



Abschließender Bericht

gemäß § 37 Satz 3 Medienstaatsvertrag

Gemeinsam abgestimmte Prüfung ausgewählter Teilbereiche der Haushalts- und Wirtschaftsführung des Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) durch den Rechnungshof von Berlin und den Landesrechnungshof Brandenburg

Teilprüfung: Prüfung des Vergütungssystems und der Anstellungsverträge leitender Angestellter

Impressum

Herausgeber: Rechnungshof von Berlin
Alt-Moabit 101 c/d
10559 Berlin

Telefon: (030) 88613-0
Telefax: (030) 88613-120
Internet: www.berlin.de/rechnungshof
E-Mail: poststelle@rh.berlin.de
(Kein Zugang für qualifiziert
elektronisch signierte Dokumente)



Der vorliegende Bericht ist vom Großen Kollegium des Rechnungshofs von Berlin gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 Rechnungshofgesetz durch die Mitglieder des Großen Kollegiums

Präsidentin Karin Klingen,
Vizepräsident Django Peter Schubert,
Direktor bei dem Rechnungshof Gerald Jank,
Direktor bei dem Rechnungshof Stefan Finkel und
Leitende Senatsrätin Claudia Langeheine

am 7. November 2023 beschlossen worden.



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Vorbemerkung – Angaben zur Prüfung.....	6
1.1 Prüfungsanlass.....	6
1.2 Prüfungsgegenstand.....	6
1.3 Prüfungsvorgehen	6
2 Wesentliche Prüfungsergebnisse.....	7
2.1 Normative Grundlagen.....	7
2.2 Gehaltsgefüge	8
2.3 Vergütungsstruktur im AT-Bereich	9
2.4 Besetzung von Stellen	13
2.5 Versorgung.....	14



Abkürzungsverzeichnis

ARD	Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
ArRAktuell	Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell
AT	außertariflich
MStV	Staatsvertrag zur Modernisierung der Medienordnung in Deutschland – Medienstaatsvertrag
RBB	Rundfunk Berlin-Brandenburg
RBB-Staatsvertrag	Staatsvertrag über die Errichtung einer gemeinsamen Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg
Rechnungshof	Rechnungshof von Berlin
Rn.	Randnummer
RStV	Staatsvertrag für Rundfunk und Telemedien – Rundfunkstaatsvertrag
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

1 Vorbemerkung – Angaben zur Prüfung

1.1 Prüfungsanlass

In einer gemeinsam abgestimmten Prüfung haben der Rechnungshof von Berlin und der Landesrechnungshof Brandenburg ausgewählte Aspekte der Haushalts- und Wirtschaftsführung des Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) geprüft. Die negative wirtschaftliche Entwicklung des RBB der vergangenen Jahre und Berichte zu finanzwirksamen Entscheidungen der bis zum Jahr 2022 amtierenden Geschäftsleitung des RBB boten Anlass zur Prüfung. Der Rechnungshof von Berlin hat u. a. das Vergütungssystem und die Anstellungsverträge leitender Angestellter untersucht.

1.2 Prüfungsgegenstand

Der RBB ist eine gemeinnützige rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.¹ Die Länder Berlin und Brandenburg errichteten den RBB, um ihre Bevölkerung mit Rundfunk und Telemedien zu versorgen.² Der RBB hat das Recht der Selbstverwaltung nach Maßgabe des RBB-Staatsvertrags.³ Dabei unterliegt er der staatlichen Rechtsaufsicht, die in zweijährigem Wechsel durch das zuständige Mitglied der Landesregierung Brandenburg und das zuständige Mitglied des Senats von Berlin ausgeübt wird.⁴ Von Dezember 2020 bis November 2022 war die Staatskanzlei des Landes Brandenburg die rechtsaufsichtsführende Stelle über den RBB. Derzeit nimmt der Regierende Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei die Rechtsaufsicht wahr. Organe des RBB sind der Rundfunkrat, der Verwaltungsrat sowie der Intendant oder die Intendantin.⁵ Der RBB finanziert sich zu rd. 86 % aus Rundfunkbeiträgen, daneben aus Rundfunkwerbung und aus sonstigen Ertragsquellen.⁶ Ein Insolvenzverfahren über das Vermögen der Anstalt ist unzulässig.⁷

1.3 Prüfungsvorgehen

Der Rechnungshof von Berlin (nachfolgend: Rechnungshof) und der Landesrechnungshof Brandenburg haben mit Schreiben vom 5. September 2022 die gemeinsam abgestimmte Prüfung ausgewählter Teilbereiche der Haushalts- und Wirtschaftsführung des RBB angekündigt. Das Eröffnungsgespräch hat am 5. Oktober 2022 im Rechnungshof stattgefunden.

¹ § 1 Abs. 1 Satz 1 Staatsvertrag über die Errichtung einer gemeinsamen Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg – RBB-Staatsvertrag

² vgl. Präambel des RBB-Staatsvertrags

³ vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 RBB-Staatsvertrag

⁴ vgl. § 39 Abs. 1 Satz 1 und 2 RBB-Staatsvertrag

⁵ vgl. § 12 Abs. 1 RBB-Staatsvertrag

⁶ vgl. § 24 Abs. 3 Satz 1 RBB-Staatsvertrag

⁷ § 1 Abs. 2 RBB-Staatsvertrag

Zur Prüfung des Vergütungssystems und der Anstellungsverträge leitender Angestellter hat der Rechnungshof mit Schreiben vom 6. Oktober 2022 dem RBB die Teilprüfung angekündigt und um Übersendung von Unterlagen gebeten. Das Eröffnungsgespräch hat am 14. Oktober 2022 stattgefunden. Die örtlichen Erhebungen hat der Rechnungshof im Zeitraum Oktober 2022 bis Februar 2023 vorgenommen.

Der Rechnungshof hat gemäß § 37 Satz 1 Medienstaatsvertrag (MStV) und § 30 Abs. 1 Satz 3 RBB-Staatsvertrag mit der Prüfungsmitteilung vom 8. Juni 2023 seine Prüfungsfeststellungen der Intendantin des RBB, dem Rundfunk- und Verwaltungsrat sowie der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten mitgeteilt.

Zu den Prüfungsfeststellungen des Rechnungshofs hat die Intendantin des RBB mit Schreiben vom 10. Juli 2023 Stellung genommen. Die Stellungnahme des RBB hat der Rechnungshof in seinem abschließenden Bericht nach § 37 Satz 3 MStV berücksichtigt.

Der abschließende Bericht entspricht inhaltlich dem im Jahresbericht 2023 des Rechnungshofs veröffentlichten Beitrag zur Prüfung des RBB.

2 Wesentliche Prüfungsergebnisse

2.1 Normative Grundlagen

Für die Wahrnehmung seines Auftrags gelten für den RBB die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.⁸ Die Beachtung des Wirtschaftlichkeitsprinzips soll die Rundfunkanstalt dazu anhalten, ihre Aufgabe, die Bevölkerung ihres Sendegebiets mit ihren Rundfunkangeboten zu versorgen, mit dem geringstmöglichen finanziellen Aufwand zu erreichen (Sparsamkeitsprinzip). Außerdem soll sie mit den ihr gerade auch zum Zweck der Verbreitung ihrer Angebote zufließenden Rundfunkbeiträgen den größtmöglichen Nutzen erzielen.⁹ Daneben prüft der Rechnungshof im Rahmen der Ordnungsmäßigkeitsprüfung, ob die Rundfunkanstalt die Vorschriften für die Haushalts- und Wirtschaftsführung eingehalten hat und ob die Rechnung vollständig und richtig ist.¹⁰ Der Prüfungsmaßstab Ordnungsmäßigkeit gebietet eine Richtigkeits- und Rechtmäßigkeitsprüfung.¹¹

⁸ § 24 Abs. 1 Satz 1 RBB-Staatsvertrag

⁹ vgl. Binder, in: Binder/Vesting (Hrsg.), Beck'scher Kommentar zum Rundfunkrecht, 4. Aufl. 2018, § 19 Rundfunkstaatsvertrag (RStV) Rn. 33

¹⁰ vgl. Kremer, in: Binder/Vesting (Hrsg.), Beck'scher Kommentar zum Rundfunkrecht, 4. Aufl. 2018, § 14a RStV Rn. 16

¹¹ vgl. Kube, in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, 100. Ergänzungslief. (Stand: Januar 2023), Art. 114 Rn. 104

Maßgeblich sind nicht nur haushaltsrechtliche Vorschriften. Finanzwirksame Entscheidungen müssen im Einklang mit der gesamten Rechtsordnung stehen.¹²

Der RBB gibt sich eine Satzung zur Regelung seiner innerbetrieblichen Verfassung und eine Finanzordnung. Daneben kann er andere Satzungen im Rahmen seiner Aufgaben erlassen.¹³

2.2 Gehaltsgefüge

Der RBB hat seine Aufgaben unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit wahrzunehmen. Der Rechnungshof hat bei der Bewertung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit als Maßstab die Regelungen des öffentlichen Dienstes entsprechend herangezogen, weil die Rundfunkanstalten vorrangig aus Beitragsmitteln finanziert werden und ein Insolvenzrisiko nicht besteht. Zudem haben die ARD-Anstalten in ihrer strukturellen Selbstbindung am 16. April 2004 erklärt, sich bei ihren Gehaltsabschlüssen auch weiterhin am finanziellen Volumen der Abschlüsse im öffentlichen Dienst als Obergrenze zu orientieren.¹⁴ Wenn die Anstalten der ARD für den der Tarifautonomie unterliegenden Bereich mit eingeschränkter Gestaltungsfreiheit eine solche Selbstverpflichtung eingehen und anerkennen, sollten diese Maßstäbe auch bei sonstigen Personalentscheidungen der Rundfunkanstalt beachtet werden.

Der RBB vergütet seine fest angestellten Beschäftigten entweder tariflich oder außertariflich. Er vergütet die Intendantin oder den Intendanten, die Mitglieder der Geschäftsleitung (Direktorinnen und Direktoren) sowie weitere Beschäftigte (AT-Beschäftigte) außertariflich. Die Höhe der Vergütung wird einzelvertraglich vereinbart. Die Anzahl der AT-Beschäftigten lag im Prüfungszeitraum der Jahre 2017 bis 2022 jeweils am Ende eines jeden Jahres zwischen 33 bis 38 Mitarbeitenden.

Der Rechnungshof hatte bereits in seinem Jahresbericht 2018 (T 501 bis 539) das Gehaltsgefüge des RBB beanstandet. Insbesondere hatte er das uneinheitliche Tarifwerk des RBB sowie das deutlich höhere Gehaltsniveau gegenüber dem öffentlichen Dienst der Länder kritisiert. Seitdem vergrößerte sich die Differenz im Gehaltsniveau durch die zwischenzeitlich stattgefundenen Tarifsteigerungen weiter. Während im öffentlichen Dienst bereits ab dem Jahr 2006 ein neuer Tarifvertrag und im Anschluss eine neue Entgeltordnung mit abgesenkten Entgelten eingeführt wurde, hat der RBB von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

¹² vgl. Schwarz, in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Aufl. 2018, Art. 114 Rn. 91

¹³ vgl. § 32 Abs. 1 RBB-Staatsvertrag

¹⁴ vgl. A.4 Zusammenfassung der strukturellen Selbstbindungen der ARD, Anlage zum Achten Staatsvertrag zur Änderung rundfunkrechtlicher Staatsverträge (Achter Rundfunkänderungsstaatsvertrag) vom 8. bis 15. Oktober 2004

Die Gegenüberstellung der Bezahlspannen der Bezüge für ausgewählte leitende tariflich und außertariflich Beschäftigte des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin und des RBB ergab einen deutlichen Unterschied zugunsten der Beschäftigten des RBB. Danach übersteigen die Vergütungen im RBB die des öffentlichen Dienstes im Land Berlin um mehr als 3.500 € bis fast 10.000 € monatlich.

Das Gehaltsgefüge im RBB bedarf dringend der Korrektur. Die Vergütungen der leitenden Beschäftigten sind weder wirtschaftlich noch sparsam.

Der Rechnungshof hat das gegenüber dem öffentlichen Dienst der Länder deutlich höhere Gehaltsgefüge im RBB erneut beanstandet.

Der RBB hat in seiner Stellungnahme darauf hingewiesen, dass aus seiner Sicht die Tarifgehälter im RBB mit der Vergütung im öffentlichen Dienst nicht gleichzusetzen seien. Er hat zugestanden, dass seine oberen Vergütungsgruppen ab VG C (vergleichbar E 13 TV-L¹⁵) deutlich über dem Niveau des TV-L liegen. Zudem würden der VG A wie B vergleichbare Entgeltgruppen im TV-L nicht existieren. Hierbei müsse zudem berücksichtigt werden, „dass die entsprechenden Positionen in diesem Bereich regelmäßig politische Ämter sind und in der Regel nach der Besoldungsordnung für Beamte eingruppiert sind, weshalb diese Ebenen schwer miteinander gleichzusetzen sind.“ Außerdem sei der RBB nicht allein handlungsfähig, da die Gehälter im RBB in Tarifverträgen festgeschrieben seien und somit nicht einseitig geändert werden können. Bei der jeweiligen Anpassung der Gehälter habe sich der RBB (wie die gesamte ARD) generell an den Abschlüssen im öffentlichen Dienst orientiert.

Die Ausführungen des RBB zu seinem Gehaltsgefüge entkräften die Beanstandungen des Rechnungshofs nicht. Der Rechnungshof weist darauf hin, dass ein Vergleich der vom RBB genannten Vergütungs-/Entgeltgruppen (oberhalb von VG C bzw. E 13 TV-L) mit politischen Ämtern nach der Besoldungsordnung für Beamte fehlt. Auch im öffentlichen Dienst sind vergleichbare administrative Positionen keine politischen Ämter. Zudem ist das Gehaltsniveau beim RBB schon dem Grunde nach höher, sodass die fortlaufende Orientierung an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes den Abstand weiter vergrößert. Ernsthaftige Bemühungen, sich in Verhandlungen mit den Gewerkschaften für eine neue Entgeltordnung mit abgesenkten Entgelten einzusetzen, sind beim RBB nicht erkennbar.

2.3 Vergütungsstruktur im AT-Bereich

Der RBB hat bei der Erfüllung seiner Aufgaben die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. An das Arbeitsgebiet von AT-Beschäftigten müssen höhere Anforderungen als an die höchste tarifliche Entgeltgruppe gestellt werden. Bei variablen, also leistungsabhängigen Vergü-

¹⁵ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder



tungsbestandteilen, müssen die dabei zu definierenden Ziele spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert sein und die tatsächlichen Leistungen abbilden.

Die vertraglich vereinbarten Grundvergütungen der Direktorinnen und Direktoren bewegten sich in einer Einkommensspanne von 190.000 € bis 200.000 € im Jahr 2017 und von 195.000 € bis 230.000 € im Jahr 2022. Die Spanne der Grundvergütungen der Hauptabteilungsleitungen belief sich im Jahr 2022 auf Werte zwischen rd. 139.000 € und rd. 177.000 €. Die vertraglich vereinbarte Grundvergütung der Intendantin stieg um fast ein Fünftel von 255.000 € im Jahr 2017 auf rd. 303.000 € im Jahr 2022. Die ab September 2022 nachfolgende Intendantin erhielt 295.000 €.

Ab April 2018 erhielten auch die Geschäftsleitung und die Intendantin leistungsbezogene variable Vergütungsbestandteile. Vorher waren diese nur auf die unterhalb der Geschäftsleitung außertariflich Beschäftigten beschränkt. Ziele konnten nicht nur zu 100 %, sondern auch zu 125 % erfüllt werden. Dadurch konnte ein nicht voll erreichtes Ziel mit einem übererfüllten anderen Ziel ausgeglichen und sogar überkompensiert werden. Insgesamt zahlte der RBB variable Bezüge im Zeitraum vom 1. April 2018 bis zum 31. März 2022 (vier Zyklen) an alle AT-Beschäftigten und die Geschäftsleitung einschließlich Intendantin von rd. 2,5 Mio. €. In den vier Zyklen erhielten allein die Geschäftsleitung einschließlich der Intendantin variable Bezüge von rd. 837.000 €. Der Verwaltungsrat entschied am 30. August 2022, künftig variable, leistungsabhängige Vergütungen nicht mehr zu zahlen.

Der Verwaltungsrat beschloss am 27. März 2023 auf Vorlage der Intendantin ein neues AT-Konzept. In den Erläuterungen zu dem neuen Konzept führt der RBB aus, dass er im ARD-Vergleich über einen überproportionalen Anteil an AT-Stellen (RBB: 2,02 %, ARD: 1,46 %) verfügt. Die Zahl der Direktorinnen und Direktoren soll von vier auf zwei verringert werden. Die derzeit 31 AT-Verträge sollen auf 17 reduziert werden, einschließlich der beiden Direktorinnen und Direktoren sowie der Intendantin oder des Intendanten. Eine weitere Halbierung der Zahl ist mittelfristig vorgesehen. Alle derzeit AT-Beschäftigten sollen ein neues Vertragsangebot erhalten, auch die Beschäftigten, die zukünftig nicht vom neuen AT-Konzept erfasst sind. Dieses wird ggf. mit der Zusage einer Zulagenzahlung verbunden, die das bisherige Gehalt bis zum Ablauf des laufenden Vertrages sicherstellen soll.

Es sollen ausschließlich Hauptabteilungsleitungen außertariflich vergütet werden.¹⁶ Diese sollen einen Arbeitsvertrag (Grundvertrag) als Tarifbeschäftigte erhalten und die Funktion Hauptabteilungsleitung befristet übertragen bekommen. Während der Funktionsübertragung sollen sie ein Gehalt der höchsten tariflichen

¹⁶ 14 Positionen (Stand: 31. Januar 2023, ohne die Gemeinschaftseinrichtungen ARD-Generalsekretariat und ARD-Hauptstadtstudio sowie Informations-Verarbeitungszentrum)

Vergütungsgruppe A Stufe 9 des RBB-Gehaltstarifvertrages (rd. 135.000 €), das an Tarifsteigerungen und sonstigen Tarifabschlüssen des RBB teilnimmt, ein Urlaubsgeld von 500 € sowie eine außertarifliche Zulage von monatlich 1.200 € brutto erhalten, mithin jährlich rd. 150.000 €. Regelungen zu Arbeitszeit und Familienzuschlag im RBB-Manteltarifvertrag werden ausgeschlossen.

Zwei stellvertretende Direktorinnen und Direktoren sowie die Chefredakteurin oder der Chefredakteur erhalten eine außertarifliche Zulage von monatlich 2.200 € brutto, mithin jährlich rd. 162.000 €. Der RBB will die außertarifliche Funktionsübertragung und deren Befristung im Tarifvertrag regeln und darüber Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufnehmen.

Die Direktorinnen und Direktoren sollen einen Fünfjahres-Dienstvertrag mit einer Vergütung von 195.000 €, mithin 16.250 € monatlich, 30 Tagen Urlaub und einem Anspruch auf Übergangsgeld nach Ausscheiden erhalten.¹⁷

Zur Vergütung der Intendantin oder des Intendanten trifft das AT-Konzept keine Aussagen.

Der Rechnungshof bewertet es positiv, dass der RBB das intransparente Zielvereinbarungssystem der bisherigen Art und die entsprechenden Zahlungen abgeschafft hat. Er bewertet es ferner positiv, dass der RBB die Anzahl der Direktorinnen und Direktoren sowie der AT-Beschäftigten reduzieren wird. Trotzdem sieht der Rechnungshof folgende Probleme weiterhin ungelöst:

- Nach dem AT-Konzept des Jahres 2023 sollen zwar neue Verträge mit den vorgenannten Konditionen geschlossen werden. Jedoch sollen die Bestandskräfte, die eine Vergütung oberhalb von rd. 150.000 € erhalten, die bisherige – höhere – Vergütung durch eine entsprechende Zulagenzahlung weiterhin erhalten. Alle AT-Beschäftigten, deren Jahresgrundvergütung bislang unter dem Fixbetrag lag, profitieren von dem neuen Konzept. Die neuen Jahresvergütungen (rd. 150.000 €) übersteigen die noch zum 1. April 2022 vom Verwaltungsrat für AT-Beschäftigte festgesetzten Beträge um bis zu 12.300 €. Da das AT-Konzept des Jahres 2023 keine ausreichenden Einsparungen erbringen wird, sind weitere Maßnahmen erforderlich.
- Weder die Höhe der zukünftigen Jahresvergütungen von Hauptabteilungsleitungen noch der Umstand, dass AT-Beschäftigte Urlaubsgeld erhalten und an Tarifsteigerungen teilnehmen sollen, ist nachvollziehbar.
- Das nun beschlossene Vergütungssystem sieht keine Bewertung vor. Vor einer Aussage zur Zahl der notwendigen Stellen im AT-Bereich (einschließlich Direktorinnen und Direktoren und Intendantin oder Intendant) hätte eine Untersuchung nach organisationsrechtlichen Standards stehen müssen,

¹⁷ Das Übergangsgeld nach Ausscheiden richtet sich nach der Dauer der Beschäftigung und orientiert sich am Abfindungsanspruch eines Arbeitnehmers in Anlehnung an § 1a Kündigungsschutzgesetz.

die auch die Bewertung und Abstufung dieser Stellen ergeben hätte. Hier bedarf es nach Auffassung des Rechnungshofs einer Korrektur bzw. Ergänzung des AT-Konzeptes. Ohne Bewertung und dementsprechender Abstufung im AT-Bereich ist das AT-Konzept unvollständig.

- Die Vergütungen der Intendantin und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung lagen seit Jahren weit über der Vergütung, die der Gesetzgeber Spitzenbeamten und sogar den Mitgliedern der Landesregierung zubilligt. Das war möglich, weil dem RBB weder durch die im Jahr 2004 erklärte Selbstbindung (vgl. 2.2) oder durch andere Selbstverpflichtungen noch durch Gesetz, etwa den RBB-Staatsvertrag, oder auf sonstige Weise insofern Grenzen gesetzt waren und sind. Dieses Regelungsdefizit hat die unverhältnismäßige Nutzung des Beitragsaufkommens für Personalaufwendungen im AT-Bereich möglich gemacht.

Als Lösungsansatz sieht der Rechnungshof eine Gehaltsobergrenze für die Intendantin oder den Intendanten für erforderlich an. Da Rundfunkbeiträge zwar nicht zum staatlichen Haushalt gehören, aber gleichwohl als öffentliche Finanzmittel einzuordnen sind, hat der RBB als Sachwalter der Mittel damit wirtschaftlich und sparsam umzugehen. Die Geltung des Wirtschaftlichkeitsprinzips soll die Rundfunkanstalt dazu anhalten, ihren Rundfunkauftrag mit dem geringstmöglichen finanziellen Aufwand zu erreichen (Sparsamkeitsprinzip). Der Auftrag des RBB ist gemeinwohlorientiert und er ist keinem mit dem freien Markt vergleichbaren Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Zudem ist der RBB nicht insolvenzfähig. Damit geht ein deutlich geringeres Erfolgs- und ggf. auch Haftungsrisiko der Leitungsebene des RBB gegenüber Geschäftsführungen von Unternehmen der privaten Wirtschaft einher, sodass sich eine Orientierung der Vergütung am Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes geradezu aufdrängt. Vor diesem Hintergrund kann der Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Intendantin oder des Intendanten einer Rundfunkanstalt nicht als „höherwertiger“ betrachtet werden als jener von Regierungsmitgliedern auf Landesebene. Der Gesetzgeber erachtet für diese Personengruppe eine Besoldung nach B 11 für angemessen (in Berlin ca. 178.000 € brutto jährlich). An dieser sollte sich das Intendantengehalt orientieren.

Der Rechnungshof hält aus vorgenannten Gründen die Orientierung der Vergütung für die Intendantin bzw. den Intendanten an einer Gehaltsobergrenze in Höhe eines Äquivalents zur Besoldungsgruppe B 11 der Besoldungsordnungen Berlins und Brandenburgs für dringend geboten. Daraus ergibt sich, dass die darunterliegenden Führungsebenen neu zu bewerten wären. Ein vorübergehendes Ungleichgewicht des Vergütungsgefüges wird dabei bis zum Auslaufen der „Altverträge“ hinzunehmen sein. Das AT-Konzept greift hier wesentlich zu kurz.

Der Rechnungshof hat beanstandet, dass die Gehälter der Intendantin, der Geschäftsleitung und der übrigen AT-Beschäftigten überhöht sind.

Der RBB hat sich in seiner Stellungnahme gegen eine Gehaltsobergrenze für die Intendantin bzw. den Intendanten in Anlehnung an die Besoldungsgruppe B 11 der Besoldungsordnungen Berlin und Brandenburg ausgesprochen. Die Festlegung des Gehalts einer Intendantin bzw. eines Intendanten obliege dem Verwaltungsrat des RBB. Eine Gleichsetzung zwischen Beschäftigten in einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt und Beamten sei nicht sachgemäß. Die Betrachtung der Bruttovergütungen greife überdies zu kurz, da unterschiedliche Abzüge (keine Sozialversicherungsbeiträge bei Beamten) vorzunehmen seien.

Der RBB gab darüber hinaus an, dass er bei der Festlegung der AT-Stellen nach dem neuen AT-Konzept bereits eine Bewertung nach klaren und transparenten Kriterien vorgenommen habe. Als Folge dieser Bewertungen sei mit dem neuen AT-Konzept festgelegt worden, dass eine außertarifliche Vergütung grundsätzlich nur noch mit der Geschäftsleitung sowie den Contentbox- und Hauptabteilungsleitungen vereinbart werde. Durch diese zugrunde gelegte ausschließlich organisatorische Festlegung von AT-wertigen Positionen sei eine nachgelagerte, nochmalige inhaltliche Prüfung der einzelnen Positionen nicht mehr vorgesehen bzw. von der Systematik her nicht notwendig.

Der Rechnungshof erwartet, dass der RBB bei der Bemessung der Gesamtvergütung für die Intendantin bzw. den Intendanten eine Gehaltsobergrenze maximal in Höhe eines Äquivalents zur Besoldungsgruppe B 11 der Besoldungsordnungen Berlins und Brandenburg festlegt und seine Gehälter an das Niveau des öffentlichen Sektors angleicht. Außerdem erwartet der Rechnungshof, dass der RBB das neue AT-Konzept hinsichtlich der Anzahl und der Bewertung von außertariflichen Beschäftigungsverhältnissen überarbeitet und über die vertraglich geschuldete Vergütung hinausgehende Zahlungen künftig unterlässt.

2.4 Besetzung von Stellen

Aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz ergibt sich, dass der RBB Stellen grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen hat (Bestenauslese).¹⁸ Freie Stellen sind im Einvernehmen zwischen der Hauptabteilung Personal und dem zuständigen Bereich auszuschreiben und zu besetzen. Grundlage soll eine aussagekräftige Arbeitsplatzbeschreibung des zuständigen Bereichs sein, aus der Art und Umfang der zu erledigenden Aufgaben sowie deren Bewertung hervorgehen.¹⁹ Ergänzend wird auf die Ausführungen zu 2.2 verwiesen.

Der RBB besetzte im geprüften Zeitraum der Jahre 2017 bis 2022 insgesamt 19 AT-Stellen. Davon wurden sechs ausgeschrieben und fünf mit bereits vorhandenen Tarifbeschäftigten besetzt. In acht Fällen unterließ der RBB eine Aus-

¹⁸ vgl. Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 16. September 2021 – 6 Sa 160/21, ArbRAktuell 2022, S. 22; Bickenbach, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 7. Aufl. 2021, Art. 33 Rn. 63

¹⁹ vgl. § 14 Abs. 4 Geschäftsordnung des RBB



schreibung. Somit schrieb er im Prüfungszeitraum nur rund ein Drittel der zu besetzenden AT-Stellen aus.

Der Rechnungshof sieht diese Vorgehensweise des RBB kritisch, da seine Stellen zum öffentlichen Sektor gehören und grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen sind. Die angetroffene Anzahl der tatsächlichen Ausschreibungen wird diesem Anspruch und dem erforderlichen freien Zugang zu den Stellen nicht gerecht. Für Positionen im AT-Bereich sind erhöhte Anforderungen zu stellen. Zur Erweiterung des Bewerberkreises ist eine öffentliche Ausschreibung zwingend geboten, um auch dem Anspruch der Bestenauslese gerecht zu werden.

Der Rechnungshof hat beanstandet, dass der RBB im geprüften Zeitraum nur rund ein Drittel der AT-Stellen ausgeschrieben hatte.

Der Rechnungshof erwartet, dass der RBB das Verfahren der Ausschreibung und der Besetzung von Stellen sowie den Abschluss von Dienstverträgen einheitlich und transparent gestaltet.

2.5 Versorgung

Der RBB hat auch bei der Versorgung seiner Beschäftigten die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

Der RBB veranschlagte im geprüften Zeitraum der Jahre 2017 bis 2022 rd. 50 bis 70 Mio. € jährlich für Aufwendungen der Altersversorgung im Wirtschaftsplan. Dies entsprach ca. 10 % der Gesamtaufwendungen. Die Rundfunkanstalten und somit auch der RBB verfügen für ihre Beschäftigten über eine betriebliche Altersversorgung, die grundsätzlich über Tarifverträge geregelt wird.

Im AT-Bereich vereinbarte der RBB im jeweiligen Dienstvertrag die Anwendung eines Tarifvertrags oder eine Direktzusage, zum Teil auch eine Kombination daraus. Im Prüfungszeitraum vereinbarte er in knapp 30 AT-Verträgen die tariflichen Regelungen des Versorgungstarifvertrages bzw. des Beitragstarifvertrages Altersversorgung. Bei annähernd der Hälfte der Dienstverträge traf der RBB noch zusätzliche Versorgungszusagen und führte zusätzliche Beträge im Wege der Höherversicherung an eine Pensionskasse ab oder erhöhte den sich aus der Rententabelle des Versorgungstarifvertrags ergebenden Rentenbetrag.

In neun AT-Verträgen der Geschäftsleitung vereinbarte der RBB individuelle Versorgungsregelungen („Ruhegeld“) in Form von Direktzusagen. Die Dienstverträge regeln auch die Hinterbliebenenversorgung durch die Zahlung von Sterbe- und Ruhegeld. Die Zahlung des Ruhegeldes beginnt unmittelbar nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Eintritt in den Ruhestand sowie bei dauernder Berufs- und Erwerbsunfähigkeit in der im Vertrag genannten Höhe. Ab dem gesetzlichen Renteneintritt besteht weiter Anspruch auf ein lebenslanges



Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung. Die Versorgungsansprüche bewegen sich zwischen monatlich rd. 7.500 € und 18.400 €.

Die zugesagten Versorgungsleistungen für die AT-Beschäftigten haben regelmäßig weit über denen der tariflichen Versorgungsleistungen des RBB gelegen, insbesondere die „Ruhegeldvereinbarungen“ mit der Geschäftsleitung sind überzogen gewesen. Die im Rahmen der Verhandlungen über den einzelnen Dienstvertrag vereinbarten Versorgungszusagen sind nach Art und Umfang nicht nachvollziehbar und verursachen dem RBB langfristig sehr hohe Ausgaben. Da die Rundfunkanstalten eine Versorgungskasse eingerichtet haben, wäre die konsequente Einbeziehung der AT-Beschäftigten darin folgerichtig. Darüber hinaus ist der RBB – ebenso wie bei der Vergütung – auch bei seiner Altersversorgung insbesondere mit seinen Direktzusagen über die Versorgungsregelungen des öffentlichen Dienstes der Länder hinausgegangen. Selbst bei Vereinbarung der tariflichen Regelungen hat der RBB noch darüberhinausgehende Zusagen gegeben. Das Land Berlin gewährt seinen AT-Beschäftigten keine über die für Tarifbeschäftigte übliche Altersversorgung hinausgehenden Leistungen.

Der Rechnungshof hat die hohen Versorgungszusagen gegenüber den AT-Beschäftigten als unangemessen beanstandet.

Der RBB hat hierzu mitgeteilt, dass die Anmerkungen umgesetzt worden seien.

Der Rechnungshof erwartet, dass der RBB künftige Versorgungszusagen nur noch auf der Grundlage der geltenden Versorgungstarifverträge trifft.

Klingen

Schubert

Jank

Finkel

Langeheine