

Die MA-Umfrage hat es auf den Punkt gebracht: Das Lohnsystem geniesst wenig Kredit. Unten durch ist die Prämie (SRG-Wert 43, Benchmark 77) und der Glaube der MA, für gleiche Arbeit gebe es den gleichen Lohn (SRG-Wert 48, Benchmark 78). Total abgestürzt sind die Werte zur Transparenz - kein Mensch weiss genau, wie das Lohnsystem funktioniert.

Das SSM unterzieht das Lohnsystem einer kritischen Analyse. Bis Ende Jahr werden wir in einer losen Artikelserie darlegen, woran dieses Lohnsystem krankt und aufzeigen, welche Medizin nötig ist, damit es wieder halbwegs gesunden kann.

Vorschläge von Euch sind herzlich willkommen. Bitte meldet Euch mit kritischen, witzigen oder aufbauenden Mails an unser Zentralsekretariat (ssmzentrale@tic.ch).

Das SRG-Lohnsystem - Wie alles gekommen ist

Wer die Vergangenheit kennt, versteht die Zukunft. Das gilt auch für ein Lohnsystem. Es lohnt sich deshalb, die Entwicklung der Lohnsysteme und damit der SRG-Lohnpolitik über die Jahrzehnte zu verfolgen. Ein historischer Rückblick von

Stephan Ruppen, Zentralsekretär

Das historisch wichtigste Datum in der Geschichte der SRG-Lohnpolitik ist zweifelsfrei der 1. Januar 1995. An diesem Tag trat ein neuer Gesamtarbeitsvertrag in Kraft und begründete damit eine neue Lohnphilosophie. Bis dahin orientierten sich die Löhne der MA an einem vom Bund für seine Beamten entwickelten Lohnklassensystem.

Gesicherte Lohnerhöhungen

Das System kannte 21 Lohnklassen, in welche die MA aufgrund ihrer Funktion eingeteilt wurden. Ein Minimum und ein Maximum definierte die Lohnkarriere, wobei der Lohnanstieg in 7 Jahren automatisch erfolgte. Nach spätestens 8 Jahren endete die Lohnentwicklung - es sei denn es erfolgte eine Lohnklassenänderung infolge ausgezeichneter Qualifikation. Nebst dem Automatismus war bis 1995 der automatische Teuerungsausgleich garantiert und die Angestellten erhielten eine nach Städten abgestufte Ortszulage.

Was zu Beginn alle MA freute - automatischer Lohnanstieg - zeigte mit den Jahrzehnten einige unerfreuliche Entwicklungen. Nach 8 Jahren endete die Lohnentwicklung abrupt. Das führte dazu, dass etwa zu Beginn der 1990-er Jahre eine Mehrheit der MitarbeiterInnen lohnmässig blockiert waren. Vor allem aber wurde das System ausgehebelt, indem die SRG Falschzuteilungen vornahm oder langjährige MA in Lohnklassen transferierte, welche nicht ihrer Funktion entsprachen. 1994/1993 zeigte eine Analyse, dass das Lohnsystem erstarrt und für viele MA kontraproduktiv geworden war.

Schlüsselfunktionen und Leistungslohn

Die Sozialpartner suchten nach Alternativen. In den Verhandlungen schlug das SSM damals vor, das Lohnklassensystem grundsätzlich zu behalten, es durchlässiger auszugestalten und Lohnentwicklungen bzw. Klassenwechsel aufgrund der Leistung schneller zu ermöglichen – dies, nachdem eine Abstimmung unter den Mitgliedern eine hohe Zustimmung zur Einführung eines Leistungslohnes gebracht hatte. Der damals noch moderaten SRG-Führung ging diese Variante zuwenig weit - sie wollte ein System mit einer Neubewertung der Arbeit und einem echten Leistungslohn. Nach langwierigen Verhandlungen trat 1995 ein neues Lohnsystem in Kraft. Es basierte auf einer Schlüsselfunktionsbewertung, welche einen Punktwert ergab, welcher zu einem Schlüsselfunktionslohn führte. Da die Löhne marktgerecht und leistungsorientiert sein sollten, wurde eine echte Leistungskomponente eingeführt, basierend auf einer MA-Qualifikation. Auch die Erfahrung wurde erfasst und sollte sich lohnmassig auswirken. Zwischen 1995 und 1997 hätte somit ein echtes Leistungs- und Erfahrungswertssystem eingeführt werden sollen. Sollte und hätte - denn dazu ist es nie gekommen.

Der neoliberale Wind kommt auf

Zwar wurden in der Folge durch die Sozialpartner brav die sogenannten Schlüsselfunktionen (SF) bewertet. SF sind Stellen, welche sich bez. Anforderungen deutlich voneinander unterscheiden. In jeder Unternehmenseinheit (UE) entstanden lange Listen solcher SF, wobei gewisse Berufe mehrere SF erhielten - etwa Journalist 1,2 oder 3. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Lohnsummen wurde dann die pro SF zu bezahlenden Löhne errechnet – ein Vorgang, zu welchem das SSM nichts zu sagen hatte.

Und damit begannen die Probleme

Es zeigte sich, dass nicht nur jede UE teilweise markant unterschiedliche Bewertungen der gleichen Funktion - etwa Kamerafrau - zustande brachten. Es zeigte sich auch, dass schon unter dem alten Lohnklassensystem in den UE für die gleiche Arbeit zum Teil massiv ungleiche Löhne bezahlt worden waren (vgl. oben). Damit war die Idee gestorben, in allen UE für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu bezahlen - die finanziellen Folgen hätten die SRG in den Ruin getrieben. Anstelle einer die Löhne abbildenden nationalen Lohnkurve, mussten wir UE-Lohnkurven schaffen, damit zumindest in der UE die Lohngleichheit garantiert werden konnte.

Vor allem aber musste die SRG zur Kenntnis nehmen, dass ein echter Leistungslohn nicht finanzierbar war. Der Leistungslohn hätte bis zu 20% vom Lohn betragen können. In der Wirtschaft hatte zudem der Zeitgeist gedreht. Neoliberale Forderungen wurden salonfähig und die SRG wollte sich diesem Zeitgeist nicht verschliessen. Sie begann ihr eigenes Lohnsystem zu bekämpfen. Begünstigt wurde sie von den damals schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, welche das Geschäftsergebnis der SRG nach unten drückten.

Die sozialpartnerschaftliche Eiszeit begann

Einer der ersten Schritte unter GD Armin Walpen war die Kündigung des Lohnsystems. Es begann für das SSM auch intern eine schwierige Zeit. Denn nicht nur die Löhne standen zur Disposition, sondern der gesamte nationale GAV. Die SRG wollte einen rudimentären nationalen GAV und 8 UE-Verträge, welche Arbeitszeit, Lohn etc. geregelt hätten. Dieses Konstrukt wehrte das SSM ab - ein neues Lohnsystem drückte die SRG hingegen durch.

Das Konstrukt (Schlüsselfunktion, Punktwerte, Schlüsselfunktionswert etc.) blieb zwar erhalten. Eliminiert wurden hingegen die echte Leistungskomponente und der Erfahrungswert. Dafür wurde die Prämie eingeführt.

Die sogenannten Besitzstände blieben bestehen. Wer einen Lohn über dem neu errechneten Schlüsselfunktionslohn bezog (ca. 50% der MitarbeiterInnen) musste nichts abgeben. Mitarbeiter, welche weniger als den Schlüsselfunktion bezogen, mussten in 5.5 Schritten an den Funktionslohn herangeführt werden. Neu konnte die SRG Anfangslöhne bezahlen, welche 20% unter dem Schlüsselfunktionslohn lagen. Der Schlüsselfunktionslohn musste aber in drei Jahren erreicht sein. Damit wurde wiederum automatische Lohnentwicklung für Neuestellte eröffnet.

Zu welchen Problemen dieses Lohnsystem sehr bald führen sollte, wird in einem späteren Artikel aufgezeigt. Fakt ist, dass die SRG mit diesem System sehr bald unzufrieden war. Mit Blick auf den auslaufenden GAV begannen deshalb schon 1998 neue Verhandlungen. Im Jahr 2001 trat ein neuer GAV in Kraft. Er sah im Bereich Lohn drei wesentliche Änderungen vor.

Erstens: Das Minimum für den Einstiegslohn wurde von 20% auf 30% gesenkt. Damit konnte die SRG neue MA anstellen, welche bis zu 30% unter dem Schlüsselfunktionslohn verdienten.

Zweitens: Die garantierte Dauer für die Heranführung an den Richtlohn der Schlüsselfunktion von drei Jahren wurde gestrichen. Damit wurde der letzte Automatismus aus dem GAV entfernt.

Drittens: Ausgeklügelte Transparenzbestimmungen wurden eingeführt. Sie sollen dem SSM erlauben, zu kontrollieren, ob die von der SRG versprochene Lohnentwicklung auf den Richtwertlohn nach Treu und Glauben erfolgt.

Und so funktioniert das Lohnsystem im Jahr 2004

Im Jahr 2004 trat wiederum ein neuer Gesamtarbeitsvertrag in Kraft. Bez. dem Lohnsystem hat es praktisch keine Veränderungen gegeben. Revidiert wurde jedoch das Verfahren der jährlichen Lohnverhandlungen. Neu muss wieder über den jährlichen Teuerungsausgleich verhandelt werden. Dabei wird vom national bestimmten Prozentsatz für Lohnmassnahmen ein angemessener Teil der Teuerung zugeschlagen.

Der technische Ablauf der Lohnverhandlung

In den nationalen Verhandlungen bestimmen die Parteien vorab den Prozentsatz, welcher für Lohnmassnahmen zu verwenden ist. Davon ist ein Teil für die Teuerung bestimmt. Dieser Teuerungsausgleich ist für alle UE verbindlich.

In den UE wird dann sodann durch die Direktion bestimmt, welcher Prozentsatz für die Personen bestimmt ist, welche ihren 100%-Lohn noch nicht erreicht haben. Der Rest entfällt auf die Prämien.

Die effektiven Folgen auf die individuellen Löhne

Die Folgen auf die individuellen Löhne sind unterschiedlich. Für alle gleich ist nur, dass sie den national verhandelten Teuerungsausgleich erhalten.

Wer bereits auf seinem 100%-Lohn ist, erhält dann eine Prämie, wenn er von seinem Vorgesetzten dazu auserkoren wird. Die Höhe dieser Prämie bestimmt der Vorgesetzte. Damit hat es sich für diese Personenkategorie.

Wer noch Aufholpotential auf seinen 100%-Lohn hat und das sind vor allem Personen, welche noch nicht sehr lange bei der SRG sind, kann eine Lohnerhöhung erhalten. Die Höhe bestimmt der Vorgesetzte. Er kann aber nicht fest damit rechnen, da kein Automatismus mehr besteht. Möglich ist zudem, dass ein Aufholmensch zusätzlich eine Prämie erhält. Auch dieser Entscheid liegt beim Vorgesetzten.

Lohnsystem – alles klar?

Wer das Lohnsystem einigermaßen begreifen will, muss wissen, welcher Schlüsselfunktion er zugeteilt ist, welchen Richtlohn die Schlüsselfunktion hat und ob er auf oder unter dem Richtwertlohn liegt. Allerdings fangen in vielen Fällen die Probleme erst an. Das hängt auch mit der Anwendung des Lohnsystems durch die Vorgesetzten zusammen.

Der nächste Artikel wird die auf diesen Punkt eingehen. Wir werden aufzeigen, wie die SRG dieses System zu ihren Gunsten nützt, woran es krankt und weshalb viele Mitarbeiter die Lohnpolitik dieses Unternehmens nicht verstehen, auch wenn sie die technischen Aspekte begriffen haben.