

Potsdam, 05.09.2022

## **Nur mit uns!**

### **Forderungskatalog der Cutter\*innen an die Abteilung Postproduktion & Gestaltung / HA Produktion**

Sehr geehrter Herr Owsinski, sehr geehrte Frau Werba,

die Cutter\*innen der Abteilung Postproduktion & Gestaltung fordern Reformen im Sinne der Mitarbeitenden und des Programms. Die vielen Jahre der Fehlentwicklung in unserem Bereich haben ein Klima aus Resignation und Frust hinterlassen. Die jüngsten Enthüllungen um die Senderspitze tun ihr Übriges. Ein 'Weiter so' wäre fatal.

Dieser Katalog umfasst die dringlichsten Forderungen, welche sich aus dem Feedback der Cutter\*innen aus Berlin und Potsdam speisen. Es sind Forderungen, die eine massive Unzufriedenheit innerhalb der Belegschaft widerspiegeln und zugleich mangelndes Vertrauen in die Abteilungsführung bekunden. Um einen möglichst repräsentativen Querschnitt an Meinungen zu erhalten, wurden sowohl freie und feste als auch bestandsgeschützte und nicht-bestandsgeschützte Mitarbeiter\*innen befragt.

Wir fordern Sie auf, mit uns in einen ernst gemeinten Dialog zu treten über die Vergangenheit und vor allem darüber, wie wir Cutter\*innen die Zukunft unserer Abteilung aktiv mitgestalten können. Eines muss dabei unverhandelbar sein: Nur mit uns kann ein glaubwürdiger Neustart gelingen! Die weitere Zusammenarbeit wird maßgeblich davon bestimmt sein, welche Schlussfolgerungen Sie aus den von uns gestellten Forderungen ziehen.

Wir erwarten eine konstruktive, lösungsorientierte Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

**Die Belegschaft der Cutter\*innen des RBB**

## I. Forderungen, die Kontrolle/Partizipation/Diskurs betreffen:

1. **Ein Mitspracherecht der Belegschaft bei Entscheidungsprozessen in unserer Abteilung.** Wir fordern ein Ende der Unternehmenskultur, bei der uns fragwürdige Entscheidungen vorgesetzt werden, die wir tagtäglich ausbaden müssen. Strukturen müssen geschaffen werden, die ein solches Mitspracherecht ermöglichen. Das Überhören unserer Anliegen muss ein Ende haben.
2. **Transparente, proaktive und ehrliche Kommunikation über Zukunftsziele.** Die Abteilung soll den Mitarbeitenden regelmäßig darstellen, wo sie sich und das Programm in den nächsten Jahren sieht. Welche Ziele sollen mit welchen Mitteln erreicht werden? Dann müssen Mitarbeitende auch nicht ganz nebenbei erfahren, dass der RBB bereits im Stillen mit künstlicher Intelligenz im Schnitt experimentiert.
3. **Den Mut zur Rolle rückwärts.** Fehlentscheidungen der Vergangenheit dürfen gern revidiert werden, am besten unter Einbeziehung unserer Expertise. Verloren gegangenes Vertrauen lässt sich womöglich so zurückgewinnen.
4. **Ein neues Prinzip, wie Führungskräfte bewertet werden: das 360-Grad-Feedback.** Leistungen und Kompetenzen werden in einem festzulegenden Turnus bewertet:
  - durch die Belegschaft
  - durch die Führungskraft selbst
  - durch direkte Vorgesetzte
  - durch Externe (ggf. andere Abteilungen, Interessensvertretungen etc.)
  - durch Erfolgsparameter aus dem Programm, welche im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Verantwortungsbereich der Abteilung stehen

Aus den Ergebnissen dieses Feedbacks müssen sich konkrete Schlussfolgerungen ableiten lassen, personeller und inhaltlicher Natur. Strukturen für eine solche Form des Feedbacks müssen geschaffen werden, konkrete Abläufe erarbeitet.

5. **Ineffiziente Personalstrukturen gehören auf den Prüfstand.** Brauchen wir wirklich so viele Chefs? Ist Stelle X wirklich notwendig? Auch die Sinnhaftigkeit bestimmter Projekte muss hinterfragt werden, welche dringend benötigte Mittel aus dem Programm abziehen. Ist Workshop Y wirklich sinnvoll?
6. **Eine Meldestelle für Hinweise auf Missstände, mit Schutz der Rechtsordnung.** Mitarbeitende brauchen eine Anlaufstelle, wo sie sich frei, vertraulich und ohne Angst vor Repressalien äußern können.
7. **Schaffung eines Wegweisers, der klar aufzeigt, welche Entscheidungsträger für welche Anliegen zuständig sind.** Volle Transparenz bei den Verantwortlichkeiten erleichtert Mitarbeitenden die gezielte Ansprache.
8. **Protokolle aus Cittersitzungen müssen objektiv verfasst und von dritter Seite autorisiert werden.** Es muss ein Ende haben, dass kritische Meinungen und Stimmungsbilder in den veröffentlichten Protokollen zuweilen nicht auftauchen. Die Aufzeichnung und Zurverfügungstellung von Teams-Sitzungen ist eine Option für mehr Transparenz.

9. **Das bisherige Prämiensystem gehört abgeschafft.** Die Art und Weise der Vergabe im Stillen sowie die Gesichtspunkte, die bei der Entscheidungsfindung maßgeblich waren, sind intransparent. Das System diskreditiert zudem die Arbeit jener Cutter\*innen, die in diesem System weder berücksichtigt noch von vornherein mitbedacht werden (insb. freie Mitarbeitende). In seiner jetzigen Form begünstigt es eine Kultur aus Gefälligkeiten und Bringschuld, nährt Misstrauen und ist hinderlich für einen offenen Diskurs. Ein transparentes Prämiensystem gilt es zu diskutieren, bei dem der Entscheidungsprozess öffentlich ist und die Vergabekriterien nachvollziehbar.

## **II. Forderungen, die Produktion und Programm betreffen:**

1. **Klares 'Nein' zu Billigproduktionen, bei denen die Mitarbeitenden verheizt werden.** Wir fordern einen von objektiver Seite verfassten Katalog, in dem geregelt ist, welche Produktionsanforderung welchen Bearbeitungszeitrahmen erfordert. Dieser Katalog dient als Standard und ist in puncto Sparzwang nicht verhandelbar. Wir fordern eine selbstbewusste Haltung der Abteilung zum Thema Qualität und eine soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Kein Schnitt von 30-Minütern in 5 Tagen! Für ein qualitativ besseres Programm und ein gesundes Miteinander!
2. **Klare Eindämmung fragwürdiger Produktionsmittel und -methoden!** Auch in diesem Punkt müssen verbindliche Regeln von objektiver Seite formuliert werden, was den Einsatz von Smartphone und Reporter-Team betrifft. Für welchen Zweck dürfen diese Mittel eingesetzt werden? Wer ist befähigt diese Mittel zu nutzen? Schlechtes Bildmaterial schadet dem Programm und der Akzeptanz, verzögert Arbeitsabläufe und demotiviert die Mitarbeitenden.
3. **Mehr Programmproduktion wieder in Potsdam.** Das Ausbluten des Babelsberger Standortes muss ein Ende haben. Wir fordern ebenso wie der DJV eine Quote, die garantiert, dass ein ausgewogen prozentualer Programmanteil wieder in Brandenburg produziert wird. Konkrete Forderungen an unsere Abteilung dazu:
  - die erneute Installation eines NiF-Schnitts aus der Region für die Region
  - die zusätzliche, hiesige Ansiedlung von Social-Media-Produktionen ohne bestehende Produktionen zu ersetzen
  - leer stehende Schnittkapazitäten effizienter nutzen
  - Einbindung des Avid-Schnittsystems in die Social-Media-Produktionen, um das Potential ausgebildeter Avid Cutter\*innen gezielt zu nutzen
4. **Im Prozess zur Findung neuer Schnittsysteme muss unsere Expertise ernsthaft Gehör finden.** Wir Cutter\*innen sind es, die tagtäglich damit arbeiten müssen. Wir haben bei Pinnacle Liquid miterlebt, was geschieht, wenn Bedenken überhört werden. Eine ganze Belegschaft aus Cutter\*innen hat ein technisches Dilemma nach dem nächsten ausbaden müssen. Bei der Entscheidung, ob Avid MC oder Premiere das System der Zukunft für eine Produktionsform ist, müssen nachvollziehbare inhaltliche Gründe ausschlaggebend sein, nicht ökonomische.
5. **Berufs- und Aufgabenfelder dürfen nicht zusammengelegt werden, um Stellen einzusparen.** Jüngstes Beispiel: der/die Supervisor/in als Zusammenfassung der Content-Manager- und CutvD-Stelle. Unter massiver Arbeitsverdichtung plötzlich Experte auf fremden Wissensterrain zu sein, und zudem noch unter Zeitdruck im lau-

fenden Geschäft ... das sind die Auswüchse eines Sparwahns auf dem Rücken der Mitarbeitenden.

6. **Die Festlegung, welche Schnittarbeit gemäß 1b höher honoriert wird, muss aktualisiert werden.** Objektive, treffsichere und zukunftstaugliche Kriterien gilt es zu erarbeiten. Eine Kernforderung: Sendungszusammenschnitte (Im Visier, Gartenzeit, Jahresrückblicke, Sondersendungen etc.) gehören prinzipiell höher honoriert.

### **III. Forderungen, die das Beschäftigungsverhältnis betreffen:**

1. **Abschaffung der willkürlichen Festlegung, die eine nach oben offene Mehrbeschäftigung für bestandsgeschützte Mitarbeiter im BTV missachtet und auf 20% beschränkt.** Interne Obergrenzen finden Anwendung, obwohl diese im Bestandsschutztarifvertrag ausdrücklich verneint werden:

*"Sofern der betriebliche Bedarf besteht, können auch Angebote über die Angebotsgarantie hinaus abgegeben werden, die internen Obergrenzen für die Beschäftigung in freier Mitarbeit (Prognosegrenzen) finden dann keine Anwendung. Vor dem Einsatz neuer freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll der rbb einen verstärkten Einsatz des unter diesen Tarifvertrag fallenden Personenkreises prüfen." (Bestandsschutztarifvertrag, 3.3)*

Dass sich aus den Aussagen des Produktions- und Betriebsdirektors Christoph Augenstein ...

*"... wir wollen die Bestandsgeschützten in ihrem Umfang „plus“ beschäftigen. Aber dieses Plus muss angemessen sein. Und im Alltag wollen wir das so um die 20%, das ist schon ganz erheblich (...) Was wir nicht mehr erleben wollen ist, dass wir an einzelnen Stellen weit über die vereinbarten Kontingente gehen, weil damit sind hohe arbeitsrechtliche Risiken verbunden, die wir einfach nicht tragen können." (Belegschaftsversammlung, 09/2021)*

... eine Praxis abgeleitet hat, die tariflich geregeltes Recht untergräbt, bedarf einer Klärung durch die KEF. Diese muss zur Aufklärung herangezogen werden. Alle Leitungsebenen sind dazu aufgerufen, Sachverhalte nachvollziehbar offenzulegen.

2. **Weg mit der 60-Tage-Regel.** Wer neu zum RBB dazu stößt, hat ein Recht auf faire Rahmenbedingungen für die Beschäftigung. Es geht um Sozialleistungen wie Urlaubsentgelt und Leistungen im Krankheitsfall, um die sich der RBB drückt, indem er neuen Mitarbeitenden maximal 60 Arbeitstage im Jahr zuteilt. Zukunftsgestaltung sieht anders aus!
3. **Schrittweise Ausweitung des Bestandsschutzes auf langjährige Freie.** Auch hier gilt: Wir fordern eine zukunftsweisende und gerechte Personalstrategie, bei der dem Bedürfnis aller Mitarbeitenden Rechnung getragen wird, ein ausreichendes Einkommen und eine gesicherte Beschäftigung zu haben. Die Loyalität langjähriger Freier darf nicht damit bestraft werden, sie wie Tagelöhner in Lohn und Brot zu halten.
4. **Schrittweise Ablösung des Bestandsschutzes durch Arbeitsverträge.** Auslaufende Planstellen gehören nicht gestrichen, sondern mit bestandsgeschützten Cutter\*innen neu besetzt. Feste Mitarbeiter\*innen stabilisieren die Abläufe in unserem Bereich.

5. **Spontandienste dürfen nicht in die Angebotsgarantie mit eingerechnet werden.** Die Bereitschaft kurzfristig einzuspringen, darf nicht damit bestraft werden, indem solche Dienste von der Anzahl der noch zu disponierenden Angebote abgezogen werden. Für den RBB sollte es ein großes Entgegenkommen sein, wenn Mitarbeitende buchstäblich alles stehen und liegen lassen, um bspw. programmgefährdende Engpässe im Sender zu kompensieren. Dafür die Anzahl von fristgerechten Diensten zu reduzieren, welche für Mitarbeitende planbar und alltagstauglich sind, hinterlässt einen bitteren Beigeschmack. Springerdienste müssen on top gerechnet werden! So steigt auch die Bereitschaft, jene zu übernehmen. Dispo, Mitarbeitende und Programm würden davon gleichermaßen profitieren.
6. **Das Honorar von 75€/Tag gehört bei Fortbildungen abgeschafft und durch den vollen Tagessatz ersetzt.** Wir haben kein Verständnis dafür mit einer Aufwandsentschädigung abgespeist zu werden, insbesondere für jene Schulungen, in denen neue, RBB-spezifische Kernanforderungen (bspw. Adobe Premiere für CNC) trainiert werden.
7. **Keine überflüssige Einflussnahme auf die Disposition durch die Leitung.** Die Vergabe der Dienste hat eigenverantwortlich durch die Mitarbeitenden der Disposition zu erfolgen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und Regelungen aus dem Bestandsschutztarifvertrag. Eine bspw. Kürzung der Dienstangebote auf Anweisung, insbesondere mit Berufung auf die fragwürdige Praxis der 20%-Deckelung, ist unzulässig und untergräbt die Entscheidungshoheit der Disposition.
8. **Chancengleichheit, was die Vergabe inhaltlich interessanter Schnittprojekte betrifft.** Alle Cutter\*innen mit entsprechender Eignung müssen seitens der Disposition chancengleich berücksichtigt werden, wenn es bspw. um die Zuteilung von Features oder Reportagen geht. Die Vergabekriterien müssen transparent sein. Mitarbeitervertreter sollten Einblick erhalten dürfen.
9. **Transparente Praxis bei Online-Zuschlägen.** Die RBB-Regelung sieht dazu vor:  
*"Auf alle Leistungen von Urhebern und Mitwirkenden wird ein Zuschlag von 2,75 Prozent des Honorars fällig – unabhängig, ob das Werk tatsächlich online gestellt wird. (...) Bei allen Werken, die länger als sieben Tage online sind, wird ein weiterer Zuschlag von 2,5 Prozent des Honorars fällig." (rbbpro.de)*  
Warum wir Cutter\*innen nur einen Zuschlag von 2,75% erhalten und ausschließlich für Werke, die nach Kategorie 1b vergütet werden: Wir fordern Sie auf, dies zu klären!
10. **Sämtliche Vertrags- und Vergütungsbestandteile (14a-Status, Urlaubsentgelt, Krankengeld etc.) müssen neuen Mitarbeitenden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit vom RBB unmissverständlich dargelegt werden.** Es darf nicht sein, dass man von diesen Dingen durch Zufall oder nach Jahren der Beschäftigung erfährt.