

In ihren GAV-Publikationen betont die SRG unermüdlich, sie sei eine grosszügige Arbeitgeberin und biete in vielen Bereichen überdurchschnittliche Bedingungen. Man kann sich fragen, ob es angesichts der vielen SRG-Kritiker klug ist, dauernd das Klischee des privilegierten SRG-Personals zu bedienen. Die wichtigere Frage aber ist: Stimmt das Hohelied oder wird lediglich ein Mythos vergangener Zeiten kolportiert? Das SSM geht der Sache mit drei Vergleichen auf den Grund.

In der GAV-Info vom 6. Februar 2012 listet SRG-Delegationsleiter Bachmann 13 Punkte auf, um die «in vielen Bereichen überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen der SRG» zu belegen: «Mindestens 27 Ferientage, 40-Stunden-Woche, marktgerechte Löhne, Betreuungszulage, Geburtszulage, grosszügiger Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, freiwillige Beiträge an die Sozialversicherungen, überdurchschnittliche Leistungen der Unfallversicherung, individuelle Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit, Unterstützung der ausserfamiliären Kinderbetreuung, Ansparen von Zeitguthaben auf einem individuellen Langzeitkonto, Übernahme der Empfangsgebühren Radio und/oder Fernsehen, Kreativitäts- und Personalfonds usw.».

Ob ein Leistungspaket überdurchschnittlich ist, ergibt sich aus dem Vergleich mit anderen Gesamtarbeitsverträgen. Bei den Löhnen und Entschädigungen orientieren wir uns für die Journalisten am Presse-GAV der Romandie, für die Produktionsberufe am GAV-Druck. Für den Vergleich der allgemeinen Anstellungsbedingungen nehmen wir den aktuellen Migros-GAV (2011–2014). Er gilt als guter, aber nicht superguter GAV.

Aus dem Vergleich schliessen wir jene Aspekte aus, bei denen wir beim besten Willen keine Überdurchschnittlichkeit erkennen können, weil sie entweder Standard sind oder nichts über die Qualität aussagen. Das betrifft zunächst: 40-Stundenwoche, marktgerechte Löhne, individuelle Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit. Dann das LAZ-Konto: die Zeitguthaben sind kein Geschenk der SRG, sondern von den Mitarbeitenden hart verdient. Schliesslich den Kreativitätsfonds: ihn gibt es, weil die Mitarbeitenden ihre Urheberrechte abtreten. Die SRG zahlt jährlich 1,45 Millionen in den Kreativitäts- und Förderungsfonds, erwirtschaftet mit diesen Rechten aber Dutzende von Millionen. Nicht sie ist grosszügig, die Mitarbeitenden sind's!

GAV-Vergleich: Migros vs. SRG

Ferien

Vorauszuschicken ist, dass die SRG-Zahlen (+2 Tage) aus einer Kompensation für eine frühere Kürzung der Feiertage (auf 10 Tage) resultieren. Ferner, dass die Regelung, wonach der Anspruch bereits mit 45 Jahren 32 Tage beträgt, sofern man 15 Dienstjahre aufweist, Ende 2012 ersatzlos erlischt.

Ferienanspruch SRG	Ferienanspruch Migros
5 Wochen + 2 Tage ab 1. Dienstjahr	5 Wochen ab 1. Dienstjahr
6 Wochen + 2 Tage ab 50. Altersjahr	6 Wochen ab 50. Altersjahr
7 Wochen + 2 Tage ab 55. Altersjahr	7 Wochen ab 60. Altersjahr

Bilanz: Vorteil SRG, da die 7. Ferienwoche ab Alter 55 gewährt wird.

Mutterschaft- und Vaterschaft

Die SRG zahlt beim Mutterschaftsurlaub 16 Wochen den vollen Lohn, die Migros 16 bis 18 Wochen. Beide kennen einen ungefähr gleichwertigen unbezahlten Elternurlaub von maximal 1 Jahr. Die SRG zahlt einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen, die Migros gewährt 4 Wochen Urlaub, davon 2 Wochen bezahlt. Bilanz: Vorteil Migros dank besserem Vaterschaftsurlaub.

Familienphase

Speziell ist, dass der Migros-GAV eine Familienphase kennt. Ausgetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes innerhalb von 12 Monaten das Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang an einem freien Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren (Art. 47.2). Eine solche Arbeitsplatzgarantie ist der SRG fremd. Bilanz: Vorteil Migros.

Familienpolitische Leistungen

Migros wie SRG kennen die Kinder- und Geburtszulage, die Migros zusätzlich eine Familienzulage (Betreuungszulage bei der SRG), familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie eine Sozial- und Familienberatung. Bei den Sozialversicherungen kennen beide Unternehmen die gleiche Regelung. Bei Krankheit zahlen Migros und SRG während zwei Jahren den vollen Lohn. Bei Unfall stocken ihn beide auf 100% auf. Die Migros kennt zudem eine Kapitalauszahlung im Todesfall, welche bis 3 Jahreslöhne umfassen kann. Die SRG zahlt für den Sterbemonat und weitere 3 Monate den Lohn ohne Zulagen. Bilanz: Vorteil Migros.

Die SRG verwendet einen kleinen Teil der Ersparnisse, die sie dank der Einführung der Mutterschaftsversicherung realisiert, für ausserfamiliäre Kinderbetreuung (unterschiedliche UE-Regelungen), doch Beiträge an Krippenplätze leistet auch die Migros. Sie kennt zudem ein betriebliches Gesundheitsmanagement, Schonarbeitsplätze und die Unterstützung bzw. Reintegration kranker oder verunfallter Mitarbeiter. Alles Sachen, welche die SRG nicht oder nur punktuell kennt. Bilanz: ungefähr gleichwertig.

Fringe benefits

Die SRG zahlt den vollbeschäftigten Mitarbeitenden die Gebühren für Radio und Fernsehen, teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erhalten trotz Konvergenz nur einen Teil. Die Migros kennt in Form der Migros-Partizipation eine finanzielle Beteiligung von 4000 Franken für alle Mitarbeitenden. Bilanz: beide «fringe benefits» sind eher unterdurchschnittlich.

Lohnvergleich

Man kann aus mindestens drei Gründen mit dem Lohn unzufrieden sein:

1. Weil die Lohnmassnahmen moderat sind, namentlich die Teuerung nicht voll ausgeglichen wird.
2. Weil es keine verlässliche Lohnentwicklung gibt.
3. Weil vergleichbare Berufsgruppen besser abschneiden.

Punkt 1 und 2 treffen bei der SRG unbestritten zu. Was Punkt 2 betrifft, so möchte die SRG sogar die Begründungspflicht streichen, die sie heute gegenüber Mitarbeitenden hat, wenn sie ihnen nach 10 Jahren noch immer nicht den Richtlohn zahlt. Bei Punkt 3 ist zwischen internen und externen Vergleichen zu unterscheiden.

Lohnvergleich intern

Wir vergleichen die Entwicklung der Lohnsumme pro Vollzeit-Äquivalent (FTE) bei den GAV-MA und den Kadern. Die Ergebnisse für 2002–2010:

- Die Lohnsumme pro Kader-FTE ist um 20025 auf 177 039 Franken gestiegen.
- Die Lohnsumme pro GAV-FTE hat nur um 5537 Franken zugenommen (auf 103 788 Franken).
- Die Differenz zwischen den beiden Kategorien hat sich von 58 763 auf 73 251 Franken erhöht.

Die Lohnsumme pro FTE ist ein guter Indikator, aber die realen Durchschnittslöhne liegen ca. 5000 Franken tiefer. In Kenntnis dieser Werte halten wir fest: die Orientierung der SRG am heiligen Markt hat dazu geführt, dass der durchschnittliche Lohn pro Kader-FTE auf ca. 172 000 Franken im Jahr 2010 gestiegen ist (inkl. variable Lohnkomponente von ca. 17 000 Franken). Die gleiche Orientierung am angeblichen Markt, den es bei vielen TV-spezifischen Berufen gar nicht gibt, hat umgekehrt bei den GAV-MA bewirkt, dass ihr Durchschnittslohn ca. 98 000 Franken betrug. In der Kategorie A lag er markant tiefer (und er läge noch tiefer, wenn das tpc eingerechnet würde), in der Kategorie B (Journalisten und Programm-MA) höher. Bilanz: Die Lohnschere zwischen GAV-Mitarbeitenden und Kadern hat sich stark geöffnet.

MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SE
AIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIM
BER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR E
IS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SI
CE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE

MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO
ER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EIN
S JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIM
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SE
MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO
ER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EIN

Lohnvergleich extern

Zunächst mit einer branchenfremden Gruppe: den Lehrer/-innen. Die kantonalen Maximallöhne schwanken für die Primarstufe zwischen 98 551 und 145 010 Franken. Durchschnittslöhne sind nicht bekannt, aber die Tatsache, dass der Maximallohn in 21 Kantonen über dem durchschnittlichen Lohn liegt, den die Journalisten und Programm-Mitarbeitenden der Kategorie B erhalten, macht hellhörig. Was den Vergleich mit der Medienbranche betrifft, so gibt es zu den Journalisten-Löhnen gute Daten. Eine auf unserer Website (www.ssm-site.ch) abrufbare Studie von D. Oesch und R. Graf (2006), basierend auf einer Stichprobe von 1150 Personen, ergab zwei wesentliche Einsichten. Erstens zeigen die standardisierten – auf die 40-Stundenwoche umgerechneten – Monatslöhne, dass die Journalisten im Schnitt 800 bis 2000 Franken weniger verdienen als Hochschul-Absolventen in wertschöpfungsstarken Branchen (Banken, Versicherungen, Unternehmensberatung, Informatik) und dass auch im kantonalen Unterrichtswesen deutlich höhere Löhne gezahlt werden. Zweitens sind die Differenzen zwischen Fernsehen, Radio und Printmedien bescheiden; die besten Löhne werden bei Fachzeitschriften, Illustrierten und Nachrichtenmagazinen bezahlt.

Was andere Medienberufe betrifft, so begnügen wir uns mit einem Verweis auf die Drucker. Gemäss Auskunft von syndicom, gestützt auf die Viscom-Statistik 2010, liegt der Medianwert des Drucker-Grundlohns in den grossen Städten bei 6500 Franken pro Monat (ohne Anteil 13.). Dazu kommen in Zeitungsdruckereien je nach Schichtbetrieb Zuschläge von 15–30%. Ein langjähriger Zeitungsdrucker kommt bei Tamedia mit den Zulagen auf 7800 Franken, im Jahr also auf rund 100 000 Franken. Bilanz: von überdurchschnittlichen Löhnen der SRG-MA mit GAV kann nicht die Rede sein.

Vergleich der Entschädigungen

Walter Bachmann behauptet in der Info vom 6. Februar 2012, dass die Zulagen «heute weit über dem liegen, was in der Medienbranche üblich ist». Das SSM vergleicht mit dem Print-GAV (Romandie) und mit dem Druck-GAV.

Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit: Journalisten

Bei der SRG erhalten die Mitarbeitenden der Kategorie B je nach Belastung eine Pauschale von monatlich 297 bzw. 348 Franken. Grosse Verlagshäuser entschädigen die Journalisten mit einer zusätzlichen Ferienwoche, dito der Presse-GAV (Romandie). Bilanz: die SRG-Journalisten erhalten etwas mehr, aber aus gutem Grund (vgl. nachfolgende Ausführungen zur hohen Flexibilität).

Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit: Produktionsfunktionen

Zunächst eine grundsätzliche Bemerkung: Die Produktionsbetriebe bei der Presse kennen in aller Regel Schichtarbeit und damit bis auf die Minute geregelte Dienst- und Schichtpläne. Das führt dazu, dass unter der Woche selten bis nie Überstunden oder Mehrstunden anfallen. In der SRG ist das komplett anders, da keine Schichtarbeit anerkannt wird und die Mitarbeitenden häufig Mehr- und Überzeitstunden leisten.

Die Schichtarbeit führt dazu, dass bei den Druckern viel weniger Überstunden anfallen. Darum spielen die Zulagen für wöchentliche oder tägliche Mehrarbeit eine untergeordnete Rolle. Umgekehrt kennen diese Produktionsbetriebe bei Nacht- und Sonntagsarbeit sowie bei Arbeit vor Sonn- und Feiertagen weitaus bessere Entschädigungen als die SRG).

SRG	Druck Zeitungen
Nachtarbeit: 15 Franken und 25% Zeitzuschlag	Nachtzulage und Schicht: 75% bzw. 70%
Sonntagsarbeit: 13 Franken pro Stunde	Zuschlag: 100%
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%

Die SRG-Regelung mit dem Zuschlag auf den wöchentlichen Mehrstunden > 45 ist besser als die vergleichbaren Regelungen beim Druck. Ganz klar schlechter sind bei der SRG die Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit. Gar keine Entschädigung kennt die SRG bei Arbeit vor Feier- und Sonntagen. Bilanz: Der Abgleich zeigt, dass die SRG-Behauptung, sie zahle Entschädigungen, die weit über dem Branchenüblichen lägen, nicht den Tatsachen entspricht.

