



■ Schweizer Syndikat Medienschaffender ■ Syndicat suisse des massmedia ■ Sindacato svizzero dei mass media ■ Sindicat svizzer dals meds da massa

Fragen und Antworten

und weitere Fragen, welche die SRG nicht zu stellen wagte!

Liebe Mitarbeitende der SRG

am 15. Mai, unmittelbar nach dem Scheitern der GAV-Verhandlungen, veröffentlichte die SRG ihre Antworten auf 20 Fragen. Im Sinne einer ausgewogenen Meinungsbildung ist es für Sie sicher von Interesse, was das SSM dazu zu sagen hat.

1. Warum konnten sich die SRG und das SSM trotz verlängerten Verhandlungen nicht auf einen neuen GAV einigen?

Antwort SRG: Es ist nicht ein einzelner Punkt, der dem Konsens im Weg steht, sondern die Summe vieler kleiner und mittlerer Differenzen. Die SRG will einen guten und zeitgemässen GAV, der in die moderne Medienwelt passt. Das heisst: möglichst einfache Regeln, einheitliche Bestimmungen und vernünftige, branchenübliche Zulagen. Das bedeutet bei gewissen Zulagen auch Abstriche, was das SSM ablehnt. Das SSM ist zwar bereit, auf gewisse Anliegen der SRG einzutreten. Es verlangt dafür aber Kompensationen, die massive Mehrkosten und viel zusätzlichen administrativen Aufwand nach sich ziehen würden. Die SRG hingegen ist der Meinung, dass wir mit dem heutigen GAV punkto Aufwand und Kosten an der Decke angekommen sind.

Antwort SSM: Es ist richtig, dass das SSM auf zahlreiche Anliegen der SRG eingetreten ist und bereit war, verschiedene Konzessionen zu machen. Falsch ist, dass die vom SSM geforderten Kompensationen, die in erster Linie mehr Transparenz und Verlässlichkeit bezweckten, zu massiven Mehrkosten geführt hätten. Der wahre Grund für das Scheitern ist, dass die SRG zu viele Verschlechterungen verlangte. Insbesondere wollte sie Konzessionen, die sie bei den Verhandlungen im Jahr 2008 gemacht hatte, um die Jahresarbeitszeit (JAZ) durchzubringen, bereits wieder streichen.

2. Das SSM sagt, der Ball liege bei der SRG. Warum lenkt die SRG nicht ein?

Antwort SRG: Für das Ergebnis von Verhandlungen sind beide Parteien verantwortlich. Oder wie es Roger de Weck ausgedrückt hat: Wir verhandeln «im Wissen, dass es zweier Tänzer bedarf, um einen Tango zu tanzen».

Antwort SSM: Das ist Augenwischerei, die Verantwortung liegt bei der SRG. Die Hauptgründe sind: erstens ein masslos übertriebenes Forderungspaket, zweitens der enge Fahrplan für die Verhandlungen. Eine Sozialpartnerschaft braucht zwei Partner auf Augenhöhe. Die folgenden Antworten ermöglichen eine Beurteilung der Frage, wer für das Ergebnis verantwortlich ist.

3. Nimmt die SRG den GAV-losen Zustand bewusst in Kauf?

Antwort SRG: Nein, die SRG hat sich in den vereinbarten Verhandlungsrunden intensiv um eine gemeinsame, für alle tragbare Lösung bemüht. Der mit dem SSM vereinbarte Fahrplan für die Verhandlungen wurde sogar um eine fünfte Runde verlängert, um dem Verhandlungsprozess eine weitere Chance zu geben. Wir bedauern sehr, dass trotz aller Anstrengungen kein Konsens zustande gekommen ist. Der GAV-lose Zustand wäre die letzte Konsequenz, falls beide Seiten zum Schluss kommen, die Verhandlungen seien gescheitert.

Antwort SSM: Gibt die SRG dem Verhandlungsprozess wirklich eine Chance, wenn sie die gewerkschaftlichen Vorschläge zu 90% ablehnt, aber unbeirrt an eigenen Forderungen festhält? Selbstverständlich hat das SSM das Ziel, auf den 1. Januar 2013 einen GAV mit der SRG abzuschliessen. Wir sind auch damit einverstanden, den bestehenden GAV um ein Jahr zu verlängern und neue Verhandlungen ohne Zeitdruck und mit der nötigen Seriösität aufzunehmen.

4. Der geltende GAV gilt noch bis Ende Jahr. Warum wird die verbleibende Zeit nicht für weitere Verhandlungsrunden genutzt?

Antwort SRG: Ein neuer GAV braucht mehrere Monate Vorlaufzeit, wenn er Anfang des nächsten Jahres in Kraft treten soll: Zunächst muss das Verhandlungsergebnis von den Gremien der SRG und des SSM bestätigt werden, die das Verhandlungsmandat erteilt haben. Bei der SRG ist dies der Verwaltungsrat, beim SSM die Branchenkonferenz. Dieser Genehmigungsprozess dauert mehrere Wochen. Danach kommt die Umsetzung; die nötigen Anpassungen in den Informatiksystemen sowie die Schulungen, Tests und Dokumentationen dauern erfahrungsgemäss etwa sechs Monate. Das Zeitfenster für die Verhandlungen ist also begrenzt.

Antwort SSM: Das SSM war und ist bereit, die internen Entscheidungsprozesse zu beschleunigen. Wenn die SRG wirklich den Willen hat, einen einfachen, aber fairen GAV zu verhandeln, dann muss sie auch bereit sein, den aktuellen GAV angemessen zu verlängern. Das hat sie bis heute ausgeschlossen.

5. Welches sind jetzt die nächsten Schritte?

Antwort SRG: Die von Walter Bachmann geleitete SRG-Delegation wird die Geschäftsleitung über das Verhandlungsergebnis informieren. Diese zieht dann Bilanz und wird dem Verwaltungsrat, der das Verhandlungsmandat verabschiedet hatte, Vorschläge zum weiteren Vorgehen machen. Auch das SSM wird seinen Gremien Bericht erstatten und das Verhandlungsergebnis der Branchenkonferenz vorlegen. Erst wenn beide Seiten das Ergebnis bestätigt haben, wissen wir, wie es weitergeht. Es dürfte voraussichtlich Juni werden, bis es soweit ist. Danach werden wir über die weiteren Schritte informieren.

Antwort SSM: Die Branchenkonferenz wird am 22. Juni 2012 in Zürich das weitere Vorgehen festlegen. Das SSM hat zudem beschlossen, den im Juni vorgesehenen Kongress auf den Herbst zu verschieben, um sich alle Optionen offen zu halten.

6. Wann könnte der GAV-lose Zustand eintreten und wie lange würde diese Situation dauern?

Antwort SRG: Der aktuelle GAV gilt noch bis am 31. Dezember 2012. Falls beide Seiten zum Schluss kommen, die Verhandlungen seien gescheitert, ist nicht auszuschliessen, dass die SRG vom 1. Januar 2013 an keinen GAV mehr hätte. Der GAV-lose Zustand würde so lange weitergelten, bis ein neuer GAV vereinbart ist.

Antwort SSM: Genau so ist es.

7. Wie würde sich der GAV-lose Zustand konkret auswirken? Für die Mitarbeitenden? Für das SSM?

Antwort SRG: Der bestehende GAV gilt bis Ende Jahr. Käme es von 2013 an zum GAV-losen Zustand, würde sich für die Mitarbeitenden wenig ändern, da die geltenden Anstellungsbedingungen – das heisst die wesentlichen Elemente und Leistungen des GAV – bis auf Weiteres nachwirken würden. Verändern würde sich hingegen die Beziehung zwischen der SRG und dem SSM. Denn das SSM wäre nicht mehr Sozialpartner der SRG und würde seine im GAV verbrieften Rechte auf Mitwirkung und Information verlieren. Zudem würde der Vollzugskostenbeitrag von 156 Franken wegfallen, den alle Mitarbeitenden mit GAV-Vertrag jährlich an das SSM zahlen.

Antwort SSM: Wir werden die SRG-Mitarbeitenden rechtzeitig über die Folgen informieren, die ein vertragsloser Zustand hat. Die individuellen Anstellungsbedingungen laufen weiter, aber die SRG hat die Möglichkeit, diese zu kündigen und zu verschlechtern. Neue Angestellte können sofort zu schlechteren Bedingungen angestellt werden, in Bälde gäbe es also innerhalb der SRG eine Zweiklassengesellschaft mit unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen. Bestehende Reglemente und Lösungen, die das SSM vor dem Hintergrund eines guten GAV mit der SRG vereinbart hat und die vom Arbeitsgesetz abweichen, fallen dahin (Beispiel GOP-Regelung für Grossoperationen wie Olympische Spiele, Fussballweltmeisterschaften usw.).

8. Warum verlängert die SRG nicht einfach den bestehenden GAV, wenn doch die Anstellungsbedingungen nachwirken?

Antwort SRG: Wir verhandeln ja, weil wir einen neuen, zeitgemässen GAV wollen. Der Umbruch der Medienwelt krempelt die Branche inklusive SRG um. Darauf müssen wir Antworten finden. Wer alles beim Alten lassen will, muss sich nicht an den Verhandlungstisch setzen. Wäre die SRG mit dieser Haltung in die Verhandlungen gegangen, müsste sie sich jetzt zu Recht vorwerfen lassen, nicht ernsthaft verhandelt zu haben.

Antwort SSM: Der erwähnte Umbruch findet tatsächlich statt, die von der SRG geforderten Verschlechterungen haben damit aber nichts zu tun. Was hat es mit dem Umbruch zu tun, wenn der Zeitzuschlag auf Überzeitstunden (> 50) halbiert werden soll? Wenn die Entschädigung auf Stunden über 45 zunächst halbiert und nach GAV-Ablauf ganz gestrichen werden soll? Wenn die Abgeltung der Urheberrechte (Kreativitätsfonds) um fast 800'000 Franken gekürzt werden soll? Wenn die Zahl freier Wochenenden (Sa/So oder So/Mo) nicht nur für Sportjournalisten, sondern für grosse Teile der Belegschaft auf 13 runtergefahren werden soll? Wo der Medienalltag zeitgemässe Bestimmungen verlangt, ist das SSM durchaus für einfache und praktikable Lösungen zu haben.

9. Die SRG hat seit fünfzig Jahren einen GAV. Warum wird diese Tradition gerade jetzt zur Diskussion gestellt, wo sich die SRG im Umbruch der Medienwelt behaupten und neu positionieren muss?

Antwort SRG: Gerade weil sich die SRG in dieser schwierigen Phase des Umbruchs behaupten muss, braucht sie einen guten und zeitgemässen GAV, der in die moderne Medienwelt passt. Wenn es nicht gelingt, gemeinsam mit dem Sozialpartner einen vernünftigen GAV auszuarbeiten, müssen wir andere Wege finden, um die Anstellungsbedingungen der SRG zu formulieren. Der GAV ist eine mögliche Form davon. Die SRG ist eine gute, verlässliche Arbeitgeberin und will es in jedem Fall bleiben.

Antwort SSM: Die SRG hat von allen Medienunternehmen der Schweiz die besten Voraussetzungen, diesen Umbruch mit ihren multimedialen Inhalten erfolgreich zu gestalten. Ist es aber ein Zeichen der Verlässlichkeit, wenn die SRG ein Jahr nach Einführung des GAV 2009 die Lohnkurven einseitig verändert und damit das Lohn-Entwicklungspotenzial bei unteren und mittleren Einkommen senkt? Ist die SRG eine verlässliche Arbeitgeberin, wenn sie Konzessionen zurücknehmen will, die sie vor vier Jahren gemacht hat, um die Jahresarbeitszeit (JAZ) durchzubringen? Ist die SRG eine verlässliche Arbeitgeberin, wenn sie vom SSM verlangt, Vereinbarungen abzuschliessen, die gegen das Arbeitsgesetz verstossen?

10. Das SSM sagt, die SRG wolle beim GAV abbauen. Was sagt die SRG dazu?

Antwort SRG: An den Grundfesten des bestehenden GAV wird nicht gerüttelt. Errungenschaften wie die 40-Stunden-Woche, mindestens 27 Ferientage oder die guten Versicherungsleistungen stellen wir nicht infrage. Zur Diskussion stellen wir zum einen gewisse Planungsregeln im Bereich der Arbeitszeit und zum anderen die Zulagen für Mehrarbeit, Überzeit und unregelmässige Arbeit. Diese wollen wir auf ein für die Medienbranche übliches Niveau senken. Die Einbussen würden aber bescheiden ausfallen.

Antwort SSM: Wenn die Einbussen so bescheiden sind, warum verzichtet dann die SRG nicht auf die entsprechenden Streichungen? Tatsache ist: die Vorschläge der SRG führen zu massiven Verschlechterungen für alle Mitarbeitenden, insbesondere aber für die Mitarbeitenden der Kategorie A (disponiert): sie müssten mehr und unregelmässiger arbeiten und erhielten dafür wesentlich weniger Entschädigungen. Das SSM hat in der GAV-Info 3 (abrufbar auf <http://www.ssm-site.ch/de/vertraege.html>) nachgewiesen, dass die SRG bei den Journalisten die unregelmässige Arbeitszeit etwa gleich gut entschädigt wie die Print-Unternehmen. Was die technischen Berufe betrifft, so schneidet die SRG im Vergleich mit dem Druckbereich bei einigen Entschädigungen schlechter ab.

Beispiele:

SRG	Druck (Zeitungen)
Nachtarbeit: 15 Franken und 25 % Zeitzuschlag	Nachtzulage und Schicht: 75 % bzw. 70 %
Sonntagsarbeit: 13 Franken pro Stunde	Zuschlag von 100 % pro Stunde
Arbeit am Vortag von Sonn- oder Feiertagen in Betrieben mit regelmässiger Nachtarbeit: Die SRG kennt keine Zuschläge	Für Arbeit am Vortag von Sonn- oder Feiertagen in Betrieben mit regelmässiger Nachtarbeit: Zuschlag: 75 %

In der Summe sind die SRG-Entschädigungen im Vergleich mit der Druckbranche ungefähr gleichwertig. Mit anderen Worten: die SRG ist bereits auf dem Niveau der Medienbranche.

11. Abstriche bei den Zulagen würden doch gerade Mitarbeitende treffen, die unregelmässige Arbeitseinsätze leisten und für die der Gesundheitsschutz besonders wichtig ist?

Antwort SRG: Der Gesundheitsschutz ist sehr wichtig. Allerdings ist er nicht umso besser, je höher die Zulagen sind. Entscheidend sind konkrete Massnahmen im Arbeitsalltag, beispielsweise griffige Planungsrichtlinien oder die von den Unternehmenseinheiten unternommenen Anstrengungen im Bereich Gesundheit und Prävention.

Antwort SSM: Es ist absehbar, dass die Abschaffung von Entschädigungen dazu führen wird, dass vermehrt zu Unzeiten gearbeitet werden muss oder mehr Wochenstunden disponiert werden. Wenn bei Arbeitsunterbrechungen die Zeit, die 2 Stunden übersteigt, nicht mehr als Arbeitszeit gerechnet wird, so werden zersplitterte Dienstpläne zunehmen. Schon heute missachtet die SRG regelmässig den GAV und das Arbeitsgesetz. Auch deshalb war die SRG nicht bereit, eine Konventionalstrafe für solche Verletzungen einzuführen.

12. Das SSM sagt, die Anstellungsbedingungen seien keineswegs so gut, wie sie die SRG darstellt. Woher nimmt die SRG die Gewissheit, dass ihre Darstellung stimmt?

Antwort SRG: Die SRG vergleicht ihre Anstellungsbedingungen regelmässig mit denjenigen anderer Arbeitgeber. Im Vergleich mit anderen Schweizer Medienhäusern bietet die SRG ihren GAV-Mitarbeitenden ein Gesamtpaket aus Lohn, Arbeitszeit (40-Stunden-Woche), Ferien, Zulagen und Zusatzleistungen, das in vielen Bereichen überdurchschnittlich ist. Auch im Vergleich mit anderen Service-public-Unternehmen bietet die SRG gute und teilweise sogar grosszügigere Anstellungsbedingungen.

Antwort SSM: Bei den allgemeinen Anstellungsbedingungen (Ferien, Arbeitszeit etc.) liegt die SRG auf dem Niveau anderer grösserer Unternehmen. Bei den Löhnen und bei der Belastung der Mitarbeitenden durch unregelmässige Arbeit (inkl. Entschädigungen) ist die SRG nur noch Durchschnitt.

13. Die SRG ist im Vergleich zu privaten Medienhäusern gebührenfinanziert und damit privilegiert. Müsste das nicht auch in einem besonders guten GAV zum Ausdruck kommen?

Antwort SRG: Gerade weil die SRG grösstenteils gebührenfinanziert ist und einen Service-public-Auftrag zu erfüllen hat, muss sie sorgsam haushalten. Das Radio- und Fernsehgesetz verlangt explizit, dass die SRG mit ihren Mitteln wirtschaftlich, zweckmässig und nachhaltig umgeht.

Antwort SSM: Dies bestreitet das SSM keineswegs. Aber rechtfertigt das Radio- und Fernsehgesetz, dass der Begriff der generellen Realloohnerhöhung in der SRG zum Fremdwort geworden ist? Schreibt das RTVG vor, dass die Teuerung nur teilweise auszugleichen ist? Schreibt es vor, die Lohnkurven so zu verändern, dass das Lohnentwicklungspotenzial für kleine und mittlere Einkommen zu Gunsten der höheren Löhne gekürzt wird? Sieht das RTVG vor, dass die Entschädigungen für Nacht-, Sonntags- oder Überzeitarbeit schlechter sein sollen als bei anderen Unternehmen?

14. Die SRG hat 2011 erstmals seit fünf Jahren wieder schwarze Zahlen geschrieben. Warum liegt beim GAV nicht mehr drin, wo es doch wieder aufwärts geht?

Antwort SRG: Die SRG will den Mitarbeitenden auch künftig gute Anstellungsbedingungen bieten. Dafür braucht die SRG nachhaltig gesunde Finanzen. Das Plus von 26 Millionen Franken im 2011 zeigt, dass die 2009 eingeleiteten Spar- und Effizienzmassnahmen zu wirken beginnen. Der finanzielle Aderlass der vergangenen Jahre ist damit gestoppt, aber es ist erst ein Anfang. Auf ein Gesamtbudget von rund 1,6 Milliarden Franken sind 26 Millionen Franken ein kleiner Betrag, quasi eine schwarze Null. Gleichzeitig wird der Wettbewerb härter und die SRG braucht genug Handlungsspielraum, um ins Programm und in neue Technologien zu investieren. Die SRG bemüht sich in diesem Umfeld darum, den Ausgleich zu finden zwischen den Interessen der SRG und den berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden.

Antwort SSM: Die Zahlen 2011 zeigen, dass der Personalaufwand um 23.8 Millionen gesunken ist. Ab 2013, wenn der aktuelle GAV ausläuft, kommen weitere Einsparungen hinzu, welche die SRG-Rechnung nachhaltig entlasten werden. So läuft z.B. das JAZ-Kompensationsmodell aus, auch der Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche für Mitarbeitende, die im Alter 45 bereits 15 Dienstjahre haben, fällt weg. Bei den gescheiterten Verhandlungen war das SSM zudem bereit, eine Reduktion der Feiertage auf 8 zu akzeptieren. Bezogen auf das SRG-Budget von 1,6 Milliarden machen die Millionen, welche die SRG beim Personal unbedingt einsparen will, keinen erheblichen Anteil aus. Für die betroffenen Mitarbeitenden aber bedeuten sie teilweise herbe Verluste.

15. Die SRG kann bereits heute elf Ausnahmen vom Arbeitsgesetz nutzen. Reicht diese Flexibilität nicht aus?

Antwort SRG: Das Arbeitsgesetz orientiert sich an klassischen Industrieunternehmen. Es ist nicht für ein modernes Medienunternehmen konzipiert, das 365 Tage im Jahr Programme sendet. Darum gewährt der Bund sowohl der SRG als auch den privaten Radio- und Fernsehunternehmen – unabhängig vom GAV – elf eng definierte Ausnahmen vom Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen.

Antwort SSM: Was die SRG schreibt, ist schlicht abenteuerlich. Es zeigt, dass die SRG-Spitze tatsächlich der irrigen Meinung ist, die SRG sei in allen Belangen ein Sonderfall. Das Arbeitsgesetz gilt nicht nur für die „klassischen Industrieunternehmen“, sondern auch für zahlreiche Unternehmen im Dienstleistungsbereich, wo ähnlich gearbeitet wird wie in der SRG (in den meisten Fällen allerdings weniger unregelmässig). Um nur einige zu nennen:

Zirkus, Theater, Kino, Telekommunikationsbetriebe, Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen, Nachrichten und Bildagenturen, Krankenanstalten und Kliniken, Heime und Spitex-Betriebe, Gastbetriebe, Spielbanken, Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten, Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen, Bäckereien, Konditoreien, Confiserien, Banken, Effektenhandel und Börsen, Campingplätze, Bewachungs- und Überwachungspersonal, Bodenpersonal der Luftfahrt.

Trotzdem verletzt die SRG das Arbeitsgesetz immer wieder. Aber nicht, weil es für ein Medienunternehmen nicht taugt. Sondern: weil die SRG die Kapazitäten begrenzt hat, über zu wenig Personal verfügt.

16. Warum spart die SRG nicht beim Kader?

Antwort SRG: Die Kaderlöhne der SRG sind in den vergangenen fünf Jahren prozentual weniger gestiegen als die GAV-Löhne. Auch die Differenz zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn (1:11) ist verglichen mit anderen Unternehmen ein sehr moderater Wert.

Antwort SSM: Schon bei den GAV-Verhandlungen hat die SRG unterstrichen, von 2007–2011 seien die GAV-Löhne um 4.3% gestiegen, die Kaderlöhne jedoch nur um 3.7%. Das tönt auf den ersten Blick gut. Das Problem ist nur: der Mensch lebt nicht von Prozenten, sondern von Franken. 3.7% ergeben bei einem Lohn von 170'000 Franken einen Zuwachs von 6'290 Franken. 4.3% hingegen machen bei einem Lohn von 98'000 nur 4'214 Franken aus. Mit anderen Worten: die Lohnschere geht um 2'076 Franken auf!

Genau das ist in den letzten Jahren passiert: von 2002 bis 2010 hat sich die Differenz zwischen dem durchschnittlichen GAV-Lohn und Kader-Lohn (pro Vollzeit-Äquivalent FTE) um rund 15'000 Franken erhöht. Dies zeigen die Lohnsummen, die im Geschäftsbericht ausgewiesen werden:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Lohnsumme pro GAV-FTE	98'251	98'218	97'962	101'203	101'301	100'726	102'484	104'906	103'788
Lohnsumme pro Kader-FTE	157'014	160'955	164'143	171'556	171'700	171'570	172'783	175'718	177'039

Zur wachsenden Lohnschere kommt folgendes hinzu: genau zum Zeitpunkt des Angriffs auf das GAV-Personal hat die SRG die Leistungen für die Kader nochmals verbessert. Einerseits bei der voll durch den Arbeitgeber finanzierten Pensionskassen-Zusatzvorsorge (Gemini), andererseits beim sog. Entwicklungsurlaub, den Kader neu bereits alle 3 Jahre beziehen können. Umso stossender ist vor diesem Hintergrund die SRG-Forderung, die jährliche Einlage in den Kreativitätsfonds (Abgeltung der Urheberrechte) von 1.3 auf 0.5 Millionen Franken zu senken.

17. Der GAV soll einfacher werden – darin sind sich das SSM und die SRG einig. Warum haben sich die Delegationen bisher nicht einmal in diesem Punkt gefunden?

Antwort SRG: Das SSM befürchtet, dass weniger Detailregelungen auch weniger Schutz für die Mitarbeitenden bedeuten. Deshalb gab es in diesem Punkt keine wesentlichen Fortschritte.

Antwort SSM: Die SRG verwechselt einfacher mit billiger. Die SRG-Vorschläge führen in den überwiegenden Fällen nicht zu Vereinfachungen, sondern zielen auf die weitere Flexibilisierung ab. Die einzige Ausnahme ist der Vorschlag zur Abschaffung der komplizierten Regelungen bei Mitarbeitenden im Typus „Teilzeit unregelmässig“. Hier war das SSM einverstanden, sofern die SRG im Gegenzug bereit gewesen wäre, mit dem SSM eine Arbeitszeitvereinbarung zu verhandeln. Eine Arbeitszeitvereinbarung, die verhindert, dass Teilzeit-Mitarbeitende nahezu ständig verfügbar sind, und namentlich auch regelt, wie viele Stunden ein Arbeitstag haben muss. Die SRG lehnte diesen Vorschlag aber ab.

18. Das SSM kritisiert die Leistungen der Pensionskasse (PKS) und fordert bessere Leistungen im GAV.

Antwort SRG: Die PKS und der GAV sind zwei unterschiedliche Themen. Die berufliche Vorsorge ist nicht Thema der GAV-Verhandlungen, sondern Sache des Stiftungsrats der PKS. In diesem obersten Führungsorgan der PKS hat das SSM gleich viele Vertreter wie die SRG – das SSM steht in der Mitverantwortung. Die PKS steht tatsächlich vor grossen Herausforderungen: Die anhaltenden Turbulenzen auf dem Finanzmarkt lassen die Reserven schmelzen. Die PKS muss

viel leisten, nimmt aber zu wenig ein. Der Stiftungsrat hat darum im vergangenen Herbst ein Projekt gestartet, das den Wechsel vom Leistungsprimat ins Beitragsprimat prüft, um die PKS auf eine stabile Grundlage zu stellen. Diese Herausforderungen müssen wir – unabhängig vom GAV – gemeinsam meistern.

Antwort SSM: Das SSM hat an keinem Punkt der GAV-Verhandlungen Forderungen zur Pensionskasse gestellt. Es war die SRG, welche an der ersten Sitzung im Rahmen ihrer Auslegeordnung die PKS und ihre „trois problèmes majeurs“ thematisiert hat. Zur Lage der Pensionskasse und zum dort von der SRG angestrebten Umbau wird das SSM demnächst eine ausführliche Information veröffentlichen, die klar aufzeigen wird, wer welche Rolle spielt.

19. Die SRG legt Wert auf Vielfalt und regionale Verankerung. Warum soll es diese regionalen Unterschiede beim GAV nicht mehr geben?

Antwort SRG: Es ist weder gerecht noch effizient, wenn beispielsweise in Zürich und Lausanne unterschiedliche Pikettregeln gelten – auch weil Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen und Unternehmenseinheiten regelmässig zusammenarbeiten. Vielfalt und regionale Verankerung braucht es beim Programm, aber nicht bei den Anstellungsbedingungen.

Antwort SSM: Dazu kann man nur sagen: der SRG kommt es hingegen sehr wohl entgegen, wenn es zwei unterschiedliche Lohnkurven gibt. Eine angebliche nationale, die für SRF und RTS gilt, und eine tiefere für die italienische und rätoromanische Schweiz. Auch Funktionszulagen, die nach unterschiedlichen Kriterien funktionieren, stören sie anscheinend nicht. Und was das Pikettreglement betrifft, so hat sie keine Hemmungen, ganze Berufe (z.B. Journalisten) a priori von seinem Geltungsbereich auszunehmen. Obwohl für die Frage, was als Pikettdienst gilt, einzig das Gesetz massgebend ist, das keine solchen Ausnahmen kennt.

20. An wen können Mitarbeitende ihre Fragen richten und wo gibt es weitere Informationen?

Stephan Ruppen (Zentralsekretär), **Ruedi Bruderer** (Vizepräsident SSM und Präsident der Gruppe Chur), **Miruna Coca-Cozma** (Vorstandsmitglied der Gruppe Genf), **Stefano Heubi** (Mitglied des Nationalen Vorstands und des Vorstands der Gruppe Lugano), **Michel Jaggi** (Vorstandsmitglied der Gruppe Genf), **Andreas Künzi** (Mitglied des Nationalen Vorstands und Co-Präsident der Radiogruppen), **Ernst Gräub** (Regionalsekretär SF/tpc und RTR), **Valérie Perrin** (Regionalsekretärin RTS Lausanne).

SSM Zentralsekretariat, Tel. 044 202 77 51, Email: info@ssm-site.ch

Fragen, welche die SRG nicht zu stellen wagte!

21. Welche Opfer verlangt die SRG eigentlich von den Mitarbeitenden?

Die Liste ist lang, sie umfasst kleine Verschlechterungen und grosse Brocken:

- Halbierung der Zeitgutschriften für Überzeitarbeit (ab der 50. Wochenstunde).
- Halbierung der Entschädigung für Überstunden (ab der 45. bis zur 50. Wochenstunde).
- Verschlechterung der Entschädigung für Dienstplanänderungen.
- Verschlechterung der Journalistenentschädigung (Pauschale Kat. B).
- Verschlechterung der B-Prime in Zeit und Geld (pauschale Abgeltung der Überstunden).

- Streichung der Entschädigungen für angeordnete Tagesmehrarbeit und Arbeit ausserhalb Betriebszeit bei den Gleitzeit-Mitarbeitenden (Kategorie C).
- Kürzung des Zuschlags von 35% auf 26% bei TZ-Mitarbeitenden mit Monatslohn, die über ihr vertragliches Pensum hinaus eingesetzt werden (Zuschlag dient u.a. der Versicherung des Zusatzpensums in der PKS und bei Krankheit/Unfall).
- Berufsauslagen: Streichung der Journalistenpauschale (Fr. 1'680).
- Verschlechterung der Bestimmung, wonach Arbeitsunterbrechungen von mehr als 2 Stunden ab dieser Grenze als Arbeitszeit gelten.
- Einführung einer GOP-B für inländische Grossproduktionen, die das Arbeitsgesetz aushebelt und im Vergleich zur „klassischen“ Ausland-GOP (Olympische Spiele, WM, EM etc.) geringere Pauschal-Entschädigungen vorsieht. Weigerung, die effektiven Arbeitszeiten zu erfassen.
- Reduktion der freien Wochenenden (Sa/so oder So/Mo) von heute 29 auf 13 nicht nur für Sportjournalisten, sondern für alle „begleitenden Funktionen“ bei Sportproduktionen (Vorbereitung, Produktion, Ausstrahlung). Zahlreiche Mitarbeitende wären betroffen.
- Reduktion der Einlage in den Kreativitätsfonds um 800'000 Franken (von 1.3 auf 0.5 Millionen).
- Streichung der Bestimmungen über „Teilzeit unregelmässig“, insbesondere keine Garantie in Tagen und Stunden mehr für TZ-Mitarbeitenden im Monatslohn. Keine Bereitschaft der SRG, mit dem SSM Schutzvorschriften zu vereinbaren, damit Arbeit auf Abruf limitiert wird.
- Streichung von Artikel 30 ohne Gegenleistung (der Artikel sagt, dass Minusstunden nur geplant werden dürfen, wenn der MA einwilligt oder schon Mehrstunden geleistet wurden).
- Verschlechterung von Art. 27.5 GAV: statt bis 01.00 soll Arbeit bis 02.00 möglich sein und ein anschliessender Ruhe-, Feier- oder Kompensationstag trotzdem als „Kalendertag ohne Arbeit“ gelten.

22. War die SRG bereit, Konzessionen zu machen oder hat sie nur Opfer gefordert?

Das SSM hat moderate Forderungen gestellt, praktisch alle ohne finanzielle Folgen für die SRG. Mit zwei Ausnahmen: Erstens verlangten wir eine verlässliche Lohnentwicklung, welche die Mitarbeitenden innert 10 Jahren auf den Richtlohn ihrer Schlüsselfunktion bringt - ein Anliegen, von welchem die SRG behauptet, es bereits heute einzuhalten. Zweitens verlangten wir, dass alle Mitarbeitenden von der Radio- und TV-Gebühr befreit werden. Dies aufgrund der Fusion von Radio und TV im Rahmen der Konvergenz. Beide Anliegen fanden kein Gehör.

Insgesamt hat die SRG rund 90% der SSM-Forderungen abgelehnt, auch solche, die für die Weiterentwicklung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen sehr dienlich gewesen wären.

Abgelehnt wurden folgende Forderungen:

- Transparente, nachvollziehbare Lohnentwicklung.
- Umsetzung der Lohnmassnahmen auf 1. Januar statt 1. April.
- Einfacheres und kostengünstigeres Schlichtungsverfahren.
- Gemeinsame Kommission zur Kontrolle der Arbeitsgesetzvorschriften und zur Suche nach Lösungen bei Verletzungen des Arbeitsgesetzes.
- Konventionalstrafe bei angemahnter und wiederholter GAV-Verletzung..
- Verhandlung der Arbeitszeitvereinbarung mit dem SSM und Rekursrecht der Mitarbeitenden bei Uneinigkeit bezüglich der Arbeitszeitvereinbarung.
- Möglichkeit der GAV-Teilrevision^.
- Zahlung der Ruhetagsentschädigung (RTE), wenn innert 14 Tagen ein Tag ohne Arbeit (Leertag) aufgehoben wird.
- Kündigungsschutz für aktive Gewerkschaftsleute (die SRG wollte dies auf die Zentralpräsidentin bzw. den. Zentralpräsidenten beschränken).

Angenommen hat die SRG folgende Forderungen:

- Minimallöhne: Auflistung der Mindestlöhne in einem GAV-Anhang (auf der Basis der zwei heutigen Lohnkurven).
- Dialog-Recht: Der in Art. 54.1 GAV festgehaltene Anspruch, dass vor der allfälligen Entlassung von Mitarbeitenden mit mindestens 10 GAV-Jahren nach Alternativen (wie Umschulung, interner Stellenwechsel, vorzeitige Pensionierung) zu suchen ist, soll auch bei Teilkündigungen zum Zug kommen.

23. Hat das SSM Konzessionen gemacht?

Wie die SRG unter Frage 1 selber schreibt, hat das SSM Zusagen gemacht. Es sind Zusagen, die keine Kleinigkeiten betreffen, und das SSM hat sie gemacht, obwohl der GAV in den letzten zehn Jahren ständig verschlechtert wurde und grundsätzlich also kein Spielraum für einen weiteren Abbau besteht. **Das sind die wichtigsten Zugeständnisse:**

- Reduktion der Feiertage auf 8.
- Verschiebung der Nachtarbeit von 23.00 -06.00 Uhr auf 24.00 - 07.00 Uhr, was einerseits Folgen für die Entschädigungen hat, andererseits der SRG eine viel grössere Flexibilität ermöglicht (fällt ein Teil des Dienstes ins Zeitfenster Nachtarbeit, so ist die Arbeit auf 9 Stunden beschränkt, zu leisten innert 10 Stunden).
- Berechnung der jährlich geschuldeten Arbeitsstunden (2080) fluktuierend.
- Beibehaltung der Regelung „Grossoperationen Ausland“ auch im neuen GAV.
- Beibehaltung der UE-Vereinbarungen betreffend B-Prime (Pauschale Mehrstunden).
- Beibehaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit bei 50 Stunden (statt 45 Stunden).
- Verzicht auf Ausgleich der Verluste wegen Wegfall der Kompensationszahlungen ab 2013.
- Zustimmung zu Kompensation der Zeitzuschläge Nacht und Überzeit innerhalb des Kalenderjahres statt – wie gesetzlich vorgeschrieben – innert einer kürzeren Frist.

Schlussbemerkung

Bei GAV-Verhandlungen zeigt sich nicht zuletzt, welchen Respekt und welche Wertschätzung ein Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden und dem Sozialpartner hat. Der Erfolg der SSM-Petition «Respekt statt Abbau», die innert kurzer Zeit von fast 2'500 Kolleginnen und Kollegen unterzeichnet worden ist, beweist nachdrücklich, dass die Angestellten den Wunsch nach gesicherten und fairen Anstellungsbedingungen haben.

Ein GAV, der einseitig zu Lasten des Personals geht, ist keine tragfähige Basis, um die kommenden Herausforderungen zu meistern (Stichwörter: RTVG-Revision, Diskussion über den Umfang des Service Public-Auftrags, Konvergenz, Multimedia-Auftritt, Online-Werbung).

Das SSM hat in der Vergangenheit mehrfach bewiesen, dass es zu einer erfolgreichen Zukunft der SRG einen Beitrag leisten kann. Das SSM ist bereit, diesen Beitrag auch in Zukunft zu leisten!