzt haben. Klaus Schrage, Redakteur und Betriebsratsvorsitzender des Verlags Nürnberger Presse (Nürnberger Nachrichten) berichtet, dass man die Pauschalisten-Strategie im Hause ab 2016 aufgegeben habe. In Bayern sei die Intensität der Betriebsprüfdienste zwar weniger hoch als in anderen Bundesländern, trotzdem wollte die Verlegerfamilie Schnell keine hohen Nachforderungen riskieren. Der Betriebsrat begleitete drei freie Journalisten auf dem Weg in eine Festanstellung zu Tarifbedingungen. Zuvor hatte die dju in einer Veranstaltung über die rechtliche Situation in Sachen Scheinselbstständigkeit informiert und den Freien so den Rücken gestärkt. Zum Jahreswechsel sollen außerdem, so Schrage, etwa zwanzig bisher in einer tariflosen GmbH beschäftigte Onliner als regulär bezahlte Redakteur*innen in den Verlag übernommen werden.

Freie auf den Wählerlisten

Ein anderes Beispiel: Im April 2016 wurden die Redaktionen der Stuttgarter Nachrichten und der Stuttgarter Zeitung zusammengelegt. Der Betriebsrat hielt an seiner Linie fest, weiterhin den Vertretungsanspruch für die festen Freien wahrzunehmen, berichtet der BR-Vorsitzende Michael Trauthig. Man habe sie schon früher bei der Stuttgarter Zeitung stets auf die Liste der BR-Wahlen gesetzt und mitwählen lassen. So gelang es auch, Regelungen für die festen Freien zu erreichen. "Wir konnten zum Beispiel für die Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen durchsetzen, dass die festen Freien im Hause als interne Bewerber gelten und den externen vorzuziehen sind", berichtet Trauthig. In der Redaktionsgemeinschaft kam es dann zu einem Einstellungsprogramm, wohl auch weil die DRV den Status der festen Freien überprüfte. Bei vielen freien Kolleg*innen wurde der Status des sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festgestellt. Die anderen Freien habe man aus den Blattmacherdiensten herausgenommen. Heute gelten fast nur noch Korrespondenten als feste Freie. Rund 40 freie Journalist*innen wurden fest eingestellt. "Das mit dem BR verabredete und von der Südwestdeutschen Medienholding erarbeitete Einstellungsprogramm war tarifgebunden und lief insofern vorbildlich", sagt Michael Trauthig.

Besonders Regionalblätter im Osten der Republik arbeiten nach wie vor mit Pauschalisten. "Die Freien scheuen Statusfeststellungsklagen. Das Risiko ist sehr hoch, arbeitslos zu werden, denn der Arbeitsmarkt ist hier ziemlich überschaubar", berichtet Christoph



Kundgebung streikender Journalistinnen und Journalisten auf dem Rathausplatz in Esslingen 2018 – Freie und Feste gemeinsam!



Hohlfeld, Betriebsratsvorsitzender der Ostsee-Zeitung. Wenn es zu Neuanstellungen komme, geschehe dies in Ostdeutschland weitgehend in tariflosen Tochterunternehmen. Bei der Ostsee-Zeitung stehen stark in die Betriebsabläufe eingebundene Pauschalist*innen seit Jahren bei Betriebsratswahlen auf der Wählerliste, so Hohlfeld. Obwohl es sich aus Sicht der Geschäftsleitung um "freie Mitarbeiter" handelt, habe der Verlag die Wahl nicht angefochten. Hierzu ist anzumerken, dass der mit dem Zeitungsverlegerverband abgeschlossene Flächentarifvertrag für freie Journalist*innen in den sogenannten neuen Bundesländern, aber auch in Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Hessen nicht gilt.

Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte nur einen begrenzten Einfluss auf Vergütungsordnungen von Arbeitnehmer*innen. Für die freien Journalist*innen und Fotograf*innen kann nur eine Gewerkschaft verhandeln und mit dem §12a Tarifvertrag Honorartabellen für journalistische Texte und Fotos aufstellen. Aber das gilt eben nur für arbeitnehmerähnliche Freie eines Verlages. Selbstständige mit unterschiedlichen Erträgen von einzelnen Verlagen sind auf die "Gemeinsamen Vergütungsregeln" nach dem Urhebervertragsrecht angewiesen. Die letzte Einigung der Tarifpartner auf diese Vergütungsregeln für Freie an Tageszeitungen stammt aus dem Jahr 2010 für Text und 2013 für Fotos. Sie werden jedoch häufig missachtet, die Verlagshäuser zahlen, insbesondere den Lokal-

journalist*innen, erheblich weniger. Mit der Begründung, der Honoraretat reiche nicht aus.

Die in der dju in ver.di organisierten freien Journalist*innen des Bezirks Mittelfranken bereiten zurzeit einen offenen Brief an regionale Multiplikatoren in der Politik und Kulturschaffende vor, um auf ihre schlechte Vergütung aufmerksam zu machen. Ohne sie würde die aufwändige, lokale Berichterstattung zusammenbrechen, denn sie sind es, die über das Geschehen vor Ort, zum Beispiel die langen Gemeinderatssitzungen, informieren. Die meisten Autor*innen können mit ihrer Arbeit nicht ihre Existenz sichern und fordern deshalb die Einhaltung der Mindeststandards gemäß der "Gemeinsamen Vergütungsregeln". Zusätzlich verlangen sie eine Vereinbarung über eine Mindestzahl von Aufträgen pro Monat.

Klaus Schrage unterstützt als Vorsitzender der dju-Tarifkommission die Aktion: "Für die Nähe zu den Menschen und den Ereignissen braucht es fähige freie Kolleg*innen. Aber Qualitätsjournalismus braucht auch angemessene Honorare. Wer hier knausert, spart sein Produkt kaputt." Der Entwurf des Schreibens wurde jetzt auch dem dju-Bundesvorstand vorgelegt. Nachahmung empfohlen, lautete die Empfehlung für die Aktiven in anderen Regionen.

Die freien Autor*innen der *Eßlinger Zeitung* gingen sogar weiter, sie nahmen im Juni 2018 zwei Wochen lang keine Aufträge mehr an – ein echter Freien-Streik und eine absolute Seltenheit! In der Tarifrunde für Tageszeitungsjournalist*innen traten sie an der Seite der festangestellten Redakteur*innen in einen Solidaritätsstreik. Nachdem die Leser*innen von den niedrigen Honoraren erfahren hatten, empörten sie sich, darunter auch der Bürgermeister. Der Arbeitskampf führte mithilfe von ver.di schließlich zum Erfolg, das heißt: zu höheren Honoraren.

Andrea Wenzek <<

Anzeige

Wir konnten zum Beispiel für die Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen durchsetzen, dass die festen Freien im Hause als interne Bewerber gelten und den externen vorzuziehen sind.

HERBERT VON HALEM VERLAG



Jakob Vicari

Journalismus der Dinge.

Strategien für den Journalismus 4.0

Praktischer Journalismus, 107

2019, ca. 248 S., Broschur m. Klappe,

240 x 170 mm. dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-1960-1 ISBN (PDF) 978-3-7445-1961-8



Hektor Haarkötter Journalismus.online. Das Handbuch zum Online-Journalismus Praktischer Journalismus, 104 2019, 424 S., 165 farb. Abb., Broschur mit Klappe, 240 x 170 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-1108-7 ISBN (PDF) 978-3-7445-1111-7 http://www.halem-verlag.de



Heiko Raschke

Szenische Auflösung.
Inszenieren für die Kamera

Praxis Film, 73

2018, 2., überarbeitete Auflage, 256 S.,
69 Abb., 8 Tab., 240 x 170 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-1103-2 ISBN (PDF) 978-3-7445-1949-6

Alle mitnehmen auf dem Weg ins Digitale

70 Jahre dpa: Fragen an Gesamtbetriebsratsvorsitzende Andrea Hellmich



Gesamtbetriebsratsvorsitzende Andrea Hellmich appelliert an ihre Kolleginen und Kollegen: "Schreibt eure Überstunden auf! Schenkt dem Arbeit-

geber keine Arbeitszeit!"



ie Deutsche Presseagentur (dpa) wurde gerade 70 Jahre alt. Gefeiert wurde bereits vorher. Beim Festakt am 1. Juli erklärte Bundespräsident Steinmeier, die dpa habe zum Gelin-

gen dieser Demokratie beigetragen. Als "leuchtendes Beispiel für objektive Berichterstattung" würdigte Kulturstaatsministerin Monika Grütters den Nachrichtendienst. Kurz zuvor hatte es den ersten Warnstreik in der Geschichte der dpa gegeben. Fast genau zum Gründungstag am 18. August kam dann die Meldung, dass die gewerkschaftliche Tarifkommission dem ausgehandelten Verhandlungsergebnis zugestimmt hat.

Bei so viel Jubiläumslob muss die Frage erlaubt sein: Ist die dpa auch als Arbeitgeberin ein Leuchtturm?

Das Betriebsklima ist vergleichsweise gut, wenn ich schaue, was in anderen Medienhäusern los ist. Es gibt eine lange Tradition von Betriebsratsstrukturen und Tarifverträgen. Die Situation von der Mutter und den elf Tochterfirmen im Haus macht Gleichbehandlung und Angleichungen zur permanenten Aufgabe. Das wird auch auf Geschäftsführungsebene gesehen, ob-

gleich vieles lange dauert. Der wirtschaftliche Druck auf dem Nachrichtenmarkt wächst ständig. Die dpa hat damit zu tun, die aktuellen Anforderungen mit den Ansprüchen der 179 Gesellschafter, der Aufsichtsräte und der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Bei dieser Gemengelage gibt es genügend konfrontative Themen, aber das Bestreben, sich zu einigen, ist spürbar vorhanden. Natürlich ginge es immer noch besser, dafür stehen ja auch wir Interessenvertretungen.

Das Nachrichtengeschäft muss sich im Strudel der Zeitungskrise behaupten?

Die reine Basisberichterstattung ernährt uns zumindest nicht mehr. Es reicht nicht einmal mehr aus, schlicht nur eine Meldung zu liefern, Anforderungen nach multimedialen Inhalten wie Fotos und Videos kommen hinzu. Auch wenn sich die dpa bemüht, sich auf neuen digitalen Geschäftsfeldern unabhängiger zu machen, hängt ein großer Teil des Umsatzes noch immer an den Auflagenhöhen der Zeitungen und Zeitschriften. Und wie die sich entwickeln, ist ja bekannt.

Das bedingt Struktur- und Kulturwandel auch innerhalb?

Da sind wir mittendrin. Die Hierarchien werden flacher, es gib zunehmend andere Prozesse wie etwa in Hamburg bei den Technikfirmen, wo Projekte stattfinden, in denen kleine Teams neue Formen der Zusammenarbeit entwickeln. Beim Stichwort "agile Führung" müssen wir Betriebsräte sehr wachsam sein, ausschließlich schnelle Antworten verstehen wir darunter nicht. Hierzu wird ein gemeinsames Verständnis gerade erarbeitet.

Solche Umwälzungen bedeuten vor allem auch eines: zunehmende psychische Arbeitsbelastungen für die Belegschaft?

Ja, die Arbeit im Großraumbüro ist anstrengend: hohe Geräuschkulisse, den Computer mit drei Bildschirmen im Blick und 27 Quellen, die man permanent zu verfolgen hat. So ist Journalismus heute. Da kommt es sehr darauf an, ein vernünftiges Klima rundherum zu schaffen. Um die Arbeitsbedingungen kümmern wir Betriebsräte uns ständig, etwa im Zusammenhang mit den seit 2013 gesetzlich geforderten Gefährdungsanalysen. Ich bin selbst Teil des Integrationsteams und wir Betriebsräte haben uns eingesetzt, dass diese Analyse nicht nur den Mindestanforderungen genügt, sondern sehr ausführlich und in die Tiefe gehend – mit einer großen Beschäftigtenumfrage und Beratung

von außen. Das konnten wir sichern. Die Geschäftsführung hat sich nicht gesperrt, dafür wurden die Mittel bereitgestellt und Daten umfangreich ausgewertet. Seit etwa zwei Jahren werden nun entsprechende Maßnahmen umgesetzt, laufen auch konzernweite Workshops und Schulungen. Sie betreffen die großen Themen Kommunikation, Führung und Arbeitsbelastung.

Bleiben wir bei der Arbeitsbelastung...

Inzwischen haben wir Daten und Belege für solche Belastungsfaktoren. Zeitdruck - das Verhältnis der Arbeitsmenge und der zur Verfügung stehenden Zeit das hängt natürlich mit unserem Kerngeschäft als Nachrichtenagentur zusammen. Hauptsächlich stellt sich die Frage: Was können wir mit dem vorhandenen Personal unter dem Druck des permanenten Nachrichtenflusses dennoch weglassen? Das fordert entsprechende Entscheidungen des Einzelnen. Es gibt aber auch einen übergreifenden Profil-Prozess, wo Redaktionsleiter, Nachrichtenchefs und auch die Kunden gefragt werden, welche Themen sind für uns wirklich unverzichtbar? Wir Betriebsräte werden aber auch nicht müde, den Kolleginnen und Kollegen immer wieder zu sagen: Schreibt eure Überstunden auf! Schenkt dem Arbeitgeber keine Arbeitszeit!

Der erste Warnstreik war für die Neuigkeitslieferanten selbst ein Novum in der dpa-Geschichte?

"Wir streiken auch mit 70" stand auf einem der Plakate, das fand ich besonders schön. Wir Aktiven in der Tarifkommission waren selbst positiv überrascht: Eine Stunde Mittagspause bei sengender Hitze im Freien mit Teilnehmer*innen aus allen Bereichen des Berliner Newsrooms, das war schon ein Erfolg. Zuvor gab es lange Jahre ja eher eine "Streikhemmung", auch aus Angst um den Arbeitsplatz. Dem haben wir nun mit viel Information entgegengewirkt. Die Geschäftsführung hat recht sportlich reagiert und dann auch zügig ein Angebot vorgelegt.

Zuvor verliefen die Verhandlungen reichlich zäh. Wie ist nun das Tarifergebnis zu beurteilen?

Positiv ist schon mal, dass der Manteltarifvertrag ohne wesentlichen Substanzverlust fortgeführt wird. Der betrifft allerdings nur die Beschäftigten der dpa GmbH. Aber wir konnten auch eine weitere finanzielle Angleichung in den Tochterfirmen erreichen. Wichtiges Anliegen dieser Tarifrunde war, unsere jüngeren Redakteurinnen und Redakteure besser zu stellen; sie mussten durch die Anpassung der Berufsjahre bei dem letzten Abschluss große Einbußen hinnehmen. Dafür gibt es jetzt eine Kompensation, indem die unteren Gehaltsgruppen prozentual mehr profitieren. Andererseits mussten wir bei den Zulagen der Fotografen Kürzungen hinnehmen. Und insgesamt sind die Erhöhungen zwar im Gesamtpaket zufriedenstellend, aber natürlich kein Grund zum Jubeln, auch nicht die zwei Einmalzahlungen für Leermonate. Zudem ist die Laufzeit mit zweieinhalb Jahren relativ lang, doch angesichts der wirtschaftlichen Unwägbarkeiten verspricht das zugleich auch eine Stabilität.

Bleibt für Tarifkommission und Betriebsräte dennoch genügend zu tun?

Eigentlich haben wir schon länger das Anliegen, den gesamten Gehaltstarifvertrag einmal neu zu verhandeln. Das ist allerdings eine Mammutaufgabe. Die Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechen vielfach nicht mehr der Realität, Strukturen haben sich verändert und es sind neue Berufsfelder entstanden. Aufgrund des Kulturwandels wird die Trennung von Redaktion, Technik und Vertrieb immer schwieriger. Die Entwicklung geht sehr in Richtung Technik, hin zum Visuellen, außerdem steht die ganze KI-Welt vor der Tür. Wir Betriebsräte müssen grundsätzlich dafür sorgen, dass die Beschäftigten auf diesem Weg mitgenommen werden. Wenn es heißt: Das reine Schreiben reicht nicht mehr, dann weckt das vor allem bei den etwas Älteren berechtigte Ängste. Wir sind als Interessenvertretung sehr nah dran an diesen Prozessen und begleiten auch die Ausbildung des Nachwuchses. Und natürlich gilt: Immer ein offenes Ohr für die Beschäftigten zu haben, bis in alle Büros hinein. Das ist bei unserer Struktur von Moskau bis Kiel - manchmal schon Aufgabe genug.

Ganz aktuell ist Veränderung bei der Inlandsberichterstattung angesagt. Zwar soll die Zahl der Reporter in der Fläche gleich bleiben, aber die Meldungen der Landesdienste werden künftig von weniger Personal bearbeitet?

Ja, es ist geplant, die bisherige Eingabe der Landesdienstmeldungen an den RegioDesks bis frühestens Sommer 2020 in Berlin zu zentralisieren. Acht bis zehn Desk-Stellen sollen dadurch eingespart werden. Die Reporterkapazität wird eher wieder gestärkt, da sie ja dann keine Desksschichten mehr übernehmen werden. Thema wird aber auch sein, wieviel zusätzliche Arbeitsbelastung auf Berlin zukommen wird. Das Konzept dazu wird noch erarbeitet. Die Betriebsräte haben die Verhandlungen aufgenommen. Diese Entscheidung hat große Unruhe und zum Teil großen Widerstand in den Redaktionen der Landesbüros ausgelöst.

Fragen: Helma Nehrlich <<



rgebnisse des Tarifabschlusses 2019

Die Entgeltsteigerungen für die Redakteurinnen und Redakteure der dpa-Mutter betragen mindestens 3,2 Prozent. Überproportional angehoben werden dabei über Fixbeträge die Entgelte der jüngeren Beschäftigten. Zum 1. Juli 2019 erhalten sie rückwirkend 250 bzw. 200 Euro, ab dem 1. Juli 2020 noch einmal 80 Euro mehr. Die Angestellten der dpa-Mutter bekommen insgesamt 4 Prozent mehr Entgelt (jeweils 2 Prozent zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020).

Die jeweils sechs Leermonate in 2019 und 2021 werden mit Einmalzahlungen in Höhe von 350 und 400 Euro überbrückt. Die Zulage für Bundeskorrespondenten bleibt erhalten. Die Beschäftigten der dpa-Töchter erhalten Fixbeträge von 120 Euro zum 1. Juli 2019 sowie 80 Euro zum 1. Juli 2020. Das sind – bei einem Durchschnittsgehalt von 3.600 Euro – 3,3 und 2,2 Prozent mehr Geld. Das Urlaubsgeld für Töchterbeschäftigte wird um jeweils 150 Euro (2019), 300 Euro (2020) und 150 Euro (2021) erhöht.

Mehr dazu: https://mmm.verdi.de/tarife-und-honorare/weg-frei-fuer-mehr-gehalt-bei-der-dpa-60203

Nicht lamentieren, einfach machen

Viele Möglichkeiten für aktive Beteiligung in ver.di



ie Fachgruppe Medien und die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten Union (dju) in ver.di engagieren sich für gute Arbeitsbedingungen und die berufspolitischen Interessen

von Medienschaffenden. Sie mischen sich ein in die medienpolitische und gesellschaftspolitische Entwicklung unseres Landes. Die Gewerkschaft: Das sind die Mitglieder – ohne sie geht nix. Und mehr noch, sie können und sollen die Arbeit von ver.di (mit)bestimmen. M sprach darüber mit Tina Groll, Bundesvorsitzende der dju, und mit Manfred Kloiber, Bundesvorsitzender der Fachgruppe Medien.

Welche Themen stehen aktuell im Fokus der Fachgruppe Medien?

Tina Groll | Wir wollen Gräben schließen zwischen Rundfunkleuten und Printjournalisten, zwischen etablierten und neuen Berufsgruppen. Dazu gab es bereits eine erste Diskussionsrunde in Köln. Wir machen uns intensiv Gedanken darüber, wie wir den Journalismus retten können. Das gilt vor allem für den lokalen Printjournalismus. Denn die Tageszeitungsbranche leidet extrem. Mittlerweile haben wir - nicht nur im Osten - Ein-Zeitungskreise und sogar Kein-Zeitungskreise. Angriffe, gerade von Rechtspopulisten, besorgen uns zutiefst. Da sehen wir die Pressefreiheit in Gefahr und das Ansehen der Presse. Kern unserer Arbeit ist nach wie vor die Tarifpolitik, gute Arbeitsbedingungen zu sichern und für die Zukunft zu schaffen. Insbesondere für die jungen Kolleg*innen wollen wir Tariflohnsteigerungen erreichen.

Manfred Kloiber | Der FG Medien und ganz ver.di. geht es darum, die Medien zu stärken und vor Angriffen zu schützen. Sie sind ein eminenter Bestandteil der Demokratie, vor allem der öffentlich-rechtliche Rundfunk sowie die regionale und lokale Presse. Hier gibt es schwere Verwerfungen, Angriffe vor allem auf den Rundfunk, von Ultrarechten wie der AFD, aber auch von Neoliberalen. Großes Thema von ver.di ist der digitale Wandel. Wir sehen zum Beispiel Unternehmen aus anderen Bereichen, die jetzt journalistischen Content herausgeben. Ein Beispiel ist der Webevermarkter Ströer mit seinem Nachrichtenportal t-online.de. Das zeigt, wie sehr die Welten zusammenwachsen. ver.di versucht deshalb zu all seinen Mitgliedern in diesen Branchen einen Bogen zu schlagen und sie zusammenzuführen.

Expertise und Kompetenz sind gefragt, wenn es um die Medienpolitik in Deutschland geht – eine Stärke von ver.di?

Tina | In jedem Fall! Zum Beispiel das Bundespresse-Auskunftsrecht. Es ist ein großes Anliegen von uns, dass die Bundesgesetzgebung Lücken schließt und Auskunftsansprüche und –rechte von Journalist*innen ausbaut und stärkt. Ein Erfolg war jüngst die Novellierung des Geschäftsgeheimnisgesetzes. Hier ist es gelungen – auch durch unseren Druck – bei den Parlamentariern Ausnahmeregelungen für Journalist*in-

nen im Sinne der Pressefreiheit

durchzusetzen.

Manfred | Eines der wichtigsten Dauerthemen ist das Urheberrecht, nicht zuletzt, weil mit der Entwicklung der digitalen Plattformen ständig neue Herausforderungen anstehen. Da sind wir natürlich in der Diskussion mit und für Publizisten, Journalistinnen, Buchautoren, Künstlerinnen, die ja alle in ver.di vertreten sind. Mit Stellungnahmen zu den Gesetzesnovellierungen und der Teilnahme an parlamentarischen Anhörungen bringt sich ver. di in den Gesetzgebungsvorgang ein. Wichtig ist außerdem, dass man nicht nur ein gutes Urheberrecht hat, sondern dass man seine Rechte auch durchsetzen kann. Für viele Urheber*innen ist das nicht einfach, wenn sie

als Einzelkämpfer einem großen Medienkonzern oder öffentlich-rechtlichen Anstalten gegenüberstehen. Die Gewerkschaft kämpft deshalb dafür, zum Beispiel durch Verbandsklagen, diese Rechte wirksamer einklagen zu können. Ebenso wichtig ist es, dass Urheber*innen eine Auskunft bekommen, wie ihre Werke genutzt werden, um ihre Ansprüche zu kennen.

In diesen Zeiten verändern sich Berufsbilder enorm. Welche Anforderungen ergeben sich daraus für die Gewerkschaft?

Tina | Die Weiterentwicklung des Berufsbildes, beispielsweise von Journalist*innen, beschäftigt uns sehr. Man muss dabei zurecht fragen, wen vertreten wir zukünftig. Wer ist Journalist*in? Auch ein Rezo ist im



Manfred Kloiber, Bundesvorsitzender der Fachgruppe Medien, ist freier Journalist beim Deutschlandradio in Köln.



Tina Groll, Bundesvorsitzende der dju, arbeitet als Wirtschaftsjournalistin bei Zeit Online. weitesten Sinne Journalist. In den Newsrooms arbeiten heute auch Entwicklungsredakteure. Sie stehen vielleicht eher auf der technischen Seite, entwickeln aber journalistische Formate technisch weiter, designen letztendlich den Journalismus der Zukunft. Auch für sie sollten wir da sein. ver.di kann alle Beschäftigten im Medienbereich vertreten. Das unterscheidet uns letztendlich auch von Berufsverbänden wie dem DJV.

Manfred | Und das ist eine große Chance. Indem wir breiter aufgestellt sind, verfügen wir über mehr Wissen, wie sich Berufe tatsächlich aufeinander zu entwickeln. Im Rundfunk kennen wir das seit vielen Jahren. Die strikte

Trennung zwischen Technik, Verwaltung und redaktionellem Personal löst sich vergleichsweise in atemberaubender Geschwindigkeit auf. Mediengestalter*innen arbeiten aktiv an redaktionellen Inhalten mit und Redakteur*innen haben immer mehr auch technische Aufgaben. Auf der Seite der Plattformen entwickeln sich jede Menge neuer Formen, die wenn nicht journalistisch, auf jeden Fall publizistisch sind. Das alles beobachten wir und versuchen es, mit unseren Strukturen abzudecken, um eine wirksame Interessenvertretung für all diese Beschäftigten zu sein.

Was sind zurzeit Knackpunkte der Tarifpolitik?

Tina | Wir müssen ran, wenn man so will, an den Häuserkampf. Das heißt, outgesourcte und nicht mehr tarifgebundene Unternehmen wieder in die Tarifbindung holen. Und das betrifft natürlich auch neue Akteure wie Buzzfeed, Vice, Watson, T-Online von Ströer. Außerdem geht es künftig auch darum, nicht nur Finanzielles zu tarifieren. Zentrale Fragen ranken sich um Arbeitszeit, Schichtarbeit, flexibles Arbeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die Altersvorsorge, vor allem für die jüngere und mittlere Generation. Für die vielen freien Kolleg*innen, ohne die letztlich nichts geht im Newsroom, brauchen wir einheitliche Vergütungsstandards.

Manfred | Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk hat zurzeit das politische Gezänk um den Rundfunkbeitrag massive Auswirkungen auf die Tarifpolitik. Die Sender fügen sich diesem Druck und versuchen ihn an die Beschäftigten weiter zu geben, indem sie Angebote machen, die sehr schlecht sind und weit hinter dem Abschluss im Öffentlichen Dienst zurückstehen. Den Kostendruck versuchen die Arbeitgeber zu kompensieren, indem sie immer mehr Tätigkeiten auslagern an freie Mitarbeiter*innen, die ihnen deutlich billiger erscheinen. All das können wir uns natürlich nicht gefallen lassen. Was können die Beschäftigten dafür, dass über den Rundfunkbeitrag in dieser aben-

teuerlichen Weise diskutiert wird. Deshalb müssen wir mit einer klugen Tarifpolitik darauf achten, dass es eine sinnvolle Verteilung von Arbeit zwischen festangestellten Kolleg*innen und Freien gibt. Auch in den Produktionen nimmt das Outsourcing weiter zu. Hier setzen wir uns ebenso dafür ein, dass für die Beschäftigten in den Produktionsfirmen bei Film und Fernsehen, die für die Öffentlich-Rechtlichen arbeiten, vernünftige Arbeitsbedingungen herrschen.

Wie können Kolleg*innen konkret aktiv mitarbeiten, sich engagieren in und mit ver.di?

Tina | Gewerkschaft sollte schon mehr sein als ein Nukleus von Leuten, die tatsächlich verlässlich mitarbeiten. Ein junges ver.di-Mitglied sagte neulich: "Nicht lange rum lamentieren, sondern machen!" Dem würde ich mich anschließen. Wenn nicht Zeiten wie diese politisieren, was dann? Da müssen wir nicht in die Welt schauen, nur was vor der Haustür passiert, wo Angriffe auf Journalist*innen täglich zunehmen und selbst Menschen aus der Mittelschicht, die gut gebildet sind, den öffentlich-rechtlichen Rundfunk plötzlich als Staatsfunk bezeichnen und sein Dasein in Frage stellen. Jugendliche und Kinder schaffen es mit Schulstreiks, ein ganz wichtiges Thema auf die Straße zu bringen: Klimawandel und Umweltschutz. Genauso wichtig ist die Frage von freiheitlicher Demokratie, der Verteidigung aller Werte, die in unserer Verfassung stehen - der Meinungs- und Pressefreiheit. Jeder ist willkommen, man muss kein Amt übernehmen. Man kann auch selbst Projekte vorschlagen.

Manfred | Im Rundfunk haben wir gerade Tarifauseinandersetzungen, die von Streiks begleitet sind. Zu sagen, ich streike mit, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen – das ist aktive Beteiligung. Es hört sich vielleicht banal an, ist aber extrem wichtig, damit die Arbeitgeber sehen, dass die Leute hinter den ver.di-Forderungen stehen. In den vergangenen Jahrzehnten wurde viel geregelt. Vieles scheint heute als Selbstverständlichkeit: Tarifgehälter und –honorare, geregelte Urlaubszeiten und andere soziale Ansprüche. Aber der Witz ist, dass alles immer wieder in Frage gestellt wird. Das ist kein Automatismus. Hier kann und muss diskutiert werden und man kann sich auch bei einzelnen Sachfragen einbringen, Probleme benennen und vor Ort Veränderungen anregen.

Wenn ihr einen noch einen Wunsch für eine verbesserte Mitbestimmung frei hättet...?

Tina | Ich wäre zufrieden, wenn der Tendenzschutz abgeschafft würde, der in den Verlagen die Mitbestimmung behindert.

Manfred | In allen öffentlich-rechtlichen Anstalten soll die betriebliche Mitbestimmung auch für die arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter*innen in vollem Umfang gelten (s. S.15). **Gespräch: Karin Wenk <<**



https://dju.verdi.de

https://medien-kunstindustrie.verdi.de/

https://verdi.de



Mit der Karte oder dem elektronischen Knopf – mehr als 1000 Anträge standen an vier Kongresstagen zur Abstimmung



Stark und erfolgreich mit Luft nach oben

ver.di steht für sozial-gerechten Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft

K

ritisch, diskutierfreudig, kollegial, berührend, kraftvoll – das sind Adjektive, die sowohl die Stimmung als auch die Aussagen des 5. Ordentlichen Bundeskongresses von ver.di in Leipzig be-

schreiben. Etwa 1.000 Delegierte suchten an sieben Tagen nach zukunftsgerechten Antworten auf die aktuellen Fragen der Zeit. Sie wählten einen neuen Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat, wiesen mit anspruchsvollen Beschlüssen der zweitgrößten Gewerkschaft Deutschlands den Weg für die nächsten vier Jahre.

"Wir wollen Gute Arbeit für alle Beschäftigten", betonte der mit 92, 7 Prozent gewählte neue ver.di-Vorsitzende Frank Werneke in seiner Grundsatzrede. Es gelte, eine ökologische Katastrophe abzuwenden. Dafür brauche es einen massiven Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft, der sozial gerecht und solidarisch sein müsse. Dazu gehöre die Digitalisierung - der technologische Wandel, der sich in allen Branchen bereits vollziehe. Dafür werde sich ver.di als politische Gewerkschaft einsetzen - "und das machen wir gemeinsam", rief Werneke den Delegierten zu. Denn entscheidend sei die Stärke und die Durchsetzungsfähigkeit von ver.di. Das gelte vor allem für die Tarifpolitik. "Nur noch jeder zweite Arbeitsplatz in unserem Land ist durch Tarifverträge geschützt. Tendenz fallend", sagte er. Im Osten Deutschlands seien es in der Privatwirtschaft nur noch ungefähr 20 Prozent aller Arbeitsplätze. Es gibt aktuell, von ver.di ausgehandelt, über 22.600 gültige Tarifverträge. Auch wenn ver.di durch die Weiterentwicklung der kollektiven Arbeit in den Betrieben und der Tarifpolitik in den vergangenen vier Jahren an Tarifmächtigkeit zugelegt habe, gebe es "noch Luft nach oben". Ziel sei es, in Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen wieder stärker zu werden, Mitglieder zu gewinnen. "Das muss unser Maßstab für alle Veränderungen in ver.di sein", erklärte Werneke auch mit Blick auf den innerorganisatorischen Veränderungsprozess "Perspektive", den ver.di in den nächsten Jahren mit der fast kompletten Neuaufstellung aller Fachbereiche vor sich habe.

Gegen "Zergliederitis"

Der Gewerkschaftsvorsitzende formulierte Forderungen an die Politik: So die Änderung des Tarifvertragsgesetzes. "Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen darf nicht länger an dem faktisch gegebenen Vetorecht der Arbeitgeberverbände scheitern." Das betreffe vor allem den Einzelhandel. Da "eine ganze Reihe von Branchen an akuter Zergliederitis" leiden, fordert ver.di, dass bei Ausgründungen und Betriebsübergängen ein bestehender Tarifvertrag nur noch durch einen neuen ersetzt werden dürfe, nicht durch individuelle Verträge. "Tarifvertrag first", laute die Botschaft. Aufträge von Bund, Ländern und Kommunen sowie öffentlichen Unternehmen dürften nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. Zudem gehörten Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung abgeschafft. Verbänden, deren Mitgliedermehrheit nicht mehr tarifgebunden ist, sollte der Status als Arbeitgeberverband abgespro-

Gewerkschaftsrat

Der Kongress wählte den Gewerkschaftsrat, das höchste ver.di-Gremium zwischen den Kongressen. Er berief Martina Rößmann-Wolf als Vorsitzende. Den Bereich Medien vertreten Manfred Kloiber und Peter Freitag (Stellvertreter).

Bundesvorstand

91,1 Prozent.

ver.di-Vorsitzender Frank

Werneke 92,7 Prozent.
Stellvertreterinnen:
Andrea Kocsis, Vertreterin für Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik 91,5 Prozent.
Christine Behle, Vertreterin für die Fachbereiche Sozialversicherung, Bund/Länder, Gemeinden, Verkehr und besondere Dienstleistungen

Weitere Vorstandsmitglieder wurden Karin Hesse (80,8 Prozent), Dagmar König (77,2 Prozent) und Christoph Meister (89,6 Prozent).

Das Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler ist Vertreterin der Fachbereiche Gesundheit und Bildung/ Wissenschaft (91,7 Prozent).

Stefanie Nutzenberger vertritt den Fachbereich Handel (61,6 Prozent).

chen werden. Gegen den Trend der Privatisierung und Liberalisierung vieler Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge sagte Werneke: "Wir wollen die Altenpflege und Krankenversorgung der Verwertungslogik des Kapitals wieder entziehen. Gemeinwohl statt Profite auf Kosten der pflegenden Menschen und zu Lasten der Beschäftigten."

Befristungen abschaffen

Prekäre Beschäftigung, etwa durch sachgrundlose Befristungen, zu bekämpfen, steht ebenfalls auf der gewerkschaftlichen Agenda. Jüngsten Arbeitsmarktzahlen zufolge, sind bei Neueinstellungen vier von zehn Arbeitsverträgen befristet. Ein unhaltbarer Zustand. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, dessen Durchsetzung ver.di als politischen Erfolg verbucht, soll noch in dieser Legislaturperiode auf 12 Euro und dann weiter ansteigen - "und zwar ohne jede Ausnahme", so Werneke.

Im Zusammenhang mit der Rente als "Spiegelbild des Erwerbslebens", sprach er sich Werneke für eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung aus und sicherte dem Bundesarbeitsminister die Unterstützung von ver.di zu. "Und es braucht endlich einen konkreten Fahrplan für die Schaffung einer Rentenversicherung, die tatsächlich eine Erwerbstätigenversicherung ist. Eine Versicherung, in die alle einzahlen und von der am Ende alle profitieren. Auch Selbstständige, und zwar inklusive einer Auftraggeber-Beteiligung", erklärte der neue Vorsitzende unter lebhaftem Beifall.

"Auf gute Zusammenarbeit", rief dann auch Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) enthusiastisch dem Kongress zu. Auf seinen Reisen habe er ein Land der Widersprüche vorgefunden: Auf der eine Seite eine bessere Situation auf dem Arbeitsmarkt. Auf der anderen Menschen, die sich Sorgen um ihre Zukunft machen, fragen, wie es weitergeht in einer Welt, in der sich beschleunigt vieles ändert. "Und wir erleben auch, dass politische Scharlatane diese Ängste schüren, die Gesellschaft spalten und daraus ein politisches Geschäftsmodell gemacht haben." Deshalb müssten Politik und Gewerkschaften Chancen und Schutz in Zeiten des Wandels organisieren. Das sei das beste Mittel, um "diesen rechtsradikalen Brüdern den Boden zu entziehen".

Der Minister verwies auf eine Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wonach in den kommenden sechs Jahren 1,3 Millionen Jobs durch die Digitalisierung allein in Deutschland wegfallen. Gleichzeitig sollen aber 2,1 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Diesen Strukturwandel gelte es gemeinsam mit den Gewerkschaften zu gestalten, ohne dass es zu Strukturbrüchen komme. Er kämpfe für eine Grundrente, "die nicht das Ergebnis von Bedürftigkeit, sondern der Lohn für ein Leben voller Arbeit" sei, versicherte Heil. Zu den weiteren Themen, die er angehen wolle, zählte er den Fachkräftemangel in der Pflege, ein Tariftreuegesetz für den Bund und die sachgrundlosen Befristungen. Letztere bezeichnete er als Willkür. Dabei gab er selbstkritisch zu, dass auch der Bund mit einer hohen Zahl an sachgrundlos befristet Beschäftigten kein gutes Vorbild sei.

Leitbild Gute Arbeit

Mehr als 1.000 Anträge, unter anderem zu Tarifpolitik, Sozial-, Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik und zur Jugendarbeit, lagen den Delegierten zur Beratung vor. Knapp 100 davon konnten trotz einer Marathondebatte am 29. September bis 23 Uhr nur noch an den Gewerkschaftsrat überwiesen werden. Dazu gehört auch der Medienpolitische Leitantrag, der ver.di auffordert, den öffentlich-rechtlichen Rundfunk zukunftsfest zu machen, die Pressefreiheit zu verteidigen, publizistische Vielfalt und Qualitätsjournalismus zu fördern, die Urheberrechte zu stärken und sich für gleiche Chancen von Künstlerinnen und Medien-

Überwältigende Zustimmung und viel Applaus gab es für Christoph Schmitz, der als Mitglied im Bundesvorstand künftig die Fachbereiche Banken/Versicherungen, Verund Entsorgung, Medien/ Kunst/Industrie und

Kunst- und Kulturbeauftragte

Telekom in seiner Verantwor-

96,6 Prozent der Delegierten.

tung hat. Für ihn votierten

Einstimmig bestätigten die Delegierten Dr. Anja Bossen als neue Kunst- und Kulturbeauftragte von ver.di. Die Musikerin und Instrumentalpädagogin war von den Kunstfachgruppen der Gewerkschaft als Kandidatin für das Amt gewählt und dem Kongress vorgeschlagen worden.

(Mehr unter: kuk.verdi.de)

Dort wo die Fahnen wehten, war die ver.di-Jugend – immer sichtbar



Dr. Anja Bossen, Kunst- und Kulturbeauftragte von ver.di



frauen einzusetzen. Nicht gehaltene Redebeiträge fallen nicht weg, die Delegierten können sie bis 31. Oktober beim Gewerkschaftsrat einreichen.

Gute Arbeit bleibt das Leitbild von ver.di, wie es im ersten beschlossenen Leitantrag des Bundeskongresses umfassend fixiert wurde. Deshalb kämpft ver.di unter anderem für die Verteidigung und Rückeroberung von Flächen- bzw. Branchentarifverträgen, die Anhebung des Mindestlohnes, die Ausweitung der Tarifbindung sowie ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz auch im Privatsektor; sowie für mehr Mitbestimmung in den Unternehmen. Kritisch gesehen wurde von vielen Delegierten der Part um die Leiharbeit. Frank Werneke hatte dafür plädiert, dass Leiharbeitnehmer*innen gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen vom ersten Tag und dann zusätzlich einen Flexibilisierungszuschlag erhalten. Ein Änderungsantrag ging jedoch weiter. Die Leiharbeit gehöre abgeschafft, da sie die Belegschaften spalte, war die Forderung. ver.di organisiere viele Leiharbeiter* innen, für deren bessere Arbeitsbedingungen man eintreten müsse, lautete ein Gegenargument. Am Ende ein Kompromiss: ver.di





verdiener erschwinglich bleiben". Die Kosten des ökologischen Umbaus müssten "gerecht verteilt werden". Vor allem die ver.di-Jugend votierte energisch dafür, dass sich der Bundeskongress "gegen die geplante Rodung des Hambacher Forsts sowie die generelle Zerstörung von Dörfern und Natur für den Braunkohleabbau" ausspreche. Die erforderlichen Investitionen für den sozial-ökologischen Umbau sollten aus staatlichen Einnahmen über eine gerechtere Steuerpolitik geschöpft werden. Mit großer Mehrheit und unter dem Jubel der Jugend wurde der Antrag angenommen. Geschlossen gegen rechts

Solidarität und Respekt gegenüber allen Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter und Hautfarbe, ist eine weitere Maxime von ver.di. Deshalb wurde beschlossen, gemeinsam für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aller zu kämpfen. ver.di stellt sich Nationalismus, Rechtspopulismus, Rechtsextremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit entgegen und beteiligt sich aktiv an Bündnissen und Protesten gegen Aktivitäten rechtspopulistischer und rechtsextremer Organisationen und Parteien. Personen, die in solchen Parteien oder Organisationen aktiv sind und sich menschenverachtend oder gewerkschaftsfeindlich äußern, schließt ver.di im Rahmen der satzungsrechtlichen Möglichkeiten von der Mitgliedschaft aus.

Für ver.di ist das Grundrecht auf Asyl unantastbar. Das gilt auch für die Einhaltung der UN-Flüchtlingskonvention. Die Kriminalisierung ziviler Seenotrettung muss ein Ende finden. Grundsätzlich wurde Krieg als Mittel der Politik abgelehnt. Deshalb engagiert sich ver.di in gesellschaftlichen Bündnissen für Abrüstung, wie dem Aufruf "Abrüsten statt aufrüsten", und will Rüstungsexporten verhindern. Dazu gehöret auch die gewerkschaftliche Forderung, dass die Bundesregierung den UNO-Vertrag über das Verbot von Atomwaffen unterzeichnet, wie das schon etwa 130 Staaten getan haben

setze sich dafür ein, das es "langfristig" eine Gesetzesänderung gebe, die Leiharbeit "abschafft".

"Nachhaltige Wirtschaft und aktiver Staat" standen im Fokus eines Leitantrages des Gewerkschaftsrates. Einigkeit herrschte darüber: "Die fortschreitende Zerstörung unserer natürlichen Lebensgrundlagen muss gestoppt werden." Die Details, wie das zu bewerkstelligen sei, führten zu einer ausführlichen, teilweise heftigen Debatte. An erster Stelle wurde die Forderung nach einer entschiedenen Ausweitung der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen im sozial-ökologischen Sinn benannt. Der Kohleausstieg müsse sozialverträglich gestaltet werden. Das heißt, die vom Ausstieg aus der Kohleverstromung betroffenen Beschäftigten in den Stein- und Braunkohlekraftwerken und in Tagebauen müssten umfassend abgesichert werden. Strom, Wärme und Mobilität sollten "auch für Gering-



ehr Infos

Alle Berichte, Bilder, Videos, Reden und andere Dokumente unter:

bundeskongress.verdi.de

Die Resolution zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk unter: **rundfunk.verdi.de**

Für starke Öffentlich-Rechtliche

Mit einer Resolution hat sich der ver.di-Bundeskongress hinter die Beschäftigten bei ARD, ZDF und Deutschlandradio gestellt, die sich derzeit in Tarifauseinandersetzungen befinden (siehe S. 29/30). Man werde es nicht akzeptieren, heißt es in der Solidaritätserklärung, "dass die Intendantinnen und Intendanten die Beschäftigten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks von der Lohnentwicklung - sowohl im öffentlichen Dienst als auch von der allgemeinen Lohnentwicklung - abkoppeln wollen". Der "knallharte Sparkurs" gehe an die Grenzen der Belastbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Angesichts eines durch Facebook, Twitter und Co. zunehmend verrohenden öffentlichen Diskurses wachse die Bedeutung der öffentlich-rechtlichen Sender als "Leuchttürme seriöser Information" und als Produzenten von Karin Wenk << Analysen und Meinungen.



Die Bühne gerockt

Würdiger Abschied und Neubeginn mit zwei starken Franks

ut, dass es ver.di gibt; gut, dass es Frank Bsirske gibt", rief Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier den Delegierten zu. Der Bundespräsi-

dent würdigte den scheidenden Vorsitzenden und hob seine Verdienste hervor in den 18 Jahren, die er ver.di geführt habe. Das sei an erster Stelle die Durchsetzung des Mindestlohns und der Tarife im öffentlichen Dienst. ver.di stehe für "Offenheit, Freiheit, Solidarität, Demokratie" und zeige, dass Gewerkschaften mehr seien als "Schönwettervereine und Tarifmaschinen". Steinmeier charakterisierte ver.di zwar als "durch und durch politisch", doch politisiere sie nicht die Tarifverhandlungen. ver.di sei überparteilich, ergreife "Partei für ein solidarisches Land – für unsere Demokratie". Deshalb werde ver. di auch in Zukunft dringend gebraucht.

Zum Abschied rockte Frank Bsirske mit der ebenfalls verabschiedeten Vorsitzenden des Gewerkschaftsrates Monika Brandl die Bühne. Gemeinsam hatten sie den Song "All Right Now" der britischen Rockband Free ausgewählt. Stürmischer und langhaltender Applaus der Delegierten begleitete sie, viele tanzten mit! Zuvor war Birske noch einmal in die Bütt gegangen. Mitreißend, zugleich klar analysierend - so wie man ihn kennt hob er das Erreichte aus den letzten vier Jahren hervor. Er erinnerte an den erfolgreichen Arbeitskampf um den Tarifvertrag bei Ryanair, der klar gezeigt habe, dass man gemeinsam mehr erreichen könne! Weitere Erfolge konnten für Auszubildende als angehende

medizinisch-technische Assistent*innen, in Kliniken, bei der Post, im Sozial- und Erziehungsdienst, im Gesundheitssektor und im Pflegebereich sowie im öffentlichen Dienst erreicht werden. Auch internationales Vernetzen wurde vorangetrieben, wie bei Amazon. Bsirske widersprach der häufig in den Medien kolportierten Aussage, dieser Kampf sei vergeblich. Inzwischen musste das Unternehmen Lohnerhöhungen und anderes mehr zugestehen. Das Selbstbewusstsein der Beschäftigten sei gewachsen. Dann übergab der eine Frank den Staffelstab an den anderen Frank: symbolisch als Glückbringer den Kugelschreiber, mit dem er 2001 die Gründungsurkunde von ver.di unterschrieben hatte.

Im Amt der Chefs der 1,9 Millionen Gewerkschaft mag er als neu gelten, aber ansonsten zählt Frank Werneke ja bereits zu den älteren Verdianern. Von Anfang an war er Mitglied im Bundesvorstand, seit 2002 stellvertretender Vorsitzender, Leiter des Fachbereichs 8 Medien, Kunst und Industrie, zuständig auch für die Bereiche Selbstständige, Mitgliederentwicklung und zuletzt für Finanzen, Finanzorganisation, Vermögens- und Beteiligungsverwaltung. In den ganzen Jahren zeichnete der heute 52jährige damit auch verantwortlich für die Herausgabe der Publikationen des "Achter", darunter "Menschen Machen Medien". Und als die Redaktion 2016 mit dem Konzept einer täglich zu aktualisierenden M Online und vier Print-Themenheften im Jahr aufwartete - durchaus ein neues Format in ver.di – hatte sie von Anfang an seine volle Unterstützung. Auch sein VerNoch einmal gemeinsam vor mehr als 1.000 Gewerkschaftsmitgliedern: Frank Bsirske und der neue Bundesvorstandsvorsitzende Frank Werneke (r.) sowie die neue Gewerkschaftsratsvorsitzende Martina Rößmann-Wolf (r.) und Monika Brandl

trauen, denn Einmischung in die redaktionelle Arbeit war niemals sein Ding. Hinweise, Vorschläge, ganz selten eine Bitte, Zeit für Interviews, wann immer notwendig, prägten die Zusammenarbeit. Dieser Part geht nun an Christoph Schmitz über, den Leiter des neuen Ressorts 7, künftig Fachbereich A.

Aber da ist der M-Redaktion nicht bange! Dass Christoph Schmitz nicht nur in zündenden Reden "gemeinsame Stärke" programmieren kann, hat er bereits auf vielen Konferenzen im Vorfeld belegt. Klar und konsequent benennt er, worauf es in Zukunft ankommt: Tarifstärke, Mitgliedergewinnung vor allem junger Leute, die Digitalisierung im Sinne guter Arbeit mitzugestalten, die in den Branchen des FB A bereits in vollen Gange ist. Und: "Wer den Kopf in den Sand steckt, sieht nicht, wer ihm von hinten in den Arsch tritt." Diesen Satz eines Kollgen zitierte Schmitz unter großem Beifall am Ende seiner Karin Wenk << Bewerbungsansprache.

Christoph Schmitz mit tollem Wahlergebnis





Acht Tage auf See

Fotografien belegen dramatische Rettungsaktion vor Sizilien



ie retten 104 Menschenleben
– und müssen dann tagelang
um die Einfahrt in einen sicheren Hafen bitten. Auf
engstem Raum saßen Crew-

mitglieder von Mission Lifeline und Geflüchtete acht Tage auf dem Rettungsschiff Eleonore fest. Mit an Bord war der Dresdner Journalist Johannes Filous. Er hat die dramatischen Bedingungen dokumentiert, unter denen Seenotrettung im Mittelmeer stattfindet.

Am Schluss, als alle an Land sind, fotografiert Johannes Filous die Rettungswesten, die ausgebreitet auf dem Boden des Hafens der sizilianischen Stadt Pozallo liegen, in den die Eleonore schließlich einlaufen durfte. Die Westen der Geretteten liegen dicht beieinander, sie brauchen nicht viel Platz. "Allein die ausgelegten Westen nehmen mehr Fläche ein als die Menschen auf der Eleonore am Tag an Bord hatten", schreibt Filous dazu bei Twitter. Einige Tage nach seiner Rückkehr sitzt er in

einem Café in Dresden und klickt sich durch die Fotos und Videos, die er an Bord der Eleonore gemacht hat. Auf fast jedem Bild sind die leuchtend roten Rettungswesten zu sehen. Er habe während dieser Zeit nur einmal Angst gehabt, sagt Filous im Gespräch mit M. Das war, als die Crew das Schlauchboot entdeckte, das auf dem Mittelmeer trieb. Der Motor war ausgefallen, an einer Stelle entwich bereits Luft. Er sah, wie viele Menschen in dem Boot saßen, und fragte sich: "Wie sollen die alle auf das Schiff passen?"

Johannes Filous ist Medizinstudent, doch an Bord der Eleonore war der 30-Jährige als Journalist. Er ist einer der Köpfe hinter "Straßengezwitscher", einem Twitter-Account, den er mit Alexej Hock ins Leben rief. Auslöser war ein Vorfall im Frühjahr 2015, bei dem Rechtsextreme versucht hatten, ein Protestcamp von Geflüchteten vor der Dresdner Semperoper zu attackieren. Seitdem berichtet "Straßengezwitscher" über Demonstrationen und Kon-

flikte um das Thema Asyl, über fremdenfeindliche Proteste und Ausschreitungen wie in Freital und Heidenau. Die journalistischen Quereinsteiger Filous und Hock gewannen dafür 2016 den Grimme-Online-Award.

Es sei für ihn nur schwer zu ertragen, wenn in seinem Umfeld "das ganz grundlegend Menschliche verloren geht", sagt Filous. Das ist sein Antrieb für Straßengezwitscher, und es ist die Motivation für "Seegezwitscher", einem neuen Twitter-Account, den Filous für seine Zeit auf der Eleonore startete. Eine Seenotrettung zu begleiten, war für ihn der nächste logische Schritt. Er ging auf Mission Lifeline zu. Der Verein aus Dresden war im vergangenen Jahr in die Schlagzeilen geraten, als ihr erstes Schiff, die Lifeline, tagelang auf hoher See blockiert worden war, nachdem die Besatzung unter Kapitän Claus-Peter Reisch rund 230 Menschen aus dem Mittelmeer gerettet hatte. Die Lifeline wurde später von den maltesischen Behörden beschlagnahmt.

Die Seenotretter*innen brauchten was Neues: So wurde die Eleonore, ein umgerüstetes Fischerboot aus dem Jahr 1961, 20 Meter lang, 5,50 Meter breit, zum Rettungsschiff. Ende August stachen sie erneut in See – dieses Mal unter deutscher Flagge. Johannes Filous war mit an Bord. Seinen ersten Tweet für "Seegezwitscher" setzt er am 24. August ab. Schon da weist er darauf hin, dass er einige seiner Fotos und Videos Mission Lifeline zur Verfügung stellen wird. Das war die Bedingung dafür, dass er die Mission begleiten durfte.

Auf dem Rettungsschiff muss er sich immer wieder, so erzählt er später, mit seiner Rolle auseinandersetzen. Denn dort ist er nicht nur Journalist, der unbeteiligt berichtet, sondern auch ein Mitglied der Crew, das Geschirr spült und Wachen übernimmt – so wie auch der andere Kollege an Bord, ein freier Kameramann. Vor diesem Hintergrund sagt Filous über seinen Einsatz, er sei "journalistisch anspruchsvoll" gewesen, "auch schwerer, als ich gedacht habe".

Bis zum 3. September, dem Tag, an dem Filous das Foto der ausgebreiteten Warnwesten bei Twitter veröffentlicht, berichtet er täglich über die Ereignisse auf der Eleonore. Er teilt Fotos und kurze Videos und schreibt ein paar Zeilen dazu. Für seine Arbeit benutzt er vorwiegend sein Smartphone. Vor allem nach der Rettung erweist es sich als sein wichtigstes Werkzeug an Bord – allein schon aus Platzgründen. Am 26. August entdeckt die Crew auf hoher See das Schlauchboot, in das sich 104 Menschen drängen. Drei Crewmitglieder nähern sich in

einem Beiboot, auch Johannes Filous sitzt darin. Er filmt Clara Richter, die Köchin der Eleonore, die den Menschen zuwinkt. Sie winken zurück, rufen und jubeln. Es ist Zufall, dass die Seenotretter*innen die Geflüchteten finden: Sie waren zu einem anderen Boot in Seenot gerufen worden, auf dem sich über 60 Menschen befunden haben sollen, auch Frauen und Kinder. Dorthin waren sie auf dem Weg. "Was mit dem anderen Boot passiert ist, wissen wir nicht", sagte Kapitän Claus-Peter Reisch in einem FAZ-Interview.

Während der Rettungsaktion fährt ein Militärboot nah an die Eleonore heran. Filous und die Mission-Lifeline-Crew gehen davon aus, dass es zur "libyschen Küstenwache" gehört. "Die Menschen hatten Angst und haben mir entgegengerufen, dass sie nicht zurück nach Libyen wollen", twittert Filous.

Alle kommen sicher auf das Rettungsschiff. Insgesamt befinden sich jetzt 113 Menschen an Bord der Eleonore. Nach den Informationen der Crew stammt ein Großteil der Geretteten aus dem Sudan und Südsudan, einige wenige aus Nigeria, Ägypten und dem Tschad. 30 von ihnen sind minderjährig, die Hälfte davon ohne Elternteil unterwegs. Frauen sind nicht darunter.

Geflüchtete erscheinen in den Medien oft als Zahl - als scheinbar homogene Gruppe. Fotos von Menschenmengen auf Schlauch- und auf Rettungsbooten verfestigen dieses Bild also auch jene Bilder, die Johannes Filous macht. Er weiß das, und er bemüht sich um einen Blick auf den einzelnen Menschen. Einige von ihnen interviewt er, darunter ein Physikstudent, der Filous fragt: "Warum dürfen wir nicht nach Europa?" Doch Fotos dieser Menschen hat er bislang nicht bei Twitter geteilt - auch, weil er fürchtet, dass Fremdenfeinde damit Stimmung machen könnten. Er könne sich aber vorstellen, in einem anderen Rahmen auf die Geschichte einzelner Geflüchteter aufmerksam zu machen, etwa in einer Ausstellung.

Bei vielen Geretteten, sagt Johannes Filous, seien ihm mehr oder weniger sichtbare Verletzungen aufgefallen, etwa Brandverletzungen oder Hiebverletzungen am Gesicht, an den Füßen und Beinen. Diese Verletzungen würden aus ihrer Zeit in Libyen stammen, berichteten einige. "Es war relativ schnell klar durch diese Gespräche, dass sie in Libyen nichts Gutes erfahren haben", sagt Filous.

Acht Tage lang bleiben Crew und Gerettete auf der Eleonore. Sowohl Malta als auch Ita-

lien verweigern die Einfahrt. Als einige der Geflüchteten an Bord zum ersten Mal Land sehen, erklären die Crewmitglieder ihnen, warum sie nicht einfahren dürfen. An Bord ist es eng. Filous' Fotos zeigen Menschen, die nachts dicht nebeneinander an Deck schlafen und sich tagsüber auf der Suche nach Schatten unter einer Plane sammeln. Für die Geretteten gibt es nur eine Toilette. Dass es

ben. Doch so weit kommt es nicht. Den Trubel, der nach der Ankunft um Kapitän Reisch entsteht, nutzen sie, um unbemerkt von Bord zu gehen und fernab der Behörden ihr Material zu sichern. Als sie zur Anlegestelle zurückkehren, sind ihre Smartphones und Speicherkarten leer. Filous sagt, er habe die Behörden dann nur noch auf bereits veröffentlichte Aufnahmen verwiesen, die er ohnehin hatte.



Johannes Filous mit Ismail aus dem Sudan

überhaupt so lange gut gegangen sei, sagt Filous, habe daran gelegen, dass alle an einem Strang gezogen hätten und trotz der angespannten Lage respektvoll miteinander umgegangen seien. Er habe eine "grundlegende menschliche Zusammenarbeit", beobachtet, "in einer Situation, wo es ums pure Überleben geht".

Die Crew lässt sich einiges einfallen, damit die Stimmung nicht kippt: gemeinsames Musikmachen etwa oder Fahrten mit dem Beiboot - um der Enge des Schiffes zumindest für einen Moment zu entkommen. Dann spitzt sich die Lage zu, starker Regen setzt ein, es gewittert. Das Deck wird geräumt, die durchnässten Menschen kauern mit Wärmedecken in allen Ecken des Bootes, die Schutz vor dem Regen bieten. Kapitän Claus-Peter Reisch erklärt den Notstand und steuert ohne Erlaubnis am 2. September Pozallo an. Kapitän und Erster Offizier werden nach Ankunft von der Polizei mitgenommen, sind aber am nächsten Tag wieder auf freiem Fuß, wie Filous berichtet.

Für die beiden Journalisten an Bord gibt es nach der Ankunft Probleme. Die Polizei verlangt von ihnen, dass sie die Aufnahmen aushändigen, die sie auf dem Meer gemacht haNach Angaben von Mission Lifeline haben die italienischen Behörden die Eleonore beschlagnahmt und ein Bußgeld in Höhe von 300.000 Euro gegen Reisch verhängt. Die Geretteten seien in ein "Auffanglager" gebracht worden. Mehrere europäische Länder, darunter Deutschland, hätten sich zur Aufnahme der Geflüchteten bereit erklärt. Johannes Filous spricht bei dem Lager von einem "abgeriegelten Camp". Der Kontakt zu den Geflüchteten sei ihm dort verboten worden.

Das respektvolle Zusammenleben so vieler Menschen auf dem Schiff hat Filous beeindruckt - so sehr, dass er sich bei seiner Rückreise, am Flughafen, als er beobachtet, wie Menschen sich am Kaffeestand vordrängeln, "fehl am Platz" fühlt. In Europa werde dafür gekämpft, die Not der Menschen auf dem Mittelmeer vom Blick der Öffentlichkeit fernzuhalten, sagt Filous. "Es dürfen keine Aufklärungsflugzeuge mehr fliegen, die zeigen, dass Boote im Mittelmeer sind und untergehen, weil die Bilder nicht genehm sind." Darum sei es wichtig, Missionen wie die der Eleonore zu begleiten, um die katastrophalen Umstände offenzulegen, unter denen die Rettungen stattfinden. Für Johannes Filous ist das ganz klar eine journalistische Aufgabe.

Sarah Schaefer «

Aktion

Ägypten: Massive Verletzungen der Pressefreiheit



eit Beginn einer Protestwelle am 20. September wurden in Ägypten mindestens sechs Journalistinnen und Journalisten festgenommen. Zugleich wurden weitere Online-Medien zensiert, darunter die Website der britischen BBC.

"Ägyptens Regierung muss endlich aufhören, auf jedes Aufflackern von Protest mit neuen Repressionen gegen die Medien zu antworten", sagte Geschäftsführer Christian Mihr in einer Medieninformation von ROG. "Diese Verhaftungen sind nur die neuesten in einer langen Reihe massiver Verletzungen der Pressefreiheit in Ägypten. Allein die seit Jahren erschreckend hohe Zahl inhaftierter Journalistinnen und Journalisten spricht Bände darüber, wie katastrophal es in Ägypten unter Präsident Sisi um die Pressefreiheit steht."

Derzeit sitzen in Ägypten mindestens 31 Medienschaffende wegen ihrer Arbeit im Gefängnis, mehr als beispielsweise in

Saudi-Arabien oder Syrien. Auf der Rangliste der Pressefreiheit von Reporter ohne Grenzen steht Ägypten auf Platz 163 von 180 Länder.

Wie die Organisation NetBlocks berichtete, wurden in den Tagen seit Beginn der Proteste die App Facebook Messenger sowie die Webseiten der BBC und des von den USA finanzierten Fernsehsenders Al-Hurra in Ägypten blockiert. Auch der Zugriff auf den Kurznachrichtendienst Twitter war immer wieder gestört. Der Präsident der ägyptischen Medienaufsicht bestätigte die Sperrung der BBC-Webseite und begründete sie damit, dass der Sender unwahre Informationen verbreitet habe. Seit 2017 hat Ägypten mehr als 500 Webseiten blockiert, darunter viele wichtige Nachrichtenportale sowie die Seiten von Menschenrechtsorganisationen.

Aktion für Roberto de Jesús Quiñones Haces, Kuba

Journalist wegen "Widerstands" festgenommen



AMNESTYINTERNATIONAL



Roberto de Jesús Quiñones Haces arbeitet als Journalist nicht für die staatlichen Medien, sondern für das Internetportal "Cubanet", das sich selbst als unabhängig bezeichnet. Außerdem ist er Rechtsanwalt. Nach eigenen Angaben wurde er seit 2015 schon mehrfach wegen seiner Arbeit festgenommen – zuletzt im April. Dabei sollen ihn Polizisten geschlagen haben. Roberto de Jesús Quiñones Haces erstattete Anzeige. Amnesty International vermutet, dass sein Gerichtsverfahren und seine Verurteilung mit dieser Anzeige in Verbindung stehen. Im Berufungsverfahren wurde der Schuldspruch ohne weitere mündliche Anhörung bestätigt.

Der Sonderberichterstatter der Interamerikanischen Menschenrechtskommission hat die gegen Roberto de Jesús Quiñones Haces verhängte Haftstrafe verurteilt. Amnesty International betrachtet den Journalisten als gewaltlosen politischen Gefangenen und fordert seine sofortige und bedingungslose Freilassung. Amnesty International hat in den vergangenen Jahren mehrere Fälle dokumentiert, in denen strafrechtliche Bestimmungen wie "Widerstand" gegen Beamte oder "Ungehorsam" in Kuba dazu genutzt werden, um ein Klima der Einschüchterung und Angst zu schaffen. Eine unabhängige Justiz, vor der solche Fälle angefochten werden könnten, gibt es nicht.

Die offiziellen Medien in Kuba werden weitgehend von Staat und Partei kontrolliert. In den vergangenen Jahren hat sich ein recht buntes Spektrum staatsunabhängiger Medien im Internet gebildet. Diese arbeiten allerdings in einer rechtlichen Grauzone, und ihre Mitarbeiter*innen sind dem Risiko von Schikane und willkürlicher Inhaftierung ausgesetzt. Zudem wird der Zugang zu den Seiten immer wieder von Regierungsstellen blockiert.

Harald Gesterkamp <<

Was können Sie tun?

Schreiben Sie an den kubanischen Präsidenten und fordern Sie die sofortige und bedingungslose Freilassung des Journalisten Roberto de Jesús Quiñones Haces. Dringen Sie auch darauf, dass die Pressefreiheit in Kuba ohne Einschränkung garantiert wird.

Schreiben Sie auf Spanisch oder Deutsch an:

Miguel Mario Díaz-Canel Bermúdez. Presidente de la República de Cuba. Hidalgo, Esquina 6. Plaza de la Revolución.

La Habana CP 10400. KUBA.

E-Mail: despacho@presidencia.gob.cu. Twitter: @DiazCanelB

Senden Sie eine Kopie Ihres Schreibens an:

BOTSCHAFT DER REPUBLIK KUBA. S. E. Herr Ramon Ignacio Ripoll Diaz. Stavanger Straße 20. 10439 Berlin.

Fax: (030) 447 930 91. E-Mail: recepcion@botschaft-kuba.de

Immer schön sauber bleiben!

#Krassmedial: Medientage am Wannsee



ie Zukunft des kritischen Journalismus ist Kooperation statt Konkurrenz", gab der Journalist Harald Schumann den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der 9. ver.di-Medientage mit

auf den Weg. Am Berliner Wannsee ging es ein Wochenende lang um journalistisches Arbeiten mit Handwerk und Haltung, wenn Stress und Druck herrschen, Klicks und Quoten zählen - und die Glaubwürdigkeit des Berufsstands von Teilen der Gesellschaft in Zweifel gezogen wird. Die große Mehrheit der Journalistinnen und Journalisten verbreite nur noch affirmativ die Verlautbarungen der Mächtigen, so Schumann, Redakteur beim Tagesspiegel und Gründer des europäischen Journalist*innen-Netzwerks "Investigate Europe". Schuld daran seien vor allem die Bedingungen, unter denen sie arbeiten müssten. Trotzdem: "Wir sind nicht die vierte Gewalt, aber wir sollten unbedingt versuchen es zu sein." Denn nur kritischer und aufklärerischer Journalismus, der unbequeme Fragen stellt und bekanntmacht, was die Mächtigen lieber für sich behalten hätten, rechtfertige auch journalistische Privilegien wie etwa das Recht auf Quellenschutz.

Was es braucht, um einen solchen Journalismus möglich zu machen, erfuhren die Medienschaffenden unter anderem von BuzzFeed News-Reporter Marcus Engert, für den die Polizei keine privilegierte Quelle mehr ist, oder Thomas Wiegold, der als freier Journalist und Autor des Blogs augengeradeaus.net weiß, wie man sich Akzeptanz verschafft, auch wenn keine große Medienmarke hinter einem steht. Wie Journalistinnen und Journalisten dabei auch noch auf der sicheren Seite bleiben, erklärten dagegen der juristische Direktor des MDR, Prof. Dr. Jens-Ole Schröder, und Rechtsanwalt mit Schwerpunkt IT- und Medienrecht Jasper Prigge. Der empfahl: Nichts sei nachhaltig wirkungsvoller, als die eigenen Rechte mit allen Mitteln einzufordern, denn "Klagen haben einen disziplinierenden Effekt".

Klare und zugleich ermutigende Worte fand zum Abschluss der Journalist und Leitartikler der *Frankfurter Rundschau* Stephan Hebel, der dazu aufforderte, "aus Haltung heraus zu berichten". Doch stehe die privatwirtschaftliche Organisation von Medien in einem Widerspruch zur ihrer Rolle als kritische Wächter der Demokratie. Als "Lieferant diskursiver Energie, ohne die der Staat schwer beschädigt zu werden droht", könnte Journalismus ebenso wie die Wasser-, Stromund Gasversorgung als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge gesehen werden. Doch "das geht nur mit einem Journalismus, der die Welt mit eigener Haltung betrachtet".



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 auf M Online einige davon vor.

nd Die Woche

Sie gelangt sonnabends an die Leser: Zwei Drittel des Titelblattes gehören einem Foto oder einer Grafik. Auch innen großformatige Fotos, Weißraum. Und doch keine Wochenzeitung wie andere. nd Die Woche steht links eingeklinkt auf Magenta. Obwohl hier der 74. Jahrgang vermerkt ist, gibt es diese Art des Neuen Deutschland erst ziemlich genau ein Jahr: "Aus dem Osten was Neues" wurde der in der Redaktion, mit Leser*innen und Experten debattierte Relaunch angekündigt.

Geliefert werden seither vier klar gegliederte Bücher zu je acht Seiten. Die Veränderung betraf Inhalte und Form, nicht aber die politische Ausrichtung. Chefredakteur Wolfgang Hübner bringt diese mit "streitbares Debattenforum" und "soziale, solidarische, antifaschistische Stimme" auf den Punkt. nd Die Woche ist weder tagesaktuell noch blickt sie nur auf die vergangenen sieben Tage zurück. Vielmehr soll sie, mit eigener Schwerpunktsetzung durchgehend konzipiert, für gründlich aufbereitete Einordnung und Analyse sorgen, Platz zu Kommentierung bieten: nah am Zeitgeschehen, aber weniger von ihm getrieben. Diese "große Umstellung, weg von der schnellen Nachricht, die man auch anderswo bekommt", habe sich bewährt. Eva Roth, eine der Woche-Chefinnen, berichtet von einigen Tausend zusätzlichen Probeabos. Eine erste Resonanzrunde mit Kritik an der Kopplung "großes Bild – großer Text" lässt die Redaktion noch intensiver über die Aufsplittung komplexer Gegenstände nachdenken. Zugleich bestätige das Echo, dass die Leser*innen gerade erklärende, hintergründige Texte zu schätzen wissen: Wenn etwa der Generationenkonflikt beleuchtet oder radikale Klimaschutzziele auf ihre Machbarkeit überprüft werden. Wie man es von "linkem Qualitätsjournalismus" erwarten könne, betrachte man gesellschaftliche Themen bewusst aus der Perspektive der sozial Schwächeren.

Von Montag an, so die von der Frankfurter Rundschau kommende Roth, würde mit Vorlauf gearbeitet. Aber man plane flexibel genug, um auch am Freitag noch aktuelle Themen kommentieren zu können. Die Blattgliederung bleibe konstant. So seien Wissenschaftsbeiträge im dritten Buch "Mikroskop", Feature und Reportagen von den Leser*innen geschätzt, die Kolumne "Dr. Schmidt erklärt die Welt" beliebt. "Wir interessieren uns für Menschen", betont Roth und verweist auf das große Interview auf Seite 32, wo nicht-prominente Menschen zu Wort kommen. Auch die Rubrik "Begegnungen" porträtiert jenseits des Mainstreams, etwa eine junge Influenzerin mit Downsyndrom, die für Inklusion kämpft. Die Redaktion bemühe sich, ihre Inhalte online und per App noch besser zu präsentieren, so Eva Roth. Und sie schwärmt von den Beiträgen ihrer Kollegen, die gesellschaftliche Phänomene – vom Strache-Video bis zum Veganismus – mit geradezu wissenschaftlicher Expertise, aber sehr verständlich sezieren.

Es rappelt in der Kiste

Bislang größte Streikbewegung im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

in mehreren ARD-Sendern haben im

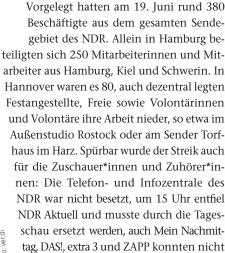
Sommer für die bisher größte Streik-

bewegung im öffentlich-rechtlichen

Rundfunk gesorgt. Und ein ebenso



Streikpremiere beim SWR in Stuttgart, Baden-Baden und Mainz





Aufzeichnung statt Live beim WDR-produzierten Morgenmagazin

Wir lassen uns nicht von ffentlichen Dienst abkoppe

Hamburg bekam Unterstützung aus dem gesamten Sendegebiet des NDR

Tappen im Dunkeln

gesendet werden.

Im Dunkeln tappten dann gleich zwei Mal die Moderator*innen des vom WDR produzierten ARD-Morgenmagazins (MoMa). Streikende WDR-Beschäftigte sorgten am 9. Juli und noch einmal am 20. August dafür, dass dort die Lichter ausgingen. "Dies ist eine Aufzeichnung der Stunde zwischen 6 und 7 Uhr", wurde im Juli für die Zuschauer*innen im Fernsehbild eingeblendet. "Die letzte Stunde mussten wir wiederholen, weil im Westdeutschen Rundfunk gestreikt wird", erklärte MoMa-Moderator Sven Lorig kurz vor 8 Uhr die Situation. Abgesagt werden musste außerdem ein Drehtag der Lindenstraße und auch der dreiminütige Sportblock innerhalb von WDR Aktuell um 12:45 entfiel. Zur Versammlung der 400 streikenden Beschäftigten vor dem Vierscheibenhaus am

Kölner Appellhofplatz kam eine Abordnung der Schülerinnen und Schüler von Fridays for Future, um ihre Solidarität auszusprechen.

Gleicher Ort, andere Zeit rund anderthalb Monate später, als die MoMa-Moderator*innen Anna Planken und Seven Lorig aus einem dunklen Studio verkünden mussten, dass wegen eines erneuten Warnstreiks nicht mehr live gesendet werden könne. Mindestens 400 Beschäftigte waren dem Aufruf zum 19stündigen Ausstand gefolgt. Neben dem Fernsehen, wo zudem die WDR-Sendung "Hier und Heute" ausfiel, war auch der Hörfunk betroffen: Bei 1Live wurden weder Nachrichten noch Stau-Infos gesendet und die 14 Uhr-Nachrichten von WDR2, WDR3 und WDR4 konnten nicht wie gewohnt stattfinden. Zwei Tage später, am 22. August, legten die Gewerkschaften noch einmal nach. 300 Beschäftigte folgten dem zweiten Streikaufruf innerhalb einer Woche und sorgten erneut für starke Beeinträchtigungen im Programm. Zum Beispiel bei der Sendung "Live nach Neun" im Ersten, die durch ein Best-of alter Aufzeichnungen ersetzt werden musste.

Ohne Kaffee oder Tee

Streikpremiere feierten am 2. September mehrere hundert Beschäftigte beim SWR und begrüßten den neuen Intendanten Knai Gniffke an seinem ersten Arbeitstag mit dem Appell, sich in der ARD für eine Rückkehr zur Orientierung der Tarifabschlüsse des öffentlich-rechtlichen Rundfunks an denjenigen des öffentlichen Dienstes einzusetzen. Der erste Ausstand in der Geschichte des Senders hatte empfindliche Programmstörungen zur Folge. Die Sendung "Kaffee oder Tee" um 16:05 fiel aus und wurde durch Archiv-Material ersetzt mit "Gartengeschichten - ganz natürlich" und "Einfach schön! Mein neuer Balkon: Donaueschingen". Nach den 17-Uhr-Nachrichten folgte ein "Reisetipp Südwest" über den Pfälzerwald und "Genussvoll durch die Ortenau". Streikkundgebungen fanden im gesamten Sendegebiet in Stuttgart, Baden-Baden und Mainz statt.

Ihren bisherigen Höhepunkt erreichte die Streikbewegung am 18. September, für den ver.di zu einem bundesweiten Streik- und Aktionstag aufgerufen hatte. Mehr als 3.000 Beschäftigte von BR, WDR, SWR, MDR und NDR legten an diesem Tag ihre Arbeit nieder, 1.000 davon allein beim Bayerischen Rundfunk, wo es erstmals in der Sendergeschichte Programmstörungen aufgrund eines Streiks gab. So waren viele Zuhörerinnen und Zuhörer von Bayern 2, B5 aktuell und BR Klassik entsetzt, als auf deren Frequenzen plötzlich das Unterhaltungsprogramm von Bayern 3 ertönte. Der BR berichtete auf Twitter von unzähligen Beschwerdeanrufen, nach einer Aufklärung über den Grund der Störungen zeigten die meisten Anrufer*innen jedoch größtes Verständnis für den Streik der Beschäftigten.

Zu einschneidenden Beeinträchtigungen kam es auch bei den digitalen Wellen, bei den digitalen Plattformen sowie im Fernsehen, wo mehrere Live-Sendungen, darunter "Wir in Bayern" und "Kabarett aus Franken" ausfielen oder wie das Polit-Magazin "Kontrovers" vorab aufgezeichnet werden mussten.

Wetter selbst gemalt

Abenteuerliche Auswirkungen hatte der Streik im NDR, wo das "Schleswig-Holstein Magazin" mangels Studiotechnik aus dem Großraumbüro gesendet und der Wetterbericht auf einem Flip-Chart mit selbstgemalten Karten und Post-its präsentiert werden musste. Beim WDR waren etwa erneut das MoMa und "Live nach 9" betroffen, beim SWR fielen unter anderem die Fernsehnachrichten in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz aus und wurden durch die Nachrichten aus dem Saarländischen Rundfunk ersetzt. Die nicht streikenden öffentlich-rechtlichen Sender beteiligten sich mit Solidaritätsaktionen. So fand etwa beim RBB, der Ende Oktober in die Tarifverhandlungen

startet, ein Info- und Protesttag mit mehreren Flashmobs statt, beim Saarländischen Rundfunk beglückte man etwa 100 Beschäftigte mit einem Eiswagen und informierte über die laufenden Tarifverhandlungen. Ebenso beim Deutschlandradio, wo statt Eis allerdings Bio-Kaffee serviert wurde. Und die Mainzelmänner und -frauen aus dem ZDF schickten solidarische Grüße vom Lerchenberg. Monique Hofmann <<



Dem NDR-Intendanten getrommelt und gepfiffen



1000 Beschäftigte des BR sorgten mit ihrem Streik für massive Programmstörungen

Fairnesspreis an "Dr. Klein"

Erstmals wurde in diesem Jahr im Rahmen des Deutschen Schauspielpreises auch der Deutsche Fairnesspreis Film und Fernsehen vergeben. Die von ver.di und dem Bundesverband Schauspiel (BFFS) ausgelobte Auszeichnung stand in diesem Jahr unter dem Motto "Diversity". Sie ging an die TV-Serie "Dr. Klein".

In der ZDF-Vorabendserie "Dr. Klein" seien neben der kleinwüchsigen Hauptdarstellerin Christine Urspruch die verschiedensten Ethnien, sexuellen Präferenzen und etwa auch ein dementer Vater zu sehen, begründete Jurymitglied Stephanie Maile vom Bundesverband Casting e.V. die Wahl des diesjährigen Fairness-Preisträgers. Doch "Dr. Klein" sei noch mehr: Konzipiert für ein breites Publikum, erhebe sich die Serie nicht über den Zuschauer, sondern hole ihn ab. Umso bedauerlicher sei es, dass sie inzwischen abgesetzt wurde. Die entstandene Lücke sei groß, zurück bleibe leider eine "tendenziell glattgebürstete Filmund Fernsehlandschaft". Produzent Torsten Lenkeit freute sich dennoch, dass "Dr. Klein" in "politisch schwierigen Zeiten" dazu beigetragen habe "Ressentiments abzubauen". "Wir haben es in der Hand, Haltung zu zeigen und Utopien zu erschaffen", erinnerte er seine Kolleginnen und Kollegen im vollbesetzten Festsaal des Zoo-Palastes. Die von ver.di und dem BFFS verliehene Auszeichnung tritt an die Stelle des Preises "Starker Einsatz" und soll einen breiteren Blick auf das Thema Fairness in der Filmbranche ermöglichen, als dies ihr Vorgänger vermochte.

Zwei weitere Preise feierten auf der diesjährigen festlichen Gala des Deutschen Schauspielpreises Premiere: der Theaterpreis - er ging an die Schauspielerin Angela Winkler - und der Synchronpreis "Die Stimme", mit dem Sychronschauspielerin Christin Marquitan mh/wen << geehrt wurde.

Impressum

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

Herausgeber:

ver.di Bundesvorstand Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender Christoph Schmitz, Leiter Ressort 7

Redaktion:

ver.di Bundesverwaltung M Redaktion Karin Wenk (verantwortlich) Paula-Thiede-Ufer 10 10179 Berlin Tel: 030 / 69 56 23 26 Fax: 030 / 69 56 36 57 karin.wenk@verdi.de redaktion-m@verdi.de @Mx3_Online https://www.facebook.com/ menschenmachenmedien/

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 54 anzeigen@ask-berlin.de

Ansprechpartnerin: Simone Roch, Strategische Kommunikation Tel. 030/740 73 16 32 Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 24 gültig ab 1.1.2019

Gestaltung:

Layout: Petra Dreßler, vision-und-gestalt.de

Druck und Vertrieb:

Mohn Media Carl-Bertelsmann-Straße 161M. 33311 Gütersloh

Abonnement:

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

Für Mitglieder der Medien-Fachgruppen ist die Bezugsgebühr im Mitgliedsbeitrag erhalten. Jedes Heft kostet 9 Euro (inklusive Mwst.). ver.di-Mitglieder aus anderen Fachgruppen können M zu einem ermäßigten Preis abonnieren.

Redaktionsschluss M: M 03.2019: 16.09.2019

M 04.2019: 25.11.2019

International Standard Serial Number ISSN-Nr.: 09 46 - 11 32

Weitere Publikationen:

Kunst und Kultur Online https://kuk.verdi.de/ verantwortlich: Valentin Döring Tel: 030/69 56 23 30

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

HINSCHAUEN, WEGHÖREN, EINSTEHEN?

ALLES EINE FRAGE
DER HALTUNG

SPRACHE UND
HALTUNG: WARUM
DIFFERENZIERTE
WORTE WICHTIG
SIND UND WIE
DAS GEHT

JOURNALISMUS: VISIONEN UND LÖSUNGEN ANSTELLE VON HYSTERIE UND SKANDALEN

KONSTRUKTIVER

RECHERCHIEREN
AM RECHTEN RAND:
ÜBER INVESTIGATIVES
ARBEITEN IM
RECHTSRADIKALEN
MILIEU

INS AUSLAND: JOURNALIST*INNEN ZWISCHEN DEN FRONTEN

EIN BLICK

WAS KÖNNEN
JOURNALIST*INNEN
VON IHREN ARBEITGEBERN
ANGESICHTS DER
BEDROHUNG VON RECHTS
ERWARTEN UND WIE
STELLEN SICH SENDER
UND VERLAGE AUF?

RAUS AUS
DER BLASE UND
MITEINANDER REDEN:
ÜBER DEN UMGANG
MIT ANDERSDENKENDEN

HATE SPEECH
IM NETZ:
WIE REAGIEREN
AUF HASS,
HETZE
UND GEWALT?

WORDING AND FRAMING: WELCHE SPRACHE VERWENDEN DIE RECHTEN?

EINE ERMUTIGUNG: HALTUNG HABEN, HALTUNG ZEIGEN, ANGRIFFE ABWEHREN WO ENDET
DER JOURNALISMUS
UND WO BEGINNT
DER AKTIVISMUS?

33. JOURNALISMUSTAG **25.01.2020**

IN BERLIN

DJU.VERDI.DE/JOURNALISMUSTAG

ver di