

## **Der NDR: Eine Anstalt öffentlichen Rechts mit Programmauftrag wird zum Medienunternehmen der Unterhaltungsbranche**

Durch die jahrzehntelange Verwechslung von Einschaltquote und Profitrate und dem dauernden Streben nach deren Erhöhung haben sich der NDR und andere Teile des öffentlich rechtlichen Rundfunks selbst in den Irrglauben gesteigert, sie seien ein kapitalistisches Unternehmen, das auch im Inneren die Maßstäbe und Mechanismen von Medienunternehmen der gewinnorientierten Privatwirtschaft zur Anwendung bringen müsste. Entsprechend haben sich nicht nur die programmlichen Inhalte vom öffentlich-rechtlichen Programmauftrag weg zu einem massenattraktiven Programm verändert, in denen man eine ernsthafte und gründliche Beschäftigung mit Themen der Bildung, Kultur, Politik und Wirtschaft mit der Lupe suchen muss. Das formatierte Radio bietet dazu ebenso wenig Platz wie das verbraucher-, talk- und unterhaltungsorientierte Fernsehen.

Lediglich kleine Inseln, wie z.B. der NDR Info Reporterpool, Panorama-die Reporter oder Extra 3 sind als Feigenblatt für einen öffentlich rechtlichen, unabhängigen und investigativen Journalismus geblieben. (Dafür kriegen die auch immer wieder tolle Preise!) Den Löwenanteil an journalistischer Arbeit erledigen Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ständiger Hoffnung auf Weiterbeschäftigung und in Abhängigkeit von festangestellten Redaktionsleitern auf der einen Seite und den Menschen und Themen, über die sie berichten müssen, auf der anderen Seite. Diese doppelte Abhängigkeit führt nicht selten zu einer seichten, oberflächlichen Gefälligkeitsberichterstattung, um nur nicht anzuecken und vom Subjekt der Berichterstattung (Politikern, Wirtschafts- und Verbandssprechern und anderen Funktionären) Lob zu ernten, das in der Rückkopplung an die Redaktion ganz maßgeblich über die weitere Existenz entscheidet. Die voranschreitende und im Hörfunk oft schon abgeschlossene Auflösung von Fachredaktionen beschleunigt eine Berichterstattung, die sich vornehmlich Informationen aus Pressemitteilungen und Agenturmeldungen bedient, weil sie nur noch ein wesentliches Kriterium zu erfüllen hat: "Hauptsache, wir hatten das Thema!"

Durch die fast ausschließliche Beschäftigung von vollkommen abhängigen, "freien" Journalisten verstößt der NDR massiv gegen den öffentlich-rechtlichen Programmauftrag, der nur durch unabhängige, materiell gut ausgestattete und vor Entlassung geschützte, unbefristet beschäftigte Redakteurinnen und Redakteure erfüllt werden kann.

Was im journalistischen Bereich längst geschehen ist, findet nun in der inneren Struktur des NDR seine Fortsetzung. Unter dem Schlagwort "Mehr Flexibilität und Effektivität!" verkündet die NDR-Leitung ein umfangreiches neues Personalentwicklungskonzept, das zu seiner Umsetzung die Zerschlagung der bisherigen Strukturen im NDR und einen Paradigmenwechsel beim Umgang mit der Belegschaft zur Voraussetzung hat. Ausgangspunkt dafür ist der mit der staatlich verordneten Verlängerung der Lebensarbeitszeit ("Rente ab 67") einhergehende Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten. Bei gleichzeitiger Steigerung der Anforderungen ("Effektivität") und einem immer schnelleren Wandel der technischen und organisatorischen Bedingungen der Arbeit ("Flexibilität") ist eine immer älter werdende Belegschaft schlicht und einfach nicht zu gebrauchen.

### **Wie also wird man diese Leute schnell, unkompliziert und billig los?**

Das Einfachste ist ein im NDR Intranet Artikel vom 19. Dezember 2011 bereits vorgeschlagenes für den NDR "kostenneutrales früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben". Um ältere Kolleginnen und Kollegen zu einem solchen Schritt zu bewegen, unter Verzicht auf Rentenanteile zu gehen, nimmt momentan der Druck besonders in der Personalabteilung zu, wo Arbeitsplätze umorganisiert und reduziert werden sollen. Parallel dazu ist der IT-Bereich aufgerufen, durch "Optimieren der Prozesse" "den Aufwand mittel- und langfristig (zu) verringern" und so zu einer "Steigerung der Wirtschaftlichkeit" zu kommen (Projekt Neuorganisation der IT im NDR, Information 3 vom 14.02.2012). Im Klartext heißt auch das mehr Leistung mit weniger Leuten.

Die zweite Möglichkeit Beschäftigte loszuwerden, ist die auch schon angedrohte Abgruppierung ("Wenn Sie nicht freiwillig gehen, versetze ich Sie in die Botenstelle"). Zu einer solchen Abgruppierung können auch die unteren Vergütungsgruppen benutzt werden, wie bei den BTAs und Programmassistenten in der letzten Tarifverhandlungsrunde bereits gefordert und dann doch wieder zurückgenommen. ("Wir brauchen das im Moment noch gar nicht, wir haben dafür andere Möglichkeiten," so Justitiar Dr. W. Hahn in den Tarifverhandlungen vom 24.01.2012).

Offenbar denkt der NDR dabei an die im Manteltarifvertrag stehende, doch bislang so gut wie nie zur Anwendung gekommene Gehaltsreduzierung bei Leistungsminderung um bis zu 15%. (TZ 253.12 bis 253.14 des NDR-Manteltarifvertrags; vgl. auch TZ 252.32)

Ein absoluter Dorn im Auge ist dem NDR die ebenfalls tarifvertraglich vereinbarte Schutzklausel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 55, wonach bestimmte Umschulungen auf veränderte technische u.a. Anforderungen nicht mehr erzwungen werden können. (TZ 252.35 NDR-MTV).

Der einfachste Weg, um zu mehr "Flexibilität und Effektivität" zu kommen, ist es, die Belegschaft erst gar nicht so alt werden zu lassen, dass sich Probleme daraus ergeben. Hier eröffnet sich dem NDR das bereits seit Jahren erprobte weite Feld der prekären Beschäftigung:

- Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)/Leiharbeit
- Werkverträge
- Produktionsbezogene Beschäftigung
- Freie Mitarbeit etc.
- Befristete Beschäftigungsverträge

Viele Beschäftigte in Dauerprobezeit, in der ständigen Hoffnung auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis ermöglichen es dem NDR, die Menschen nach Lust und Laune, nach Bedarf zur Spitzenabdeckung oder zur Befriedigung eines programmlichen Abwechslungsbedürfnisses "ein- und auszuatmen". Dabei lassen sich die Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Hilflosigkeit und Angst der Beschäftigten wunderbar zu jeder Form von Leistungssteigerung und Mehrarbeit nutzen. Von schlechterer Bezahlung und längeren Arbeitszeiten mal ganz abgesehen.

Auch für die "alte" Stammebelegschaft bleiben immer mehr prekär Beschäftigte nicht ohne Folgen: "Ich brauche die AÜG-Kräfte, damit die Leute beim NDR mal sehen, wie auch gearbeitet werden kann," sagte NDR-Produktionsdirektor Dr. M. Rombach schon vor Jahren. Aus diesem Grund bunkert er unzählige Planstellen vorübergehend oder auch langfristig und setzt mit den so freiwerdenden Mitteln zeitlich befristete und prekär Beschäftigte ein. Nachdem die KEF der Praxis der öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten auf die Schliche gekommen ist und aufgrund unserer gewerkschaftlichen Kritik an prekären Beschäftigungsverhältnissen festgestellt hat, dass es so etwas überhaupt gibt und die Sendeanstalten damit ihren Planstellenabbau kompensieren, wird pausenlos lautstark der Abbau von AÜG-Kräften propagiert. Das parallel dazu die Zahl der Freien, der mit Werkvertrag oder produktionsbezogen Beschäftigten zunimmt, soll angeblich damit nichts zu tun haben. Hier hat die Leitung des NDR Wege entdeckt, AÜG/Leiharbeit, eine im eigenen Programm bei anderen Firmen wie Schlecker, Lidl, KIK etc. geächtete Form der prekären Beschäftigung aus dem Blickfeld zu rücken und gleichzeitig durch angeblich weniger angreifbare Formen der prekären Beschäftigung zu ersetzen. Dort sind diese "modernen Formen der Sklaverei" - versinnbildlicht durch diese ekelhaften, schmarotzenden Verleihfirmen - nicht so offensichtlich. Das ist alles!

Das Herunterfahren der Beschäftigung von AÜG-Kräften hat noch einen weiteren positiven Effekt für die NDR-Leitung. Die Einflussmöglichkeiten des Personalrats entfallen. Der Personalrat hat bei allen anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen außer bei AÜG-Kräften keine Mitbestimmung. Das macht Intendant Lutz Marmor in seinem Schreiben vom 09.Februar.2012 an den Gesamtpersonalrat genüsslich klar, in dem er jede Auskunft über die Beschäftigung von Freien, Werkverträgern etc. im NDR genau mit diesem Hinweis verweigert.

In diesen unsicheren und ungeschützten Arbeitsverhältnissen liegt die "Chance" der neuen Personalentwicklung. Dazu bedarf es allerdings einerseits der Zerschlagung der alten Strukturen und der Verkleinerung der unbefristet beschäftigten Stammebelegschaft und zum anderen einer veränderten Führungskräfteentwicklung. Da der Intendant, das Direktorium und die Personalchefin ihr Rationalisierungskonzept zwar beschließen, aber nicht umsetzen können, wird die gesamte Belegschaft zur Mithilfe aufgerufen. Dazu werden insbesondere den vielen kleinen und mittleren Hierarchen (Abteilungs-, Fachbereichs-, Redaktions- und anderen Leitern) neue berufliche Veränderungs- Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten versprochen einhergehend mit Zusatzqualifikationen und Umschulungen. Dazu ist die alte Abteilung Aus- und Fortbildung bereits als wichtigste Voraussetzung dieser "modernen Personalpolitik" zerschlagen, umstrukturiert und direkt der Personalchefin unterstellt worden.

Das diejenigen, die diese Chance zur "Förderung der internen Mobilität" ergreifen und sich über "interne Hospitationen", "Jobrotation", "Führen auf Zeit", "Mentoring" und einem "Kollegen führen Kollegen" einen beruflichen Aufstieg erhoffen, am Ende selbst, ihre Arbeit oder zumindest die ihrer Kolleginnen und Kollegen abschaffen, das will keiner wirklich wahrhaben. Aber nur darauf und auf nichts anderes zielt die neue Führungskräfteentwicklung. (vgl. "Personalentwicklung: Förderung von Mobilität, Flexibilität und Vernetzung im NDR" - Artikel im NDR Intranet)

Der Umbau des NDR von einer Anstalt öffentlichen Rechts zu einem modernen Medienunternehmen passiert langsam und schleichend: "Wir fahren auf Sicht!" betont die NDR-Leitung immer wieder und kann so die alten Ideale des NDR als Betrieb mit sicheren Arbeitsplätzen, anständigen Gehältern, einer guten Altersversorgung etc. gegen Kritik immer wieder ins Feld führen, während der Abbau von Arbeitsplätzen und der Umbau des gesamten Betriebs konsequent voranschreitet. "Uns geht es immer noch sehr gut im Vergleich zur freien Wirtschaft", heißt: Diesem Vergleich wollen wir uns aber zukünftig stellen!

### **Und da liegt der Kardinalfehler der NDR Leitung!**

Der NDR ist eine von der Bevölkerung bezahlte Einrichtung, eine Anstalt öffentlichen Rechts. Jährlich hat dieser Sender eine Milliarde Euro (1.000.000.000,00 Euro) an Gebührengeldern zur Verfügung, das sind drei Millionen Euro pro Tag. Dieses Geld erhält er, um einen Programmauftrag zu erfüllen, der als Verwirklichung der Rundfunkfreiheit nach Art.5 Abs.1 Satz 2 Grundgesetz lautet: Die Programme der öffentlich rechtlichen Rundfunkanstalten sollen der Information, Bildung und Unterhaltung dienen unabhängig von staatlichen und anderen Eingriffen. Dabei ist "der Rundfunk eine Sache der Allgemeinheit und Medium und Faktor der freien Meinungsbildung"(wesentliche Begründung des Bundesverfassungsgerichts in allen Rundfunkurteilen). Um diesen Programmauftrag zu erfüllen, bedarf es unabhängiger, finanziell abgesicherter Menschen, die ohne Angst vor Sanktionen oder Existenzverlust eine kritische, freie Berichterstattung sicherstellen können. So jedenfalls wollte es der Gründer des NWDR, Hugh Greene.

Wenn die Leitung des NDR heute das Managementsystem eines Fredmund Malik über diesen der Allgemeinheit dienenden und von der Allgemeinheit bezahlten ganz bewusst nicht profitorientierten öffentlich rechtlichen Rundfunk stülpt und nur noch Fredmund Maliks Leistungsgrundsatz zur Anwendung bringt ("Wer nicht das leistet, was ich erwarte, der fliegt!"), zerstört das zur Erfüllung dieses Programmauftrags notwendige Arbeitsklima im NDR und damit gleichzeitig dessen Programmauftrag selbst.

Thomas Martin, Vorsitzender von ver.di im NDR