

Von der Personalfürsorge 1933 zum GAV 1962

Die SRG SSR feiert 75 Jahre. Die gazette erzählt die Geschichte ihrer Sozialpartnerschaft. Teil I.
Von Edzard Schade

75 Jahre SRG bedeuten ein ebenso langes Kapitel konstruktiv gestalteter Sozialpartnerschaft. Natürlich gab es wiederholt Arbeitskonflikte, die für die Betroffenen nicht immer harmlos endeten. Aber die Sozialpartner – die SRG und ihre Angestellten bzw. die sie vertretenden Organisationen – waren je aus handfesten Eigeninteressen letztlich stets bestrebt, die Reibungsverluste gering zu halten und die Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen zu optimieren.

Die SRG ist zwar seit ihrer Gründung 1931 – abgesehen von den Kriegsjahren – privatrechtlich organisiert, aber sie untersteht noch heute einer starken staatlichen Aufsicht. Das erklärt, weshalb die SRG in der Öffentlichkeit lange als eine Art Wurmfortsatz der Bundesverwaltung und ihre Angestellten als «verbeamtet» betrachtet wurden. Tatsächlich wies die SRG bis nach der Deregulierung des Rundfunkmarktes und der Zulassung von Konkurrenz 1983 viele Ähnlichkeiten mit einem Staatsbetrieb auf. Dies prägte auch die Entwicklung der Sozialpartnerschaft.

Vertrag mit der «Winterthur»

Die SRG mass der Sicherung des Arbeitsfriedens von Beginn an eine hohe Bedeutung zu. Da die staatlichen Sozialwerke in den 1930er Jahren vergleichsweise schwach ausgebaut waren, stand bei der SRG anfänglich der Aufbau einer «Personal-Fürsorge» im Vordergrund. Die SRG initiierte 1933 einen Kollektivversicherungsvertrag mit der Winterthur Lebensversicherungsgesellschaft, der die Angestellten «gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Ableben» versichern sollte. Dabei übernahm sie als Arbeitgeberin drei Fünftel der Kosten. In Ihrem Jahresbericht für das Geschäftsjahr 1933 erklärte die SRG ihr sozialpartnerschaftliches Engagement unter anderem mit der Notwendigkeit, sich auf ein motiviertes, verantwortungsbe-

wusstes, verständiges, gegenüber Neuerungen offenes und zugleich zufriedenes Personal verlassen zu können: «Man verlangt ja von dem Personal unseres Betriebes mit Recht, dass es stets und allüberall auf der Höhe der Zeit sei, vertraut mit allen Neuerungen der Technik und, den letzten Impulsen kulturellen Lebens nachspürend, als Wegbereiter immer vermittelnd und aufklärend, tätig mithelfend an der Formung unserer öffentlichen Meinung.» Auch wollte die SRG mit Hilfe einer fortschrittlichen Sozialversicherung sich Flexibilität bei der Personalpolitik verschaffen: «Es ist darum nicht nur ein Akt sozialer Verbundenheit, wenn der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass dem im Dienste ergrauten oder vorzeitig invalid gewordenen Beamten ein angemessener Ruhegehalt sichergestellt werde; es ist ebenso sehr das Gebot klugen Weitblicks, wenn es dadurch ermöglicht wird, ausgediente Leute rechtzeitig durch jüngere Arbeitskräfte zu ersetzen, die mit frischer Tatkraft ans Werk gehen.»

Vom verordneten Personalreglement...

Die SRG-Leitung regelt das professionelle Verhältnis zu ihrem Personal seit 1934 transparent in schriftlicher Form. Das erste «Personal-Reglement» definierte u.a. die «Rechte und Verpflichtungen» des Personals, die Anstellungs- und Kündigungsbedingungen, Ferien, Altersgrenzen, Besoldung in Krankheitsfällen und Militärdienst in enger Anlehnung an die Personalvorschriften des Bundes. Eine redaktionelle Mitwirkung der Angestellten bei der Ausformulierung des Reglements war nicht institutionalisiert. Deutlich mehr Mitsprachemöglichkeiten erreichte das Orchesterpersonal, das sich im Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) organisierte. Die Mitglieder des 1945 von Hermann Scherchen und Paul Burkhard

zusammengestellten Studioorchesters Beromünster erhielten von Beginn an einen Gesamtarbeitsvertrag, der zwischen der SRG und dem VPOD ausgehandelt war. Der VPOD bzw. die Orchestermitglieder besaßen nun zahlreiche Mitsprachemöglichkeiten. In Artikel 5 verpflichtete sich die SRG, für das Orchester nur Musiker anzustellen, «die der Sektion Musik des VPOD angeschlossen sind, oder die sich diesem Vertrag und eventuellen Beilagen unterschriftlich unterwerfen». Die SRG sicherte sich im Gegenzug das Recht, die Darbietungen aufzuzeichnen und «ohne besondere Entschädigung» über die eigenen oder ausländische Sender wiederzugeben.

Dem VPOD gelang es trotz diesem Erfolg nicht, das «restliche» SRG-Personal – also die Redaktionsmitglieder so wie das technische und administrative Personal – in grösserem Umfang zu organisieren. Die SRG-Angestellten waren eben in vielen Bereichen quasi mit dem Bundespersonal gleichgestellt und genossen gewisse Privilegien und ein hohes Prestige. Es überrascht daher kaum, dass sich nur wenige SRG-Angestellte mit der kämpferischen Gewerkschaftskultur des VPOD anfreunden mochten. So organisierte sich das «restliche» Personal in zunehmendem Masse in der 1942 gegründeten Vereinigung Schweizerischer Rundspruch-Angestellter (VSRA) – also in einer «hausinternen» Personalorganisation.

... zum ausgehandelten GAV

Als die SRG Ende der 1950er Jahre das Personalreglement aus den 1930er Jahren überarbeitete und den Entwurf den Personalverbänden vorlegte, entwickelte sich eine neue Dynamik in der Sozialpartnerschaft. Die Delegierten der Personalverbände lehnten den Entwurf der Generaldirektion 1961 ab und forderten, einen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln. Die SRG stieg darauf ein. Die



Zeit schien reif zu sein für eine Vertiefung der Sozialpartnerschaft, denn schon wenig später lag ein gemeinsames Papier vor. In der Präambel des Vertrages nannten die beiden Vertragsparteien als gemeinsame Zielsetzungen, den Arbeitsbedingungen «eine kollektiv-vertragliche Grundlage» zu geben, den Arbeitsfrieden zu sichern und «den Personalverbänden ein angemessenes Mitspracherecht in personellen Angelegenheiten zu verschaffen». Bereits auf Anfang 1962 konnte das Vertragswerk in Kraft treten, wie Hans Oprecht (damals SP-Parteipräsident und Nationalrat) als SRG-Zentralpräsident im SRG-Jahresbericht mitteilte: «Dadurch hat das Personal des Radios und Fernsehens bei der Regelung sei-

ner Arbeitsbedingungen vertraglich ein Mitspracherecht erworben, was den arbeitsrechtlichen Auffassungen der heutigen Zeit entspricht.» Die SRG positionierte sich mit dem Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages personalpolitisch stärker als bisher als eine privatrechtliche Institution, die selber um die Pflege des Arbeitsfriedens bemüht ist. Damit signalisierte sie den Anspruch auf eine «grössere rechtliche Bewegungsfreiheit als die Bundesverwaltung», wie sie es 1961 intern formulierte.

Recht auf Aus- und Weiterbildung

In den 1960er und frühen 1970er Jahre durchlebte die SRG insbesondere im Fernsehbereich eine enorme Expansions-

phase. Die Einnahmen, aber auch die Kosten stiegen steil an. Aus einer überschaubaren nationalen Radioorganisation wurde innert weniger Jahre ein Rundfunkgrossbetrieb. Die SRG stieg durch die Produktion der Tagesschau zum wichtigsten nationalen Nachrichtenmedium auf. Generaldirektor Bezençon war sich der damit verbundenen Verantwortung bewusst und erklärte im Jahresbericht 1969, die Zeit der Amateure in den Studios sei längst vorbei, denn die gesellschaftliche Bedeutung des Rundfunks verpflichte zu «tadellosen Produktionen [...], besonders in einer Zeit, da die Diskussionen um den Entwurf eines Verfassungsartikels über Radio und Fernsehen» die SRG vermehrt in den Vorder-

grund politischer Aktualität rücken werde. Als neues Leitmedium der aktuellen gesellschaftspolitischen Berichterstattung geriet das SRG-Fernsehen (aber auch das Radio) tatsächlich seit Ende der 1960er Jahre vermehrt unter die systematische Dauerbeobachtung unterschiedlicher politischer und wirtschaftlicher Organisationen. Zugleich nahm die Kritik an einzelnen Sendungen, aber auch an ganzen Sendekonzepten zu, wobei sich die aktuelle Berichterstattung zum Sorgenkind der SRG entwickelte.

Die politischen Auseinandersetzungen um die aktualitätsbezogenen Sendungen in den 1970er Jahren waren für die Programmverantwortlichen belastend, wie auch Fernsehdirektor Guido Frei formulierte: «Der Übergang zum Programmjahr 1973 geschieht in einem Zeitpunkt, wo in verschiedenen europäischen Ländern, insbesondere auch in der Schweiz, der Prozess der Integration des Fernsehens in unsere Gesellschaft in einer grossen, nicht ohne Leidenschaft geführten öffentlichen Diskussion sich artikuliert.» Die schärfsten programmpolitischen Auseinandersetzungen mit der 1974 gegründeten rechtsbürgerlichen Schweizerischen Radio- und Fernsehvereinigung («Hofer Club») standen der SRG zu diesem Zeitpunkt aber erst noch bevor.

Die zum Teil gehässigen öffentlichen Auseinandersetzungen um die publizistischen Leistungen der SRG schlugen sich wiederholt in internen Konflikten nieder. Schliesslich aber vertiefte sich die Sozialpartnerschaft in diesen Konfliktjahren. In gemeinsamen Seminaren diagnostizierten die SRG-Leitung und die ProgrammmitarbeiterInnen eigene Defizite bei der journalistischen Qualitätssicherung, die nur durch Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Personals zu bewältigen waren. Der neu verhandelte Gesamtarbeitsvertrag von 1975 nahm die Ausbildungsproblematik auf

und erfuhr seine wichtigste substantielle Erweiterung mit dem neuen Artikel 29 zur Aus- und Weiterbildung. Demnach sorgt die SRG «für medienspezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und kommt für alle daraus entstehenden Kosten auf». Dieser GAV von 1975 ist erstmals auch mit dem SSM ausgehandelt und unterzeichnet worden, das sich 1974 gegründet hatte.

Neben der Kaderschulung förderte die SRG in der Folge besonders auch die journalistische Aus- und Weiterbildung. Bis 1977 gelang es, ein Ausbildungs-Reglement auszuarbeiten und feste Kursprogramme aufzustellen. Damit fand das im Gesamtarbeitsvertrag formulierte «Recht des Mitarbeiters auf funktionsbezogene Ausbildung» seine Umsetzung. Gleichzeitig war eine wichtige Voraussetzung geschaffen, um sich in einem national wie international verschärfenden Wettbewerb publizistisch behaupten zu können. Eine solche Entwicklung zeichnete sich nämlich damals ab.

Die GAV-Verhandlungen 1977/78 waren entsprechend den aufgewühlten politischen Debatten jener Zeit konfliktbeladener. Gestritten wurde vor allem um Lohn und Arbeitszeit. Das SSM unterzeichnet den GAV erst, nachdem ein erstes Verhandlungsergebnis von der Basis abgelehnt worden ist und die Eidgenössische Einigungsstelle vermittelt hatte.

Härtere Zeiten nach 1980

Seit der Deregulierung des Rundfunkmarktes und dem Verlust des nationalen Radio- und Fernsehmonopols der SRG haben sich die Rahmenbedingungen der Sozialpartnerschaft geändert. In den 1980er und 1990er Jahren bildete die Gleichstellung von Mann und Frau ein neues Kernthema der Sozialpartnerschaft. Die Präambel des Vertrages von 1988 nannte erstmals entsprechende Zielsetzungen. Bis heute gelang es, den

Gesamtarbeitsvertrag weiter zu entwickeln bzw. den sich wandelnden gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Anforderungen anzupassen. In jüngerer Zeit dominiert die Frage der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Die Vertragsverhandlungen sind dementsprechend schwieriger geworden. ◀

Wird fortgesetzt.

Edzard Schade ist Medienhistoriker und wissenschaftlicher Mitarbeiter am IPMZ – Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich.

GAV-Chronologie (Teil I)

- 1934 erstes Personalreglement
 - 1957 Erste Ämterklassifikation und Besoldungsskala beim TV
 - 1962 Erster GAV
 - 1968 Zweiter GAV
 - 1974 Gründung SSM
 - 1975 Dritter GAV, auch vom SSM unterzeichnet
 - 1978 Vierter GAV
 - 1984 Fünfter GAV
-