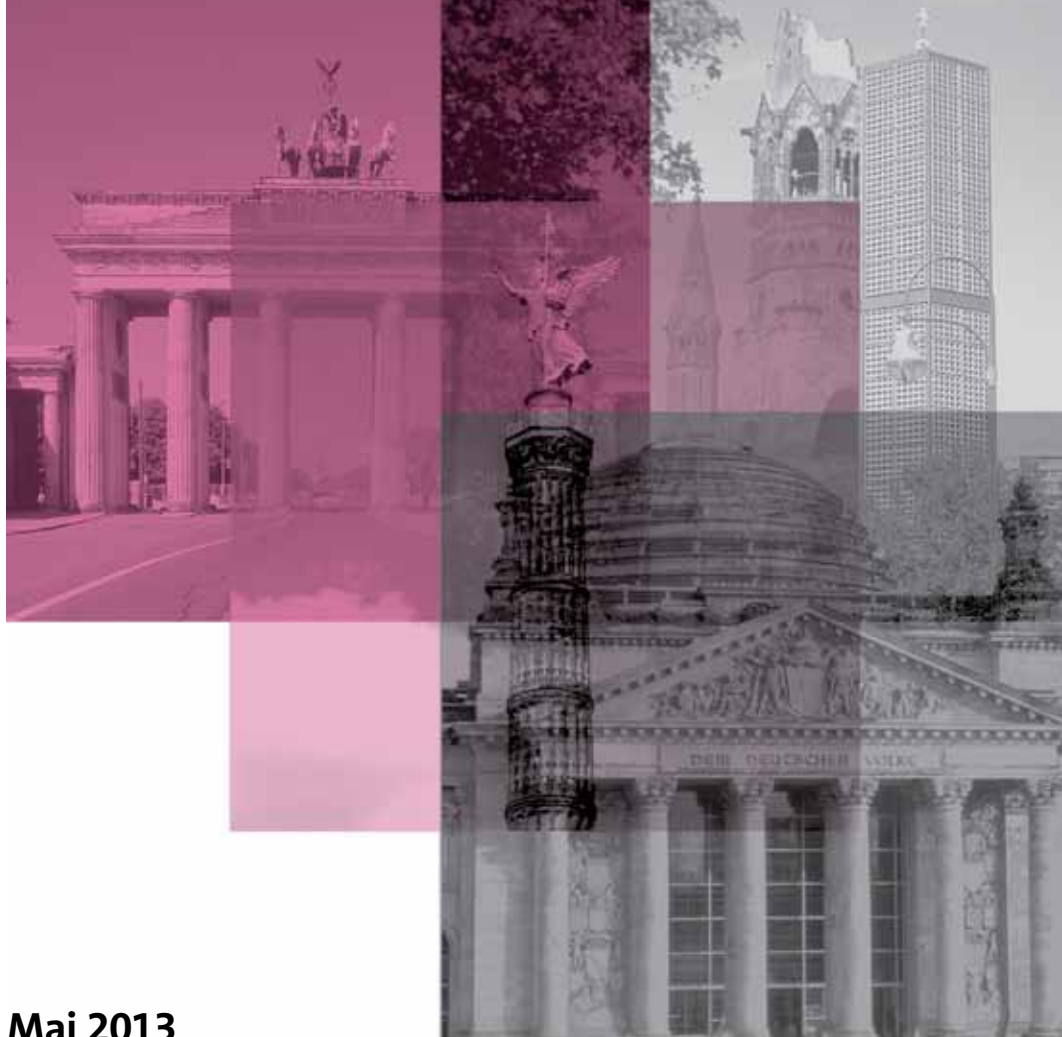




dbb
beamtenbund
und tarifunion

berlin

hauptstadt magazin



Mai 2013

Gemeinsame Forderung der Berufsverbände der Richter, Staatsanwälte und Beamten

Die Berufsverbände kämpfen gemeinsam für eine gerechte Besoldung der Berliner Landesbediensteten.

Die Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sowie Beamtinnen und Beamten des Landes Berlin erledigen öffentliche Aufgaben zuverlässig und mit hohem Einsatz. Sie sind ein wichtiger Standortfaktor für unsere Stadt. Ihre Besoldung liegt jedoch erheblich unter den Bezügen der Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bundesländern, mit denen sie – z. B. am 1. Mai zur Gewährleistung der Sicherheit und Ordnung – zusammenarbeiten. Der Senat von Berlin verweigert eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der mit den Angestellten vereinbarten Tarifergebnisse und achtet die von Richtern, Staatsanwälten, Polizeibeamten und Landesbediensteten für den Rechtsstaat geleistete Arbeit nicht. Die Unzufriedenheit ist sehr groß.

Die Landesverbände des Deutschen Beamtenbundes, des Deutschen Richterbundes, der Verein der Berliner Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter sowie die Vereinigung Berliner Staatsanwälte fordern daher den Senat von Berlin sowie die Berliner Parteien **gemeinsam** auf:

- > den Besoldungsabstand zu den anderen Bundesländern bis 2017 zu beseitigen,
- > die rechtlichen Grundlagen hierfür in einem Gesetz über die Besoldungsperspektive 2017 zu schaffen und darin die Entwicklung der Besoldung bis Ende 2017 festzuschreiben,
- > dabei auch die Berücksichtigung künftiger Besoldungserhöhungen in den anderen Bundesländern sowie im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL – vorzusehen,
- > den Gesetzentwurf unverzüglich den Spitzenorganisationen nach dem Berliner Richtergesetz und dem Landesbeamtengesetz vorzulegen und
- > schon im Vorfeld durch die Senatoren für Justiz und Verbraucherschutz bzw. Inneres und Sport Beteiligungsgespräche zu führen. ■

Landesgewerkschaftstag 2013 des dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin



Solidarisch handeln. Verantwortlich mitbestimmen und gestalten.

Nach einem Beschluss des Landeshauptvorstandes des dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin vom 20. November 2012 ist der nächste ordentliche Landesgewerkschaftstag zum 15. Mai 2013 einberufen worden.

Die Einberufung des Landesgewerkschaftstages wird hiermit nach § 12 Nummer 1 Satz 2 der Satzung des dbb berlin bekannt gemacht.

Der Landesgewerkschaftstag wird im Hotel Aquino, Tagungszentrum Katholische Akademie, Hannoversche Straße 5 b, 10115 Berlin-Mitte, Telefon: 030.284860, Telefax: 030.2848610, info@hotel-aquino.de, www.hotel-aquino.de, stattfinden.

Zum Landesgewerkschaftstag entsenden die Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbände des dbb berlin ihre Vertreterinnen und Vertreter zusammen mit den Mitgliedern des Landeshauptvorstandes als Delegierte.

Dem Landeshauptvorstand des dbb berlin liegen Organisationshinweise zur Durchführung des Landesgewerkschaftstages vor.

Besoldungsperspektive 2017

Die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen bis Ende 2017 für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten sind das Hauptthema des öffentlichen Teils des Landesgewerkschaftstages.

Die Vorsitzenden der Fraktionen des Abgeordnetenhauses sind um Darlegung ihrer politischen Positionen zur Besoldungsperspektive 2017 gebeten worden, und zwar für die

Die Linke	Udo Wolf Fraktionsvorsitzender
SPD	Andreas Kugler Stellvertretender Fraktionsvorsitzender
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN	Ramona Pop Fraktionsvorsitzende
CDU	Sven Rissmann Parlamentarischer Geschäftsführer
PIRATEN	Christopher Lauer Fraktionsvorsitzender.

Bürgermeister und Senator für Inneres und Sport, Frank Henkel, wird durch Staatssekretär Bernd Krömer vertreten, um die Konzeption des Senats für die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen bis Ende 2017 darzulegen.

Beitrag von Senator Michael Müller zu den Zielen des Projekts SenStadtUm 2016 für das hauptstadt magazin – hm – des dbb berlin

SenStadtUm 2016 – Aufgaben reduzieren und Handlungsmöglichkeiten schaffen



Senator Michael Müller

für Stadtentwicklung und Umwelt, unter Hinzuziehung großer Unternehmensberatungen mehr als einmal radikale Umstrukturierungen Top-Down umgesetzt, die zwar das Ziel hatten, die Effizienz zu erhöhen, aber letztlich vor allem zu einer enormen Arbeitsverdichtung geführt haben. Diese Prozesse sind den Beschäftigten – und so gut wie alle gegenwärtigen Beschäftigten waren in der Vergangenheit bereits von solchen Einsparprozessen betroffen – in sehr negativer Erinnerung. Die Gespräche im Vorfeld mit allen Abteilungsleitungen und deren Führungsteams über die erneuten Reduzierungsverpflichtungen haben beeindruckend klar verdeutlicht, dass dieser Weg nicht noch einmal gegangen werden kann oder sollte.

Der Weg, für den wir uns stattdessen entschieden haben, ist neu und insofern für alle ungewohnt, als die Beschäftigten selbst um die Einschätzung gebeten werden, welche ihrer Aufgaben am ehesten entfallen sollen – wohlwissend, dass eigentlich alle unsere Aufgaben sinnvoll sind. Die Herausforderung an

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt ist, wie jede andere Verwaltung Berlins auch, zu der konsequenten Umsetzung der aktuellen Sparbeschlüsse verpflichtet. Die Art und Weise der Umsetzung liegt dagegen in der Verantwortung der einzelnen Verwaltung. Hier liegen Spielräume, die die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt nutzt, um in die vielfach geforderte qualitative Auseinandersetzung um die Aufgaben der Verwaltung einzusteigen. Hintergrund sind dabei auch die schlechten Erfahrungen mit „Rasenmäher“-Einsparungen in der Vergangenheit und die Absicht, etwas Besseres zu versuchen.

Die gesamte Verwaltung Berlins hat in den letzten 20 Jahren einen kontinuierlichen Abbau der Beschäftigten verkraften müssen, während die Aufgabenfülle in dieser Zeit zugenommen hat. Für die jetzt anstehende Reduzierung um weitere 15 Prozent bis 2016 gibt es definitiv nicht mehr irgendwo „Luft“. In der Vergangenheit wurden in der Senatsverwaltung





uns alle ist, dieses Wissen, das auf rund 2.000 Beschäftigte verteilt ist, sowie die vielen unterschiedlichen Einschätzungen hierzu, in einem beteiligungsorientierten Projekt zu bündeln und so jene Aufgaben bestimmen zu können, die künftig dann tatsächlich entfallen müssen.

Viele Beschäftigte hat mindestens überrascht, wenn nicht beunruhigt, dass im Rahmen des Projekts nicht nur 15 Prozent Aufgabenreduzierung benannt werden, die entfallen sollen, sondern noch weitere zehn Prozent verlangt werden. So erhält jeder Bereich einen Aufgabensockel von 75 Prozent, der unberührt bleibt und grundsätzlich nicht zur Diskussion steht. Ich möchte das auch hier noch mal erläutern: Die zusätzlichen zehn Prozent bedeuten keine weitere Einsparquote im Hinblick auf die Personalausstattung! Aber sie schaffen Handlungsspielraum: So können innerhalb des Hauses inhaltliche Schwerpunkte flexibel gesetzt werden, statt mit der Rasenmähermethode werden also inhaltlich-fachliche Entscheidungen zu Prioritäten der Verwaltungsarbeit getroffen. Wo sind die zentralen Aufgaben der Stadtentwick-

lung für Berlin? Wo brauchen wir weiter hohen Kraft-einsatz? Dazu gibt es immer wieder politische Schwerpunktsetzungen, auf die auch die Verwaltung flexibel reagieren können muss. Daher geht es bei diesen zehn Prozent um die Möglichkeit, Antworten auf zentrale Aufgabenstellungen zu geben und auf neue Entwicklungen angemessen reagieren zu können.

Damit Handlungsspielraum bestehen bleibt, vielleicht auch wiedergewonnen wird, gibt es klare Aufträge an die Abteilungsleitungen, die diese bearbeiten sollen und konkretisieren können. Ganz wichtig dabei sind die regelmäßige Abstimmung und der inhaltliche Austausch mit der Hausleitung. Daher stehen die Staatssekretäre und die Senatsbaudirektorin kontinuierlich zu Gesprächen für Abstimmungen und inhaltlichen Austausch zur Verfügung. Anliegen dieser Aufträge ist es, über abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und über einen möglichst großen Grad an Beteiligungsorientierung einen gemeinsamen Weg zu den zukunftsweisenden Umstrukturierungen zu finden. Um den beiden Anliegen „Abteilungsübergreifendes Arbeiten“ und „Beteiligungsorientierung“ auch innerhalb der Projektstruktur Ausdruck zu verleihen, wurde die Projektsteuerung und Projektbegleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Ebenen und Bereichen von SenStadtUm übertragen, die eng mit der Hausleitung zusammenarbeiten. Ich denke, dass unseren Beschäftigten in den ersten Monaten dieses Projektes unser Wunsch nach Beteiligung deutlich geworden ist.

Ein Thema dieses Projektes, das sehr schnell über die beteiligungsorientierte Arbeit einen hohen Stellenwert bekommen hat, ist die Suche nach Wegen, wie dem absehbaren Mangel an qualifiziertem Personal nach 2016 bereits jetzt vorausschauend Rechnung getragen werden kann. In diesem Sinn ist das Projekt SenStadtUm 2016 der Weg in eine lernende Verwaltung und eine vorausschauende Qualifizierung dafür. Es geht langfristig darum, eigenes qualifiziertes Personal zu fördern und zu entwickeln und so Dienstleister für diese Stadt zu sein – mit eigenen kompetenten und qualifizierten Leuten.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt ist an fast allen Themen beteiligt, die für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt ganz konkrete Wirkung entfalten, und steht damit besonders im öffentlichen Rampenlicht. Und wir wissen, dass die Einschnitte durch diese erneut geforderten Sparmaßnahmen tief sein werden. Aber genau daraus ergibt sich eine besondere Verantwortung. Ich hoffe, dass im Rahmen dieses Projektes deutlich wird, dass wir zukunftsorientiert agieren und mit Engagement und auch Mut diese Verantwortung übernehmen.

Heilmittel gegen Stelleneinsparungen

Strukturdiskussion bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt wird seit Januar 2013 eine umfangreiche Strukturdiskussion durchgeführt. Hintergrund ist die Feststellung der Leitung der Senatsverwaltung, dass weitere Einsparungen in Höhe von 15 Prozent der Vollzeitstellen bis 2016 nicht mehr möglich sind.

Der zuständige Senator Müller hat deshalb erklärt, dass über einen Diskussionsprozess die Aufgaben festgelegt werden sollen, die zukünftig noch zu leisten sind und gleichzeitig die Aufgaben benannt werden, die nicht mehr wahrgenommen werden können. Dieser Diskussionsprozess soll bis Juni 2013 abgeschlossen sein.

Der Personalrat hat sich für eine Beteiligung an dem Prozess hinsichtlich der Gestaltung entschieden.

Unser Kollege Hans-Jürgen Wanke, Personalratsvorsitzender, begleitet diesen Prozess von Anbeginn im Rahmen einer Mitgliedschaft in der vom Senator benannten Projektleitung.

Im Ansatz ist nach Auffassung des Kollegen Wanke die Herangehensweise richtig. In der Vergangenheit sind Einsparungen immer nach der „Rasenmähermethode“ erfolgt, die Aufgaben wurden im wesentlichen auf die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen verteilt.

Über einen umfangreichen Prozess innerhalb der Abteilungen wird eine sogenannte Ist-Aufnahme erfolgen, in der weiteren Diskussion soll festgelegt werden, wie die zukünftige Struktur und die Aufgaben der einzelnen Abteilungen aussehen müssen.

Trotz dieses im Ansatz richtigen Vorgehens übt Kollege Wanke allerdings erhebliche Kritik an der praktischen Umsetzung. So ist bis heute, trotz permanenter Forderung des Personalrats, die notwendige umfangreiche Beteiligung der Beschäftigten in einzelnen Bereichen nicht sichergestellt. In einigen Abteilungen werden die Leitungskräfte aufgerufen, die zukünftigen Strukturen zu benennen. Die Mitarbeiter erhalten zwar eine Information darüber, die Diskussionen sind dann aber schon im wesentlichen abgeschlossen.





Es gibt aber auch Abteilungen, die einen umfangreichen Diskussionsprozess mit den Beschäftigten durchführen und die Ergebnisse in eine Vorlage an die Hausleitung mit einbeziehen.

Nicht von allen Beschäftigten der Senatsverwaltung wird der Prozess positiv begleitet. Viele Beschäftigte haben die Vielzahl von Ergebnissen großer Unternehmensberatungen in der Vergangenheit noch immer nicht vergessen. Diese haben immer nur ein Ergebnis gehabt: Stelleneinsparungen.

Große Skepsis über die Ehrlichkeit der Aussagen der Hausleitung hat ein Wunsch der Hausleitung über die Benennung von zehn Prozent Gestaltungsspielräume hervorgerufen. Das so zur Verfügung stehende Personal soll für die Arbeit in politischen Schwerpunkten genutzt werden. Schon jetzt ist erkennbar, dass dieser Ansatz nicht in dem gewünschten Umfang umgesetzt werden kann.

Was bisher nach Auffassung des Kollegen Wanke gänzlich fehlt, ist die Frage, wie die Umsetzung nach Juni 2013 bis 2016 erfolgen soll. Der Personalrat hat

in einem Initiativantrag die Forderung nach Abschluss von Dienstvereinbarungen gestellt, da bestimmte Rahmenbedingungen in Form von Vereinbarungen festgelegt werden sollen. Dazu gehören unabdingbar der Schutz gegen Herabgruppierungen, Rahmenbedingungen für Qualifikation und Weiterbildung, die Analyse der Potenziale der einzelnen Beschäftigten und auch Regelungen über die Bewertung der Stellen in der neuen Struktur.

Die gesamte Leitung der Senatsverwaltung betont immer wieder, den Strukturprozess offen und beschäftigungsorientiert führen zu wollen. Ob das ernsthaft gemeint ist, wird sich bei einer Vereinbarung zu den vorher genannten Punkten zeigen.

Nach Auffassung des Kollegen Wanke wird der richtige Weg beschritten, obwohl er einen starken Veränderungsprozess für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet. Ein „Weiter so“ bei den Einsparungen, ohne die Konsequenzen aufzuzeigen, kann es nicht geben.

Wenn es das erste Mal gelingen sollte, in der Konsequenz von Stelleneinsparungen auch die Aufgaben tatsächlich wegfällen zu lassen, wäre das allein schon ein positives Ergebnis.

Mit der Benennung der zukünftigen Aufgaben wird auch klar werden, in welchen Bereichen ein erheblicher Stellenbedarf besteht, um die nicht nur politisch, sondern auch gesetzlich notwendigen Aufgaben in dem erforderlichen Umfang zu erledigen.

Im Ergebnis kann dieser Prozess als Modellfall dafür dienen, sich von den bisherigen Vorgehensweisen bei Einsparungen zu verabschieden. Nicht mehr die haushaltswirtschaftliche Einsparung von Personalmitteln und Stellen steht im Vordergrund, sondern die tatsächliche Festlegung, welche Aufgabe zukünftig nicht mehr wahrgenommen wird.

Ganz klar ist, dass gegen die Vorgaben des Senats zu den Einsparungen nur politisch vorgegangen werden kann. Hier wird sich zeigen, ob ein Senator, der im Abgeordnetenhaus in der Vergangenheit für die Beschlüsse zu den Einsparungen mitverantwortlich war, diese jetzt positiv verändern würde.



Die strategische Personalentwicklung und Fortbildung immer im Blickfeld: Die Verwaltungsakademie Berlin

Unabhängig von der Notwendigkeit einer gerechteren und höheren Besoldung für die Berliner Beamtinnen und Beamten – der öffentliche Dienst bietet viele Motivationsfaktoren: einen sicheren Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, Teilzeittätigkeit nach Wunsch, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsmanagement und die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln. Für die Beschäftigten des Landes Berlin führt hier kein Weg an der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) vorbei.

Im Dezember 2012 – und damit in einer spannenden Zeit mit vielen neuen Projekten – durfte ich als Direktor die Leitung des Hauses übernehmen.

Durch die Vermittlung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen sichert die VAK die berufliche Handlungsfähigkeit der Berufseinsteiger, Beschäftigten und Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung. Die Verwaltungsakademie ist das Shared Service Center für Bildung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin. Jährlich besuchen ca. 30.000 Teilnehmende die VAK – eine Zahl, die uns mit Stolz erfüllt, spricht sie doch für die Qualität der Veranstaltungen und den Bekanntheitsgrad der Einrichtung. Überzeugend ist nicht nur die Zahl, sondern auch die Vielfalt der Angebote: Kommunikationstrainings, Vermittlung von Methoden des Selbstmanagements, IT-Schulungen oder Workshops zu Recht und Sicherheit – für jeden ist etwas dabei. Innovative und flexible Lehr- und Lernmethoden sowie eine adressatengerechte methodische und didaktische Unterrichtsgestaltung sichern den Zugang zu lebenslangem Lernen.

Immer dicht am Zahn der Zeit identifiziert die VAK Trends und Entwicklungen, greift Zukunftsthemen auf und setzt diese in Bildungsangebote um. Neue Erfordernisse werden erkannt und umgesetzt, was sich nicht zuletzt in der Einführung der elektronischen Verwaltungsakademie (eVAK) sowie der „Akademie vor Ort“ widerspiegelt. Mit der eVAK wird die Anmeldung zu unseren Kursen über das Internet möglich; das Ausfüllen und Versenden von Formularen entfällt. Unsere „Akademie vor Ort“ bietet informative Kurzveranstaltungen an zentralen Orten.

Auch unsere Inhouse-Veranstaltungen als Alternative bzw. Ergänzung zu unserem Programmangebot erfahren großen Zuspruch. Inhouse-Veranstaltungen werden an den behördenspezifischen Zielen und



Wünschen ausgerichtet und dienen somit der systematischen Organisationsentwicklung. Für eine spezifisch und individuell gewünschte Unterstützung stehen unsere Coaching- und Twinning-Angebote zur Verfügung. Während das Coaching meist von einer einzelnen Person genutzt wird, dient das Twinning-Programm der Beratung und Begleitung einer Organisation. Qualifizierte externe Berater werden mindestens einem ausgewählten verwaltungsinternen Mitarbeiter – dem Twin – an die Seite gestellt. Der Twin wird in die Steuerungs- und Beratungsaktivitäten einbezogen und dadurch in die Lage versetzt, künftig selbständig Prozesse bzw. Projekte beratend zu begleiten.

Unser Ausbildungszentrum bereitet den Nachwuchs des öffentlichen Dienstes auf seine künftigen Aufgaben vor. In diesem Jahr wird die Zahl der an der VAK betreuten Auszubildenden einen neuen Höchststand erreichen. Über 1.400 Auszubildende werden in zehn ganz unterschiedlichen Berufen ausgebildet.

Eine besonders anspruchsvolle Aufgabe der VAK ist die Entwicklung der Führungskräfte im Hinblick auf

die neu entstehende Führungskultur – weniger Top-down und mehr Change management – im öffentlichen Dienst. Dies geschieht nicht von heute auf morgen, aber es tut sich einiges. Die Angebote unseres Institutes für Verwaltungsmanagement führen auf diesen Weg. Führungskräfte sollen vor allem die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt ihrer Verantwortlichkeiten stellen und vorhandene Potenziale nutzen. Gemeinsame Ziele lassen sich schneller erreichen als vorgegebene; Anerkennung und Wertschätzung führen zu Motivation und Leistungsbereitschaft. Wer Karriere machen will, muss mehr leisten als die anderen. Nicht zuletzt muss Leistung gefördert und anerkannt werden.

Netzwerke sind ein wesentlicher Bestandteil der heutigen Berufswelt. Die VAK wird in passenden Angeboten die Möglichkeit schaffen, Netzwerke aufzubauen und somit Kolleginnen und Kollegen aus allen Teilen der Verwaltung zusammenzubringen. Die Bildung von Netzwerken unter Führungskräften hat dabei einen besonderen Stellenwert. Für Führungskräftezirkel möchte die VAK als Inkubator dienen. Dabei wird die VAK auch Formate fördern, die interessierte Beschäftigte außerhalb der fachlichen Notwendigkeit und der dienstlichen Verpflichtung zu einem Erfahrungsaustausch und gemeinsamen Teamerlebnis zusammenführen. Die Persönlichkeitsentwicklung

und das Prinzip des lebenslangen Lernens sind Grundlagen der Konzeption.

Derzeit bereitet sich die Verwaltungsakademie Berlin auf ihren Umzug in die Stadtmitte im Sommer 2014 vor. Mit dem neuen Standort in der Turmstraße verbinden wir in einem historischen Gebäude die zentrale Erreichbarkeit mit dem Selbstverständnis eines modernen Bildungsdienstleisters.

Unser stets aktuelles Programmangebot finden Sie unter

www.vak.berlin.de

Wir freuen uns auf Sie.

*Wolfgang Schyrocki,
Direktor der Verwaltungsakademie Berlin*



dbb berlin im Dialog mit Dagmar Reim – Intendantin des rbb Rundfunk Berlin-Brandenburg“ – Die Rede:

Sehr geehrter Herr Dauderstädt,
 sehr geehrter Herr Jetschmann,
 meine sehr verehrten Damen und Herren,

„Ist dem Amt bewusst, dass dies ein Rechtsbruch ist?“, er sei Beamter. Johannes Fest stellt diese Frage mit Nachdruck. Er ist nicht bereit aufzugeben – seine politische Meinung ebenso wenig wie sein Beamtenrecht. Kurzerhand suspendieren die neuen Machthaber ihn von der Leitung seiner Berliner Schule. Aufgrund öffentlich herabsetzender Reden gegen den Führer, so der Vorwurf an Fest, biete er nicht mehr die Gewähr, wie es im Gesetz heiße, (Zitat) „jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat“ einzutreten. Sein Sohn, der Historiker Joachim Fest, beschreibt in seiner Autobiografie die Entlassung des Vaters aus dem Staatsdienst und den darauf folgenden Absturz der Familie in die „Povertät“ – wie der Berliner sagt.

April 1933. Schon wenige Tage nach dem Erlass des „Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ müssen deutschlandweit Lehrerinnen, Richter oder Zollbeamte ihre Arbeitsplätze räumen. Neben politisch Andersdenkenden trifft es vor allem die Staatsdiener jüdischen Glaubens. Entgegen allen verfassungsrechtlichen Bestimmungen.



Die „Säuberung“ des Staatsapparates ist lediglich ein Schritt auf dem Weg der Nationalsozialisten zur „Gleichschaltung“ der Gesellschaft – und ihrer Medien. Im Funkhaus in der Masurenallee, wo heute der **rbb** einen seiner Standorte hat, bezieht Joseph Goebbels neue Büroräume. Einige der früheren Mitarbeiter werden ins Konzentrationslager Oranienburg verschleppt. Vor 80 Jahren begann mit der Machtergreifung eine Zeit der Verfolgung und Zerstörung. Die Medien verkamen zu schierem Propagandawerkzeug und spielten eine wesentliche Rolle für die neuen Herren.



Ich möchte daher heute über das in meinen Augen höchste Gut des Journalismus sprechen: die Unabhängigkeit, politische wie wirtschaftliche. Ich bin, Sie werden sich nicht darüber wundern, eine Verfechterin des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Wir sind mit unseren Programmen allein Ihnen, den Zuschauerinnen und Hörern verpflichtet – unseren „Shareholdern“, die mit ihrem monatlichen Beitrag die Qualität sichern. Der föderale öffentlich-rechtliche Rundfunk ist ein Geschenk, das uns die Alliierten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges in Deutschland gemacht haben. „**So wenig Einheit wie möglich, so viel wie nötig**“, umschrieb ein ehemaliger Intendant die frühe Philosophie. Nach der Katastrophe der Nazi-Zeit sollte nie wieder einer allein über die Kommunikationsmacht im Land verfügen.

Im Juni 1950 gründeten die sechs westdeutschen Rundfunkanstalten eine Dachgemeinschaft und gaben ihr den sperrigen Namen „Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland“. Der leichteren Aussprache willen erhielt sie das Kürzel ARD – mitunter bis heute gern auch aufgelöst in „Alle reden durcheinander“.

Doch was genau ist eigentlich die ARD? Sie ist nach wie vor eine Arbeitsgemeinschaft, mittlerweile aus neun Landesrundfunkanstalten. Jeder Sender der ARD hat seine eigenen Radioprogramme, seinen eigenen Internetauftritt, die meisten ihr eigenes Fernsehprogramm, das „Dritte“. Daneben gibt es „Das

Erste“ – eine Gemeinschaftsproduktion der einzelnen Häuser. Nach einem bestimmten Schlüssel liefert jeder regionale Sender seinen Anteil zu. Zusammen bringen wir es auf rund 50 Radio- und 11 Fernsehprogramme. Beteiligt ist die ARD auch am Kinderkanal, dem Informationsprogramm Phoenix, dem Kulturprogramm 3sat, dem europäischen Kulturkanal Arte, Deutschlandradio Kultur und Deutschlandfunk. Rund 265 Stunden Fernsehprogramm sendet die ARD jeden Tag. Dazu mehr als 1.400 Stunden Radioprogramm. Nach der britischen BBC ist die ARD damit der zweitgrößte öffentlich-rechtliche Senderverbund der westlichen Welt.

Die ARD hatte seit ihrer Gründung einen klaren Auftrag: staatsfern sollte sie sein, kontrolliert von gesellschaftlich wichtigen Gruppen und frei vom Streben nach wirtschaftlichem Erfolg. Unsere Programme sollen gleichermaßen dienen der Information, Bildung, Kultur und Unterhaltung. Das gelingt nicht immer. Aber: Das Prinzip der Staatsferne steht. Auch dank der föderalen Struktur der ARD.

Mein Berufsweg hat mich vom Bayerischen Rundfunk über den Westdeutschen Rundfunk und den Norddeutschen Rundfunk zum Rundfunk Berlin-Brandenburg geführt. Selbstverständlich habe ich viele Versuche politischer Einflussnahme erlebt: Plumpe und weniger plumpe, offene und verdeckte. Der Blick lässt sich keineswegs verengen auf die Politik. Auch Lobbyisten, Verbände, Glaubensgemeinschaften, Industrie und Handel wollen, dass sie in





unseren Programmen gut aussehen. Sie versuchen dann und wann, Einfluss zu nehmen. Geradezu rührend jedoch finde ich die Idee, Intendantinnen bestimmten journalistische Entscheidungen im Alltag. Hat denn schon einmal ein Intendantenflüsterer darüber nachgedacht, wie viel Programm eine Intendantin macht? Denkt er, die weise ihre Leute an, ihr genehme Amtspersonen bei der Eröffnung von

Straßen, Kindergärten und Wachsfigurenkabinetten zu filmen? Stellt er sich die Arbeit an der Spitze eines Senders so vor? Die Intendantin dekretiert morgens, was und wen sie des Abends gern mit welchem politischen Zungenschlag in der aktuellen Sendung sähe? So läuft es nicht. Redaktionen bestehen aus kompetenten, ehrgeizigen und selbstbewussten Individuen. Sendungen sind stets Gemeinschaftsprodukte vieler mit ihren jeweils unterschiedlichen Interessen, Blickwinkeln und Auffassungen.

Wir Journalisten sind keine Kumpels. Unser Platz ist der zwischen den Stühlen. Nicht immer bequem, aber der richtige. Unsere Unabhängigkeit ist ein hohes Gut. Wer sich als Journalist der Nähe, der Zuwendung, gar Freundschaft jener erfreut, über die wir berichten, wird feststellen: Umarmungen können im Konfliktfall leicht Würgemale hinterlassen. Dagegen empfehle ich das alte Überlebensmittel der Distanz.

Die politische Unabhängigkeit des **rbb** war in den vergangenen Wochen Thema der Berichterstattung vieler Medien in Berlin, Brandenburg und darüber hinaus. Sie haben die Diskussion vielleicht verfolgt. Anlass war eine Entscheidung unseres Chefredakteurs, Christoph Singelstein, im Mai 2012. Kurz gefasst: Es handelte sich um vier Sekunden Bild in einem Beitrag für das **rbb** Fernsehen, zu sehen in den Nachrichten um sechs. Zur verschobenen Flughafeneröffnung befragt, erklärt Ministerpräsident Platzek in diesen vier Sekunden, hierzu sage er nüchtern mehr. In „Brandenburg Aktuell“ um 19.30 Uhr läuft der Beitrag ohne diese vier Sekunden, die Aussage, Herr Platzek möchte zur





Flughafeneröffnung derzeit nichts mehr sagen, bleibt erhalten.

Herr Singelstein hatte damals den Eindruck, diese vier Sekunden seien nicht auf redliche Weise entstanden. Unser Chefredakteur hat inzwischen wiederholt gesagt, dass er seine Entscheidung von damals – den Beitrag um diese Bilder kürzen zu lassen – heute so nicht wieder treffen würde. Allein schon, um den Anschein zu vermeiden, dieser Schnitt habe etwas mit dem vorherigen Anruf des brandenburgischen Regierungssprechers Thomas Braune zu tun. Das hatte seine Entscheidung nämlich nicht.

Im **rbb** hat unmittelbar nach dem Schnitt eine lebhafte und strittige Debatte eingesetzt. Der Chefredakteur hat sich dieser Diskussion gestellt. Schon im vergangenen Sommer ist diese Auseinandersetzung einvernehmlich beendet und für abgeschlossen erklärt worden.

Journalistischer Alltag spielt sich eben so ab, dass über eine Menge von Beiträgen intensiv diskutiert wird: Machen wir es kurz oder lang, heute, morgen oder gar nicht, als Beitrag, kurzen Nachrichtenfilm, als Meldung? Themen ploppen auf, verschwinden wieder, werden abgewogen und verworfen. Kein freier Mitarbeiter, keine Reporterin entscheidet autonom. Es gibt immer den journalistischen Gegen-

part: den Chef vom Dienst, die Redaktionsleiterin, dann und wann auch den Chefredakteur.

Diese vier fehlenden Sekunden werden knapp elf Monate später zum Thema – in einem SPIEGEL-Artikel. Viele andere Medien greifen den Fall darauf hin auf. Vier Sekunden sind der Anlass, die politische Unabhängigkeit des **rbb** in Frage zu stellen. Im besten Fall ist dies ein Beispiel dafür, dass diese Unabhängigkeit für die Öffentlichkeit ein ebenso hohes Gut ist wie für uns.

Was gut an dieser Debatte war: In den vergangenen Wochen haben wir uns im **rbb** von einer Belegschaftsversammlung bis zur Rundfunkratssitzung intensiv mit dem Thema politische Unabhängigkeit auseinander gesetzt. Der interne Umgang mit dem Vorfall zeigt mir: Die Mechanismen im **rbb**, sich mit strittigen Entscheidungen auseinanderzusetzen, funktionieren.

Grundsätzlich gilt: Jeder Mann und jede Frau darf sich über unser Programm beschweren. Ein Anruf muss noch lange kein Einflussversuch sein – kann es aber sein. Schlecht wäre es, wir ließen uns von Selbstgefälligkeit und Bräsigkeit leiten, was bedeutete: Wer etwas an unserer Berichterstattung auszusetzen hat, muss im Unrecht sein, weil wir die Wahrheit gepachtet haben. Kritik an uns ist keine Majestätsbeledi-



gung. Es gilt auch hier – wie bei jeder journalistischen Recherche – *audiatur et altera pars*. Die andere Seite, die andere Auffassung ist mindestens anzuhören; ja, sie sogar zu bedenken, macht selten dümmer. Wir sind nicht die Hofsänger der Macht. Niemals. Aber wir sind auch nicht die Besserwisser vom Dienst.

Von den Putzerfischchen der Politik, den Funkenmariechen der Macht, geht aus einem weiteren Grund keine Gefahr aus. Warum? Das Publikum ist nicht doof. Ich kenne keinen Hörer, der Interviews schätzt mit dem investigativen Grundtenor: „Was möchten Sie noch loswerden, Herr Ministerpräsident?“ Es ist mir auch nie eine Zuschauerin begegnet, die den Journalisten-Satz „Wie Sie das wieder hingekriegt haben, Herr Generalsekretär!“ freudig vernommen hätte. Das gilt übrigens auch für etwas eleganteren Subtext. Mit anderen Worten: So wie das Volk laut Bertolt Brecht nicht türlich ist, verliert es nicht seinen Verstand, sobald es die Fernbedienung benutzt.

Journalismus ohne politischen und kommerziellen Einfluss – diese Unabhängigkeit ist nicht hoch genug zu schätzen. Sie beginnt im Kopf und im Herzen jedes einzelnen Kollegen, jeder einzelnen Kollegin. Intendanten haben die Aufgabe, ihren Journalisten den Rücken freizuhalten, sie zu unabhängigem Denken zu ermuntern, Qualitätsjournalismus zu ermöglichen und zu fördern. Man muss kein Held sein, um politischen Einfluss in die Schranken zu weisen. Hier gilt – wie fast immer im Leben -: *It takes two to tango*.



Unsere Aufgabe ist es, mit allen Einflussversuchen, ganz gleich woher sie kommen, selbstbewusst und sachlich umzugehen. Und wenn es mal hart auf hart kommt – ich denke da etwa an die personalpolitischen Erfolge eines Roland Koch, seinerzeit beim ZDF –, dann mag ein Satz helfen, den der eingangs erwähnte Johannes Fest seinem Sohn vor 80 Jahren mit auf den Weg gegeben hat – in wahrlich schwierigen Zeiten. Joachim Fest hat ihn sich zur Lebensregel gemacht. Er lautet: „Ertrage die Clowns!“

Vielen Dank.





NÄHE IST UNSERE STÄRKE

Die Ziele der Personalratsarbeit:

- + Finanzierung einer antizyklischen Einstellungsinitiative
- + Sicherung der Funktionsfähigkeit der Berliner Verwaltung
- + Einführung eines neuen Berliner Personalmanagements
- + Verbesserung des Ansehens des öffentlichen Dienstes

DESHALB BRINGEN WIR DIE DINGE AUF DEN PUNKT

Der dbb berlin hat ein neues Handbuch zum Berliner Laufbahnrecht im dbb verlag herausgegeben. Das neue Laufbahngesetz wird erläutert. Personalräte erhalten das Handbuch über ihre Mitgliedsgewerkschaften.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Die Leistungsprämien- und -zulagenverordnung vom 17. Juli 2001 sieht die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen an Beamtinnen und Beamte für herausragende Leistungen vor.

Impressum

Das hauptstadt magazin – hm – ist ein Informationsdienst des dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin für die Beschäftigten im Berliner Landesdienst und der Bundesverwaltung. Die nächste Redaktionskonferenz findet am 15. Mai 2013 statt.

Verantwortlich i.S.d.P.: Joachim Jetschmann, p.A. dbb berlin, Mommsenstraße 58, 10629 Berlin, Telefon 030.3279520, Telefax 030.32795220, E-Mail: post@dbb-berlin.de. Einzelmitglieder des dbb berlin erhalten das hm kostenlos zugesandt. Herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, www.dbbverlag.de, kontakt@dbbverlag.de. Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. ☎ 02102.74023-0, Fax 02102.74023-99, E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de. Anzeigenleitung: Petra-Opitz-Hannen, ☎ 02102.74023-715. Anzeigen-disposition: Britta Urbanski, ☎ 02102.74023-712, Anzeigentarif Nr. 10, gültig ab 1.10.2012. Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. Layout: FDS, Geldern. Fotos: dbb berlin.

Aktuelle Nachrichten im öffentlichen Dienst

vom dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin

- › Schiebt SPD die Besoldungsperspektive 2017 auf die lange parlamentarische Bank?
- › Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten demonstrieren für Besoldungsperspektive 2017
- › Auf Null gestellt: Die Abschaffung der Praxisgebühr
- › Senat vollzieht weitere finanzielle Benachteiligungen der Beamtinnen und Beamten
- › CDU-Fraktion für Angleichung an das Besoldungsniveau der anderen Bundesländer
- › Beamtenpolitisches Seminar des dbb berlin
- › dbb berlin lehnt neuen Stellenpool bei der Senatsverwaltung für Finanzen ab
- › hauptstadt magazin 04/2013
Die Konflikte nehmen zu
- › CDU-Fraktion konkretisiert ihre Vorstellungen zur Besoldungsanpassung
- › „Wowereit hat uns den Mist eingebrockt“
- › Fraktion Bündnis 90/Die Grünen unterstützt Besoldungsperspektive 2017 des dbb berlin
- › „Die Landesbeamtinnen und Landesbeamten sind nicht mehr geduldig, sie sind wütend!“
- › „Berlins Beamtinnen und Beamte trauern um einen Kollegen“
- › Sondersparbeiträge des Senats für die Polizei und Justiz gefährden die Innere Sicherheit
- › Justizsenator Heilmann gefährdet Berlins freiwillige Gerichtsbarkeit und Strafvollstreckung
- › dbb berlin: Nassforsche Reaktion des Senats zur Besoldungsanpassung nicht hinnehmbar
- › dbb berlin fordert die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Tarifeinigung
- › dbb Innovationspreis 2013
- › hauptstadt magazin 03/2013
Einkommensrunde 2013
- › Bei der Demonstration vor dem Landesverwaltungsamt
- › usw.

Immer aktuell die Nachrichten des dbb berlin
(www.dbb-berlin.de-Nachrichtendienst).