RUNDFUNK BERLIN-BRANDENBURG

RBB MASURENALLEE 8 - 14 14057 BERLIN

Personalrat
Frauenvertreterin
Schwerbehindertenvertretung
Jugend- und
Auszubildendenvertretung
Freienvertretung

TELEFON (030) 97 99 3-80100
TELEFAX (030) 97 99 3-80109
E-MAIL personalrat@rbb-online.de

15. Januar 2016

Offener Brief - Wahlprüfsteine zur Intendantenwahl

Sehr geehrte Rundfunkrätinnen und Rundfunkräte,

im April 2016 wollen Sie voraussichtlich eine neue Intendantin oder einen neuen Intendanten wählen. Der/die Neue wird die Arbeitsbedingungen von festen und freien Mitarbeiter/innen maßgeblich beeinflussen. Welche persönliche Eignung sollte die neue Leitung mitbringen? Darüber wollen Sie in einer Sondersitzung am 05.02.2016 beraten. Aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind es diese:

Auf einen Blick

1. *Nachgewiesene öffentlich-rechtliche Kompetenz, gepaart mit der Fähigkeit, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter glaubwürdigen Zukunftszielen für unseren Sender zu vereinen - das hat höchste Priorität.*
2. *Wir brauchen eine Intendantin/ einen Intendanten, die/der Sozialkompetenz und motivierendes Führungsverhalten bereits vorgelebt hat.*

RUNDFUNK BERLIN-BRANDENBURG

MASURENALLEE 8 - 14
14057 BERLIN
TELEFON (030) 97 99 3-0
TELEFAX (030) 97 99 3-19
WWW.RBB-ONLINE.DE

3. *Wir brauchen eine Führungskraft, die aktiv mit dem demographischen Wandel im rbb umgeht.*
4. *Wir brauchen eine Intendantin/ einen Intendanten, die/der selbstbewusst bei der KEF Stellenaufbau und nachhaltige Absicherung freier Mitarbeit einfordert.*
5. *Wir brauchen an der Spitze eine durchsetzungsfähige Kraft, die den - vergleichsweise kleinen - rbb in der ARD nicht ins Hintertreffen geraten lässt.*
6. *Die Findungskommission sollte auch geeignete Frauen für die rbb-Intendanz vorschlagen und der Rundfunkrat diese Frage in seine Entscheidung nachdrücklich miteinbeziehen.*
7. *Wir wünschen uns vom Rundfunkrat eine öffentliche Vorstellung der Kandidaten, die die Findungskommission benennen wird.*

Die ausführliche Begründung unserer sieben Wahlprüfsteine finden Sie im Anhang. Der Redakteursausschuss wird aus programmlicher Sicht eine eigene Stellungnahme abgeben. Wir würden uns freuen, wenn Sie beides in Ihre Beratungen und Ihre Meinungsfindung einfließen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Interessenvertretungen der Beschäftigten im rbb:

L. Lange
Frauenvertreterin

Sterz
Schwerbehindertenvertretung

F. Ecke
Jugend- und Auszubildendenvertretung

Reinhardt
Freienvertretung

Matthias Zimm
Personalrat

Wahlprüfsteine

1. **Öffentlich-rechtliche Zukunft**

   Was wir brauchen, ist eine *klare Leitvorstellung vom öffentlich-rechtlichen Rundfunk in der Zukunft.* Unser gesellschaftliches Umfeld ist geprägt durch Technologiewandel, weltweiten Monopolisierungsdruck in den Medien, scharfe private Konkurrenz auf dem deutschen Binnenmarkt und eine in ihren Wertvorstellungen heterogene Gesellschaft. Diese Rahmenbedingungen stellen uns seit Jahren unter starken Legitimationsdruck. Wir Mitarbeiter/innen sehen uns Anwürfen wie „Lügenpresse" und „überflüssige Beitragsverschwender" ausgesetzt. Was wir täglich leisten, warum wir eine Finanzierung durch die Allgemeinheit wert sind, das muss ein neuer Intendant/ eine neue Intendantin glaubhaft selbst verkörpern und nachhaltig in die Öffentlichkeit tragen. Wir brauchen eine Führung, die Zeichen setzt. Wie können wir unseren Auftrag wieder mehrheitsfähig glaubhaft machen? Wie tragen wir noch besser zur ausgewogenen, angemessenen, freien individuellen und öffentlichen Meinungsbildung bei? Information, Bildung, Beratung und Unterhaltung: Was macht uns mit diesen Aufgaben erfolgreich im längst angebrochenen Digitalzeitalter? Das Leitmedium Fernsehen und die Bedeutung des Hörfunks wird von Online überholt. Online-Journalismus lediglich als „dritten Ausspielweg" zu befüllen ist keine Zukunftsstrategie. *Nachgewiesene öffentlich-rechtliche Kompetenz, gepaart mit der Fähigkeit, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter glaubwürdigen Zukunftszielen für unseren Sender zu vereinen – das hat höchste Priorität.*

2. **Soziale Führungskompetenz**

   Den tiefgreifenden Wandel des rbb können am Ende keine Führungskräfte, sondern nur alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stemmen und gestalten. Wer erfolgreich senden will, braucht dafür motivierte Menschen, faire und gesunde Arbeitsbedingungen. Konflikte müssen bearbeitet werden. Das geht nur mit sozial hochkompetenten Führungskräften. Hier ist im rbb noch viel Luft nach oben. Die angstfreie Kritik und die offene Debatte machen uns stärker, nicht schwächer. Motivierende Führungskultur muss von der Spitze des Hauses vorgelebt werden. Verteilungskämpfe zwischen den Chefs um Posten und Etat, aber auch unter festangestellten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um Chancen auf unbefristete Festanstellungen oder die Verteilung von Schichten sind immer härter geworden. Die Installierung zahlreicher

neuer Führungsposten seit der Fusion von ORB und SFB 2003 hat daran nichts geändert. Nicht die Masse macht es, sondern die Qualität. Entscheidungen brauchen zu lange. Die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeiter/innen haben bei Beschlüssen von vielen Vorgesetzten bislang einen geringen Stellenwert. *Deshalb brauchen wir eine Führungspersönlichkeit, die Sozialkompetenz und motivierendes Führungsverhalten bereits vorgelebt hat.*

rbb

3. Demographischer Wandel

Der rbb hat in den letzten Jahren einiges unternommen, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern, aber der Modernisierungs- und Schutzbedarf ist weiterhin hoch. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist durch Sparmaßnahmen und jahrelange Stellenstreichungen stetig gewachsen. Es ist für die Festangestellten in den letzten 10 Jahren kontinuierlich von 45 auf fast 50 Jahre gestiegen. *Wir brauchen eine Führungskraft, die aktiv mit dem demographischen Wandel im rbb umgeht.* Wir brauchen mehr junge Mitarbeiter/innen. Der rbb muss - nicht nur auf dem Papier - attraktive Einstellungs- und Entwicklungsperspektiven für sie bieten. Etwa für die erfolgreich von uns ausgebildeten Berufseinsteiger. Uns fehlt die aktive Unterstützung für eine präventive, gesunde Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmethoden im rbb. Die Einstellung von gut qualifizierten Menschen mit Behinderungen auf freiwerdende Stellen muss eine hohe Priorität bekommen. Schaffung von zusätzlichen Zeitverträgen und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung, um ihnen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Vielfalt ist für ein Medienunternehmen besonders wichtig. Alternsgerechte Arbeitsplätze, die gesundheitlichen Beeinträchtigungen effektiv vorbeugen. Hilfen vor dem Abrutschen in Altersarmut. Und eine ausreichenden Zahl von Arbeitsplätzen für Feste und Freie, die auf den bisherigen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr einsatzfähig sind. Auch hier gilt: Wir brauchen keine Papiertiger, sondern erkennbares Handeln.

4. **Der rbb und die KEF**

Den Preis für die wirtschaftliche Konsolidierung des rbb in den vergangenen Jahren zahlen bis heute vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In unserem Programm ist das feste Arbeitsverhältnis längst nicht mehr die Normalbeschäftigung. Den etwa 300 unbefristeten Stellen für Redakteurinnen und Redakteure stehen über 500 Vollzeitäquivalente in ungesicherter und deutlich schlechter bezahlter freier Mitarbeit gegenüber. Stellenaufbau und wirtschaftliche Absicherung von freien Mitarbeiter/innen werden nötig sein, um den Wandel erfolgreich zu bestehen. Aber garantierte Beschäftigungsumfänge und mehr Festanstellungen, das gibt es bei der KEF und den Ministerpräsidenten bekanntlich nicht frei Haus. Wir wünschen uns eine Führung, die auf wirtschaftlichen Druck unserer Kontrollinstanzen nicht weiter mit einem Aufstocken von Zeitverträgen und der schleichenden Verlagerung von dauerhaften Aufgaben in sozial entsicherte Arbeitsverhältnisse reagiert. *Wir brauchen eine Intendantin/ einen Intendanten, die/der selbstbewusst bei der KEF Stellenaufbau und nachhaltige Absicherung freier Mitarbeit einfordert, um unsere Zukunft zu sichern.*

5. **Der rbb in der ARD**

Die Interessenkonflikte zwischen den Häusern der ARD um Geld und Einfluss - nicht zuletzt bei den Gemeinschaftseinrichtungen - haben bereits Tradition. Wer übernimmt die Federführung bei strategisch wichtigen Einrichtungen? Warum kommt das Pilotprojekt das *Offene Jugendangebot* nicht aus Berlin? Wo entstehen die nächsten neuen Zentren für Online-Angebote der Sparten Information, Bildung, Kultur und Unterhaltung? *Wir brauchen an der Spitze eine durchsetzungsfähige Kraft, die den - vergleichsweise kleinen - rbb in der ARD nicht ins Hintertreffen geraten lässt.*

6. **Frauen in Führungspositionen**

Mit dem Weggehen von Frau Dagmar Reim haben die Öffentlich-Rechtlichen nur noch eine einzige Frau als Intendantin. Das ist ein Armutszeugnis gegenüber den Print- und Online-Medien, bei denen sich in den vergangenen Jahren einiges getan hat. Für den rbb ergibt sich jetzt eine neue Chance, den Nachholbedarf von ARD/ZDF gutzumachen. *Deshalb sollte die Findungskommission auch geeignete Frauen für die rbb-Intendanz vorschlagen und der Rundfunkrat diese Frage in seine Entscheidung nachdrücklich miteinbeziehen.* Die Findungskommission sollte wie der Rundfunkrat geschlechterparitätisch besetzt sein.

7. **Ein öffentliches Amt**

Der Rundfunkrat beschließt über eine Führungsposition für etwa 1900 Festangestellte und ca. 1500 wirtschaftlich abhängige freie Mitarbeiter/innen. Doch wer zur Wahl steht, wer welche Zukunftsvorstellungen mitbringt, das erfahren wir und die Beitragszahler vor der Wahl bestenfalls aus der Zeitung. Die Wahl wird geheim sein, das ist auch gut so. Doch wer zur Wahl steht, das sollten die Berliner und Brandenburger und die Beschäftigten des rbb aus erster Hand erfahren. *Wir wünschen uns vom Rundfunkrat eine öffentliche Vorstellung der Kandidaten, die die Findungskommission benennen wird.* Am besten in einer Form, die Raum lässt für Nachfragen der etwa 3400 Kolleginnen und Kollegen, die unter der neuen Leitung arbeiten werden.