

Szenario Delegationsgespräch

Ausgangssituation

Kurzbeschreibung des Unternehmens:

Radio Bremen ist die öffentlich-rechtliche Landesrundfunkanstalt im Bundesland Bremen. Grundlage der Tätigkeit des Senders ist das Radio-Bremen-Gesetz. Ein Katalog von sieben Programmgrundsätzen fordert u. a., die Angebote von Radio Bremen sollten "von kulturellem Verantwortungsbewusstsein zeugen und die kulturelle Aufgabe des Rundfunks deutlich werden lassen", von "demokratischer Gesinnung und unbestechlicher Sachlichkeit" getragen sein (§3 Radio-Bremen-Gesetz).

Radio Bremen erfüllt diesen Auftrag auf vielfältige Weise. Es produziert Sendungen für das Erste Deutsche Fernsehen, informiert mit einem regionalen Fernsehmagazin und beliefert das gemeinsam mit dem NDR veranstaltete Dritte Fernsehprogramm sowie die ARD/ZDF-Gemeinschaftsprogramme arte, 3sat, Phoenix und KIKA. Radio Bremen gestaltet vier eigene Hörfunkprogramme, liefert Programmanteile für das WDR-Programm COSMO und hat einen umfangreichen begleitenden Online-Auftritt.

Aktuelle Lage:

Die zuvor getrennten Standorte von Hörfunk und Fernsehen wurden aus finanziellen Gründen Ende 2007 in eine neue gemeinsame und deutlich kleinere Repräsentanz zentrumsnah im Stephaniviertel zusammengelegt, wo Radio Bremen nunmehr nach eigenen Angaben das zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme modernste Funkhaus Europas unterhält. Mit dem Umzug wurde die Technik komplett digitalisiert. In einem gemeinsamen Redaktionssystem arbeiten erstmals Hörfunk-, Fernseh- und Onlineredaktionen zusammen. Damit streben Radio Bremen als erste ARD-Anstalt und die Bremedia ein konsequent trimediales Arbeiten an.



Bedingt durch eine massive Kürzung beim ARD-internen Finanzausgleich verlor Radio Bremen seit 1999 einen großen Teil seiner Mittel. In der Folge mussten die Programme Hansawelle und Radio Bremen Melodie zu Bremen Eins zusammengelegt werden, das anspruchsvolle Kulturprogramm Radio Bremen 2, das einen Großteil des ehemaligen Budgets in Anspruch nahm, wurde in eine Gemeinschaftsproduktion mit dem NDR, Nordwestradio, überführt. Es wurde deutlich Personal abgebaut auf zurzeit etwa 300 Mitarbeiter; hinzuzurechnen sind operativ allerdings die Mitarbeiter der Bremedia Produktion GmbH.

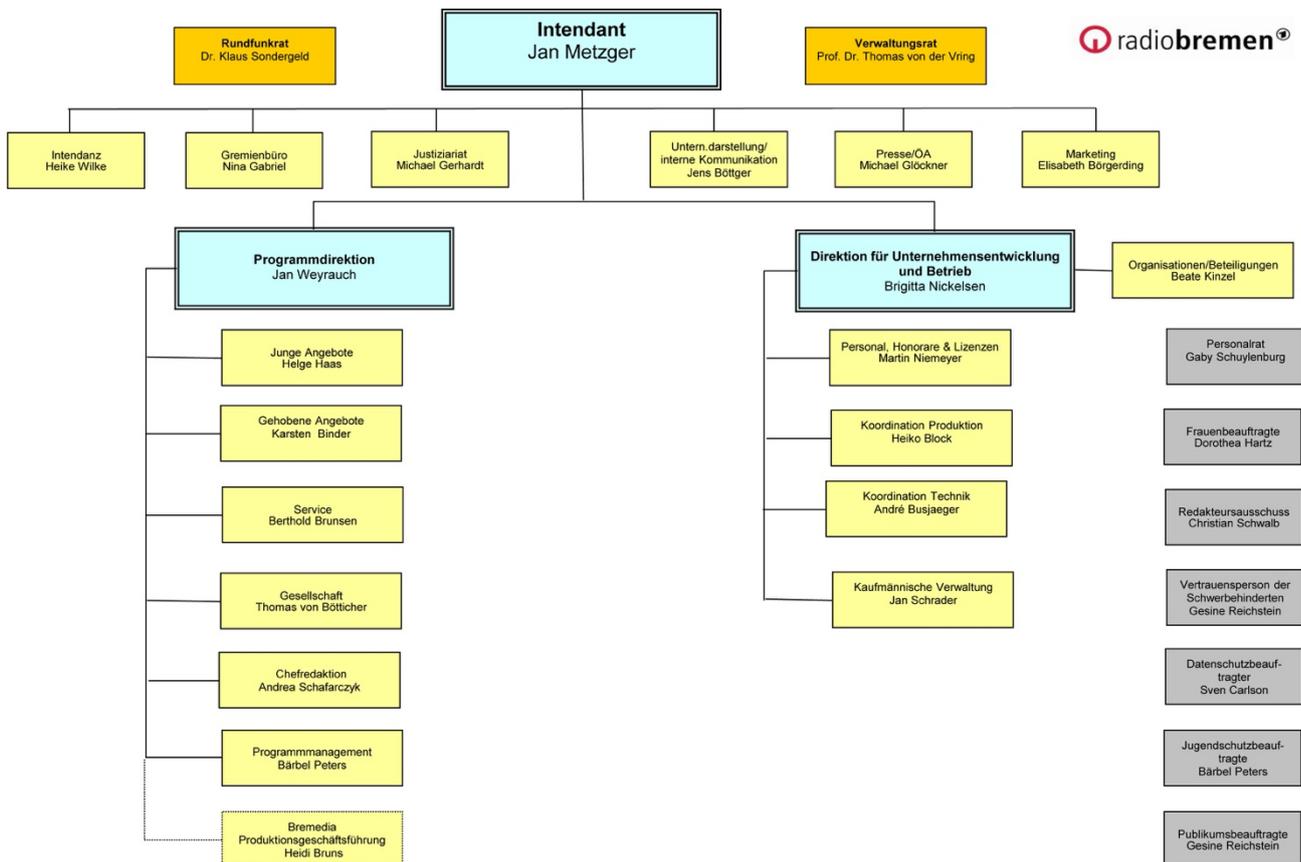
Der gesamte Bereich Produktion/Technik sowie einige redaktionell tätige Mitarbeiter des Senders wurden trotz Protesten aus der Belegschaft 2006 zur Kostensenkung in die Tochtergesellschaft

Bremedia Produktion GmbH ausgelagert, an der Radio Bremen 51 % hält. 49 % besitzt die Bavaria Film GmbH. Bereits zum 1. Januar 2006 wurde die Abteilung Ausstattung in die Bremer Bühnenhaus GmbH ausgegliedert, an der Radio Bremen ebenso als Minderheitsgesellschafter beteiligt ist. Neu eingestellte Mitarbeiter werden in beiden Tochterunternehmen wesentlich schlechter bezahlt als bei Radio Bremen.

Der Betriebsrat kritisierte die Auslagerung des gesamten Technischen Dienstes in ein privates Unternehmen, da dieses nicht an die für *Radio Bremen* geltenden Tarifverträge gebunden ist. Die Dienstleistungsgewerkschaft verdi befürchtete, dass durch die Einstellung von Journalisten durch Bremedia die „redaktionelle Unabhängigkeit von der Privatwirtschaft“ nicht mehr gewährleistet sei.

Weitere aktuelle Maßnahmen der Veränderung und Auslagerung stehen für alle Bereiche der Programmredaktion sowie Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb im ersten Quartal 2018 bevor.

Organigramm Radio Bremen:



Stand: September 2017

Organisationsplan Radio Bremen

Quelle: www.radiobremen.de

Alle Rollen sind frei erfunden, mögliche Ähnlichkeiten sind zufällig und haben keinerlei Bezug zur Realität.

Rolle des Vorgesetzten:

In intensiven Beratungen und Gesprächen in den Leitungsebenen sind folgende Entscheidungen beschlossen worden: In den vier Abteilungen der Direktion Unternehmensentwicklung und Betrieb sollen durch Outsourcing und Umwandlung weitere Stellen fortfallen.

In Ihrem Bereich Koordination Produktion sind es sieben Stellen.

Sie sind Leiter der Abteilung (Herr Heiko Block / Frau Heike Block) und führen diese erfolgreich seit mehr als fünfzehn Jahren. Diese Situation ist neu für Sie und ungewöhnlich, da Sie in die Entscheidungsfindung nicht einbezogen wurden. Einige Mitarbeiter haben Sie schon beim Ausflug der Abteilung auf der Weser darauf angesprochen.

Aber Sie mussten schweigen, da Sie die Entscheidungen noch nicht mit dem Betriebsrat abgesprochen hatten. Die Kommunikation mit dem Betriebsrat sowie die Erläuterung der Entscheidungsgründe sollen Sie wie üblich vornehmen, obwohl Sie nur spärlich informiert sind. Sie wissen nur um die generelle Notwendigkeit zu sparen, sehen aber keine sinnvolle Strategie.

Da Personalwirtschaftsmaßnahmen (zum Beispiel Umsetzung, Vorruhestand) nicht für den Stellenabbau ausreichen, sollen betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden.

Sie nehmen in dieser Lage an einer Besprechung mit Ihrer Vorgesetzten Frau Brigitta Nickelsen und einem Vertreter der Personalabteilung teil, bei der Ihnen mitgeteilt wird, dass sich das Unternehmen von dem zu Ihrem Bereich zählenden Mitarbeiter Herrn Molton trennen werde, da seine Aufgaben zukünftig entfallen würden. Es seien alle im Vorfeld zubeachtenden Gesichtspunkte berücksichtigt worden, man habe das Okay des Betriebsrats bereits eingeholt. Dem Mitarbeiter soll das Ausscheiden mit einer Abfindung von 1250,00 Euro (= ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) »versüßt« werden. Sollte der Mitarbeiter schon vor Ende des Arbeitsverhältnisses ausscheiden wollen, stünde dem nichts entgegen. In dieser Besprechung regen Sie sich sehr darüber auf, dass Sie nicht einbezogen wurden und verweisen darauf, dass Sie durch dieses Vorgehen gegenüber dem Betriebsrat lächerlich gemacht worden seien. Sie drohen sogar mit dem Hinwerfen Ihres eigenen Jobs. Dies ist für Sie eine ernsthafte Option, da Sie wirtschaftlich unabhängig sind und Sie sich mit 58 durchaus noch etwas anderes in Ihrem Berufsleben vorstellen könnten. Frau Nickelsen entschuldigt sich daraufhin bei Ihnen und so machen Sie grummelnd weiter, da Sie immer loyal gegenüber Radio Bremen waren.

Der Mitarbeiter gehört seit zwölf Jahren zur Firma und hat noch seine Anstellung bei Radio Bremen bekommen. Im Zuge der Überführung seines Vertrages zur Bremedia hat er Besitzstand bzgl. seines Gehaltes bekommen und verdient ein gutes Drittel mehr als andere Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit. Er wartet die Studioteknik und Veranstaltungstechnik. Diese Aufgabe wird zukünftig mit Hilfe eines erweiterten Wartungsvertrages outgesourced. Er fiel während seiner Tätigkeit weder besonders positiv noch negativ auf. Allerdings fehlte er krankheitsbedingt häufiger als die Kollegen in Ihrer Abteilung.

Auch nahm er mehrfach in Ihrem Bundesland gesetzlich zustehenden Bildungsurlaub in Anspruch.

Bisher wurde mit dem Mitarbeiter nicht über eine bevorstehende Kündigung gesprochen. Sie wurden beauftragt, mit ihm jetzt ein Trennungsgespräch zu führen und ihm das Kündigungsschreiben gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen.

Weiterführende Entscheidungen innerhalb von Radio Bremen dürfen Sie nicht treffen.

Allerdings könnten Sie ihm eine auf zwei Jahre befristete Übernahme zur Bremedia Produktion GmbH mit anderen Aufgaben in einer anderen Abteilung anbieten.

Die Abteilung Fahrbereitschaft würde den Mitarbeiter übernehmen. Voraussetzung ist sein Wille zum Dreischichtbetrieb und Bereitschaftsdienst.

Der Bereitschaftsdienst bezieht hauptsächlich auf Wochenenden und Feiertage.

Das Gehalt würde sich dementsprechend ändern. Es würde ungefähr dreißig Prozent weniger zum bisherigen Gehalt ausfallen. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld und weiterer finanzielle Zuwendungen ist nicht gegeben.

Ein nettes Team im modernen Umfeld wartet schon auf den neuen Kollegen.

Rolle des Mitarbeiters:

Sie, Herr Molton, sind 44 Jahre alt, verheiratet und haben drei Kinder. Ein Kind geht noch zur Schule, ein weiteres befindet sich in der Lehre, und Ihre älteste Tochter hat ein Studium in München begonnen.

Ihre Frau übt einen 520-Euro-Job in einer Bäckerei aus.

Finanziell kommen Sie gerade über die Runden, weil eine auf Ihrem Haus lastende Hypothek Ihren finanziellen Spielraum noch in den nächsten sechs Jahren einschränken wird.

Gesundheitlich sind Sie etwas labil und fehlen gelegentlich. Diese Fehlzeiten versuchen Sie durch verstärkten Einsatz auszugleichen.

Um der propagierten Forderung nach lebenslangem Lernen gerecht zu werden, nahmen Sie bisher dreimal an dem Ihnen in Ihrem Bundesland gesetzlich zustehenden Bildungsurlaub teil.

In letzter Zeit kursieren im Unternehmen Gerüchte, wonach ein wesentlicher Stellenabbau zu erwarten ist.

Auch die Umwandlung zur gehassten Bremedia Produktion GmbH war schon im Gespräch.

Sie hatten sich bereits um nähere Informationen bemüht, dabei aber nichts Konkretes erfahren.

Sie sind in Ihrer jetzigen Firma seit zwölf Jahren tätig.

Mit einem flauen Gefühl in der Magengegend folgen Sie der Aufforderung Ihres Vorgesetzten zu einem wichtigen Gespräch.

Sollte Ihnen gekündigt werden, setzen Sie sich – durchaus emotional – unter Hinweis auf Ihre persönliche Situation zur Wehr mit der immer wieder gestellten Frage: »Warum gerade ich?« Die Entgegennahme eines Kündigungsschreibens lehnen Sie ab.

Sie haben natürlich schon mit den Kollegen aus der Abteilung am Stammtisch einen Schlachtplan entwickelt.

Über achtzig Prozent Ihrer Abteilung Koordination Produktion – Sie eingeschlossen - sind gewerkschaftlich organisiert.

Sollte es zu Kündigung von Kollegen kommen, ist ein Streik und Arbeitsniederlegung besprochen.

Erst ein Warnstreik bis hin zum dauerhaften Hungerstreik in der Abteilung hat man sich in einer Bierlaune am Stammtisch ausgemalt.

Wir werden den gesamten Betrieb von Radio Bremen lahm legen kein Bild und Ton soll mehr über den Äther gesendet werden.

Sie sind auf Konfrontationskurs und zusammen mit Ihren Kollegen gegen alle Sparmaßnahmen.

Ihre schöne Abteilung Koordination Produktion soll so bleiben wie Sie ist. Alle arbeiten doch gut zusammen. Auch die Ausflüge und die netten Abende am Stammtisch sind doch unvergesslich.

Wo soll dieser Spar Wahnsinn noch hinführen?

Sie würden in ein tiefes Loch fallen und Sie haben noch keine Vorstellungen wie es weiter gehen soll.