



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

**GAV** —  
EINFACH ABER FAIR

Die SSM-Forderungen zum GAV 2013

# Einfach aber fair

## **Das SSM ist ein fairer Sozialpartner**

Nachdem die SSM-Branchenkonferenz am 1. Dezember 2011 die Mandate für die GAV-Verhandlungen beschlossen hatte, informierte das SSM am 8./9. Dezember die SRG über die gewerkschaftlichen Forderungen. Gleichzeitig wurden wir über die Absichten des Arbeitgebers informiert. Heute möchten wir mit dieser Broschüre den Mitarbeitenden erklären, welche Ziele das SSM verfolgt. Ende Januar werden wir eine kommentierte Analyse des SSM zu den SRG-Forderungen publizieren.

## Nachhaltige Anpassung an den Durchschnitt

Es ist eine Tatsache, dass sich der GAV von einem ehemals sehr guten zu einem durchschnittlichen Vertrag entwickelt hat. Bereits die Eidgenössische Finanzkontrolle kam 2006 zum Schluss, dass der SRG-GAV mittelmässigen sei, wobei er in einigen Bestimmungen über, in anderen aber unter dem Durchschnitt liege (EFK, Seite 135).

Seither haben sich die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verschlechtert (vgl. [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)). Die SRG selber schreibt 2010 im Zusammenhang mit dem Finanzbedarf der Pensionskasse ans BAKOM, dass sie soeben einen neuen GAV mit schlechteren Arbeitszeit- und Zulagenbedingungen eingeführt habe. Zudem ist die SRG-Pensionskasse kein Vorzeigemodell. Im Bereich der Arbeitgeberbeiträge liegt sie unter dem Benchmark, das Engagement der SRG bei den Prämien ist als knapp mittelmässig zu bezeichnen.

Die SRG ist immer noch ein guter Arbeitgeber, aber bereits seit einiger Zeit dort angekommen, wo sich die Medienbranche befindet – im Durchschnitt. Im Licht dieser Tatsache wären deshalb weitere Verschlechterungen des GAV unfair.

## Ein einfaches und faires Lohnsystem mit anständiger Lohnentwicklung

Heute haben wir ein Lohnsystem, welches weder sicherstellt, dass nach 10 Jahren der 100% Richtlohn erreicht ist, noch Minimallöhne garantiert. Das ist unfair. Das SSM fordert deshalb:

- Im GAV müssen die minimalen Einstiegslöhne garantiert werden, sie dürfen während der GAV-Laufzeit nicht zu Ungunsten der Mitarbeitenden verschlechtert werden.
- Der 100% Richtlohn ist in maximal 10 Jahren zu erreichen. Alles andere öffnet der Willkür bei der Lohnentwicklung Tür und Tor.
- Die Modalitäten beim Wechsel der Schlüsselfunktion sind zu klären. Es ist unfair, wenn ein Mitarbeiter nach dem Wechsel wieder 10 Jahre warten muss, bis er auf dem 100% Lohn der neuen Schlüsselfunktion angekommen ist.

## Ruhetage, Nachtarbeit: Genug der Missachtung des Gesetzes

Es ist eine Tatsache, dass die teilweise komplizierten Arbeitszeitbestimmungen nicht auf dem Mist des SSM gewachsen sind. Sie sind eine direkte Folge des Umstands, dass die SRG das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen anwenden muss – flexibilisiert durch ein von ihr durchgesetztes Jahresarbeitszeitmodell.

Obwohl das Arbeitsgesetz der SRG 11 Ausnahmen vom Gesundheitsschutz zugesteht, zeigen unsere Erfahrungen, dass die SRG trotzdem das Gesetz nicht immer einhält. Das SSM will eine korrekte Anwendung und Beachtung des Arbeitsgesetzes und des GAV und fordert deshalb:

- Die SRG muss korrekte Dienstpläne mit den tatsächlich zu leistenden Arbeitszeiten erstellen – und nicht fiktive, standardisierte Pläne, welche der Missachtung der Ruhezeiten Vorschub leisten.
  - Zahlung einer Konventionalstrafe in den Kreativitätsfonds, wenn trotz Abmahnung das Gesetz oder der GAV verletzt werden.
  - Limitierung der Aufhebung von Ruhetagen, der Dienstplanänderungen und der Überzeitarbeit.
  - Garantien im Bereich der Verträge zur Kontrolle, dass der GAV und die gesetzlichen Bestimmungen auch eingehalten werden.
  - Einführung der Bestimmungen zur Schichtarbeit dort, wo Schicht vorliegt.
  - Garantien für eine faire Kapazitätenplanung: Wer seinen Mitarbeitenden ermöglicht Zeitguthaben anzusparen, muss auch garantieren, dass Stellvertretungen bezahlt werden, wenn die Zeitguthaben eingefordert werden. Das gleiche muss gelten bei längeren Abwesenheiten wie Krankheit oder Unfall.
- Mit der Jahresarbeitszeit und dank den 11 gesetzlich erlaubten Abweichungen von Gesundheitsschutzbestimmungen verfügt die SRG über eine riesige Flexibilität bei der Planung der Mitarbeitenden. Das Pendant zur Flexibilität sind die Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit. Wer regelmässig Früh- und Nachtdienst leistet, an Samstagen und Sonntagen arbeitet und zahlreiche Überstunden zu leisten hat, soll auch anständig entschädigt werden. Wir fordern deshalb:
- Faire, den konvergenten Produktionsbedingungen angepasste Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit.
  - Keine Pauschalierung der Entschädigungen der Kategorie A – ausser im Rahmen der mit dem SSM vereinbarten Regelung für Grossoperationen.
  - Indexierung aller Entschädigungen und Zulagen.

MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
AIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
BER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
IS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
ICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR

## Qualität auch bei den Vertragsbedingungen

Das Streben nach mehr Qualität gilt auch für die allgemeinen Vertragsbedingungen. Gerade hier gibt es noch viel zu tun. Und das sind unsere wichtigsten Anliegen:

### Was wir wollen

Einfache, verständliche und übersichtliche GAV-Architektur.

GAV, Aushilfsvertrag, Engagement, Leihpersonal, Scheinfirmen – wer bekommt welchen Vertrag?

Mehr Geld für die Urheberrechte.

Nebenbeschäftigung – wer darf was nicht tun?

Kündigungsschutz, Austrittsvereinbarung, Freistellung.

Einen verbesserten Schutz für Mitarbeitende, welche sich aktiv beim SSM engagieren.

### Warum wir das wollen

Der aktuelle GAV ist nicht lesefreundlich. Wir wollen den GAV neu gestalten und von komplizierten Formulierungen befreien.

Die SRG hat eine unnötige Vertragsvielfalt aufgestellt. Wir wollen den Wildwuchs bei den Verträgen eindämmen und den GAV-Geltungsbereich ausdehnen.

Die Nutzung der Urheberrechte ist lukrativ. Die Kommerzialisierung rechtfertigt höhere Einlagen in den Kreativitätsfonds.

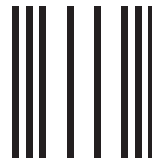
Aktuell bestehen zahlreiche Weisungen, welche die Persönlichkeitsrechte der Angestellten und die Ausübung einer Nebenbeschäftigung einschränken. Es braucht ein faires, nationales Reglement.

Wir wollen das Verfahren (Dialogrecht) bei Kündigung, Freistellung und bei den Austrittsvereinbarungen so gestalten, dass Missbrauch minimiert wird.

Das Schweizer Recht ist ungenügend und im GAV gibt es gar keine diesbezüglichen Bestimmungen.



ich werde  
Mitglied  
beim SSM!



Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



SSM

Schweizer Syndikat Medienschaffender

Birmensdorferstrasse 65

8004 Zürich

## Wie es nun weiter geht

Die summarische Präsentation der gewerkschaftlichen Forderungen zeigt, dass diese im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld massvoll sind. Der Schwerpunkt liegt auf der qualitativen Entwicklung des GAV, indem mehr Transparenz, Vertragstreue und Fairness eingefordert wird. Auf teure Forderungen wie mehr Lohn, mehr Ferien etc. haben wir verzichtet.

Wie wir in der GAV-Information vom Dezember 2011 jedoch angetönt haben, plant die SRG zahlreiche Verschlechterungen, welche empfindlich ins Geld gehen könnten.

Alle Mitarbeitenden müssen deshalb wissen, wie sich ihr Arbeitgeber den neuen GAV vorstellt. In der Woche vor Beginn der zweiten Verhandlungsrunde vom 31. Januar / 1. Februar 2012 werden wir im Rahmen einer Artikelserie die SRG-Forderungen darstellen und erklären, was die Konsequenzen jedes Vorschlages wären.

## Die Sozialpartnerschaft und die Rolle des SSM stehen zur Disposition

Es wird zu harten Verhandlungen kommen. Denn nicht nur Ansprüche der Mitarbeitenden stehen zur Disposition, sondern auch die sozialpartnerschaftliche Rolle und Funktion des SSM. Es ist deshalb wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solidarisieren und dem SSM beitreten. Nur wenn wir auf Eure Rückendeckung zählen können, haben wir eine Chance, der SRG Paroli zu bieten und das zu erreichen, was die SRG-Mitarbeitenden verdient haben:

### Einen einfachen aber fairen Gesamtarbeitsvertrag

Was die SRG plant und was die Folgen für die Mitarbeitenden sind: Dazu folgt vor den nächsten GAV-Verhandlungen vom 31. Januar 2012 eine Analyse des SSM.

Ich möchte Mitglied des SSM werden.  Bitte senden Sie mir eine Ausgabe des Medienmagazins «Edito» kostenlos zu.

Name	Telefon privat
Vorname	Mobile
Strasse / Nr.	Telefon Büro
PLZ / Ort	E-Mail
ArbeitgeberIn / Ort	Beruf / Funktion
	Geburtsdatum

### Monatlicher Mitgliederbeitrag (bitte ankreuzen)

Lohn	Mitgliederbeitrag	Spezialbeitrag
bis CHF 2000.-	→ CHF 15.- <input type="checkbox"/>	Doppelmitglieder SSM / anderer Verband bezahlen einen zwei Stufen tieferen Beitrag.
von CHF 2001.- bis CHF 3500.-	→ CHF 26.- <input type="checkbox"/>	Ich bin Mitglied in folgendem Verband:
von CHF 3501.- bis CHF 5000.-	→ CHF 33.- <input type="checkbox"/>	
von CHF 5001.- bis CHF 6500.-	→ CHF 38.- <input type="checkbox"/>	
von CHF 6501.- bis CHF 8000.-	→ CHF 45.- <input type="checkbox"/>	
ab CHF 8001.-	→ CHF 50.- <input type="checkbox"/>	

Ich bezahle den Mitgliederbeitrag  jährlich  6-monatlich  3-monatlich

Ich anerkenne die Statuten (siehe [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch))

Ort	Datum	Unterschrift
Eintrittsdatum SSM		

Sie können sich auch auf unserer Website [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch) anmelden.

**JA**

**ich werde  
Mitglied  
beim SSM!**