

SSM - Information zur GAV-Urabstimmung vom 28.September: Der neue Gesamtarbeitsvertrag 2001

Inhalt:

Der neue Gesamtarbeitsvertrag 2001 zusammengefasst und kommentiert	1
Die Ausdehnung des Geltungsbereichs: Neuerungen mit Substanz	2
Das neue Lohnsystem	4
Die Arbeitszeitbestimmungen	5

Es ändert sich nicht alles - aber vieles!

Nach zwei Jahren Arbeit und zwanzig Verhandlungsrunden liegt heute ein neuer Gesamtarbeitsvertrag auf dem Tisch. Jetzt seid Ihr am Zug: Ihr entscheidet am 28. September im Rahmen der Urabstimmung über das Verhandlungsergebnis.

Im Bestreben, diese Information umfassend, aber kurz zu halten, folgt nach einem Rückblick ein erstes Kapitel über die unveränderten GAV-Bestimmungen. Es folgen die Änderungen und Neuerungen, dann das Lohnsystem und die Arbeitszeitartikel.

1. Hau den Lukas - der Blick zurück

Im September 1999 herrscht beim SRG-Management Jahrmarktstimmung. Die SRG-Kader kehrten damals in euphorischer «Hau den Lukas» Stimmung aus einem ihrer Management-Meetings in ihre Büros zurück in der erklärten Absicht, der langjährigen gewerkschaftlichen Erfolgsgeschichte ein Ende zu setzen:

Gewerkschaften raus, Kündigungsschutzabbau, Jahresarbeitszeit einführen, Reduktion von Entschädigungen, Rekursmentalität ausmerzen, Lohnsystem aus dem GAV etc. etc.

Einen ersten Dämpfer erlitt die Euphorie als klar wurde, dass aus juristischen Gründen keine UE-Gesamtarbeitsverträge eingeführt werden können. Die Vision der SRG-Führung, den nationalen GAV zu zertrümmern, zerfiel zu Schutt und Asche. Heute bleibt die Feststellung, dass mit Ausnahme des Lohnsystems (vgl. nachfolgend) faktisch alle wichtigen GAV-Inhalte national geregelt bleiben.

Es folgten aufwendige und kostspielige Versuche ein Jahresarbeitszeitmodell einzuführen mit dem Ergebnis, dass die SRG einige Monate vor Verhandlungsabschluss die Übung abbrechen musste. Eine wichtige Rolle spielte dabei die Revision des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen. Es zeigte sich, dass die SRG - Schockerlebnis für die idée suisse Führung - über Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Dienstplangestaltung verfügt, welche selbst die minimalen gesetzlichen Schutzbestimmungen verletzen. Damit war der Abbu von Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit vom Tisch.

Während den Verhandlungen musste die SRG zudem eine weitere Fehleinschätzung korrigieren. In wahrer Endzeitstimmung budgetierte sie für die kommenden Jahre Verluste in Millionenhöhe. Faktisch resultierten Millionengewinne. Damit war der Weg frei für eine zentrale Forderung des SSM.

Die Angestellten sollten nach Jahren der Lohnstagnation endlich am Produktivitätsgewinn partizipieren: Ab dem Jahr 2002 erhalten alle Angestellten vier Tage mehr Ferien.

In einem zentralen Bereich hat sich die SRG durchgesetzt: Dem Lohnsystem. Die mit der Teilrevision 1997 aufgegleiste Individualisierung der Löhne wird abgeschlossen. Zwar konnten die Besitzstände erhalten werden und auch die vor dem 1.1.2000 angestellten MitarbeiterInnen werden nach den Regeln des heutigen GAV an ihren Soll-Lohn herangeführt.

Für Neuanstellungen aber spielt künftig der Markt und der Schlüsselfunktionslohn ist nicht mehr ein automatisch zu erreichender Wert. Es werden - mit anderen Worten - alle Automatismen bzw.

Progressionsregeln bei der Lohnentwicklung eliminiert. Das SSM hat dazu kein Verhandlungsrecht mehr, sondern lediglich ein Mitspracherecht.

Verstärkt wurden im Gegenzug die Transparenz- und Kontrollinstrumente. Sie erlauben uns, die Lohnentwicklung eines jeden Angestellten zu verfolgen und zu kontrollieren.

Detaillierte Informationen zum Lohnsystem finden sich im Kapitel über den Lohn.

2. Der GAV 2001 - alter Wein in neuen Schläuchen ?

Wie in Verhandlungen üblich, werden zahlreiche Artikel in den neuen GAV praktisch unverändert übernommen. Dabei handelt es sich, um für die MitarbeiterInnen sehr wichtige Bestimmungen, wie die nachfolgende Auflistung der wichtigsten Artikel zeigt:

Mitbestimmung, Schutz der Persönlichkeit, Aus- und Weiterbildung, Nebenbeschäftigung, Pensionskassenregelung, Lohnzahlung bei Krankheit, Lohnzahlung bei Unfall und Berufskrankheit, Lohnzahlung bei Mutterschaft (neu ist: die 16 Wochen können ohne Restriktionen bezogen werden), Personalfonds (Hilfsleistungen in Härtefällen), Urlaube (Ferien siehe nachfolgend) Kinderzulage, Familienzulage, Treueprämie, Abgangsentschädigungen, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz (neu ist: bei einer Entlassung wegen Umstrukturierung bezahlt die SRG während 1 Jahr die Differenz der Leistungen der Arbeitslosenversicherung und dem zuletzt bezogenem Lohn), Pensionierungsregelungen, Friedenspflicht, Vollzugskostenbeitrag.

In der Substanz gleichwertig übernommen wurden weiter die Bestimmungen zur Sozialpartnerschaft. Sie regeln insbesondere unsere Interventionsrechte bei GAV-Verletzungen und das Schiedsgerichtsverfahren im Falle individueller Streitigkeiten oder GAV-Verletzungen. Neu ist, dass bei einem Schiedsgerichtsverfahren (paritätisch zusammengesetzt) bis zu einem Streitwert von 20 000 Franken dem Angestellten weder Gebühren noch Kosten auferlegt werden. Diese werden durch die SRG getragen.

Es bleibt also einiges beim Alten. Trotzdem kann nicht von einer simplen Weiterführung des heutigen GAV gesprochen werden wie das folgende Kapitel zeigt.

3. Neuerungen mit Substanz

3.1. Ausgedehnter Geltungsbereich

Neu erhalten alle MitarbeiterInnen einen GAV, welche mindestens 30% für die SRG arbeiten. Sei es 12 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt oder 528 (66 Tage) Stunden bei Mitarbeitenden mit variablem Einsatzvolumen. Einen GAV erhält aber auch, wer 100 Einsätze - unabhängig der im Einzelvertrag garantierten Anzahl Stunden - für die SRG arbeitet.

Eine Schutzklausel verhindert die missbräuchliche Abgabe von Verträgen mit einem Tages- soll von weniger als 8 Stunden. Solche Verträge sind mit dem SSM zu verhandeln und werden nur in begründeten Fällen für bestimmte Funktionen, Berufsgruppen oder Personen abgegeben.

Wird Ende Jahr festgestellt, dass jemand aufgrund der effektiv geleisteten Arbeit einen GAV zu gut hätte, kann er für das Folgejahr den Vertrag verlangen. Folge: Bedeutend mehr Menschen kommen in den Genuss der im GAV vorgesehenen sozialen Absicherungen, Ferien, Urlaube, Kündigungsschutz etc. Zudem: Wer im Jahr 2001 aus irgend einem Grund (Begründungspflicht durch die SRG) keinen GAV erhält, obwohl er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, hat Anspruch auf soziale Ausgleichsmassnahmen.

3.2. Gleichstellung

Im neuen GAV wurde im Bereich der Gleichstellung ein echter Fortschritt erreicht. Die Ausweitung des Geltungsbereiches bedeutet eine grosse Verbesserung für die Frauen, weil vor allem sie mit Pensen von unter 50 Prozent angestellt sind. Sie werden dadurch vor allem im Bereich der Sozialleistungen und des

Mutterschutzes von den besseren GAV-Regelungen gegenüber dem bisherigen Honorarvertrag profitieren. Falls der GAV im Jahr 2001 in Kraft tritt, wird jede UE mit dem SSM Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aushandeln und vor allem bessere Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit garantieren, umsetzen müssen. Für jede UE müssen in den nächsten drei Jahren konkrete Massnahmen entwickelt und umgesetzt werden, massgeschneidert und wirkungsvoll, um einer echten Gleichstellung von Frauen und Männern in der SRG näher zu kommen. Ein weiterer positiver Artikel im neuen GAV betrifft die Anstellungs- und Beförderungspolitik. Bei gleichwertiger Qualifikation muss jenes Geschlecht bevorzugt angestellt werden, welches im betreffenden Bereich, Beruf oder Hierarchiestufe untervertreten ist. Das heisst z.B., dass in Zukunft bei der Besetzung von Kaderstellen mit Männern die UE beweisen muss, dass für die entsprechende Position keine gleichwertig qualifizierte Frau zur Verfügung stand. Das wird dazu führen, dass die Chancengleichheit in der Beförderungs- und Anstellungspolitik ein zentrales Kriterium wird.

3.3. Rechtsabtretung

Was viele immer vergessen: Alle Angestellten können Gelder aus den beiden Töpfen Kreativitäts- bzw. Förderungsfond beziehen. In diesen Fonds stecken zur Zeit fast zwei Millionen Franken - Geld zur Abgeltung der Urheberrechte. Und es wird mehr: Die Einlage in den Kreativitätsfonds wird von 400 000.- auf maximal 800 000.- Franken erhöht, die Bezugsberechtigung ausgeweitet, die Stellung des SSM in der paritätischen Kommission verbessert.

3.4. Ferien und Feiertage

Ab dem Jahr 2001 gibt es für alle GAV-Angestellten unter der Verrechnung von Ferien- und Feiertagen 2 Tage mehr Ferien, ab dem Jahr 2002 nochmals 2 Tage, sodass 1 Jahr nach dem Inkrafttreten des GAV 4 Ferientage mehr resultieren. Damit wurde eine Kongressforderung (1 Woche mehr Ferien) zu 80% erfüllt. Logischerweise erhöht sich für Personen, welche die Ferien ausbezahlt erhalten, der Ansatz von 8.33% auf 10.64% (bei 25 Ferientagen) etc. - mithin resultiert eine entsprechende Lohnaufbesserung.

3.5. Kündigungsschutz

Wie erwähnt bleiben die heutigen Bestimmungen erhalten. Das gilt auch für die Abgangsentschädigungen. Die Folgen beim Wechsel der Schlüsselfunktion wurden neu formuliert: Erfolgt der Wechsel innerhalb der Funktionsgruppe und lehnt der Angestellte - bei Wahrung des Lohnbesitzstandes - den Wechsel ab, gilt neu die Unschuldsumsetzung bei einer anschliessenden Entlassung nicht mehr. Es werden vielmehr die konkreten Gründe für die Ablehnung geprüft. Mit Blick auf die Abgangsentschädigung heisst das: Es müssen - wie heute - ein überwiegendes Verschulden beim Artikel 44 GAV bzw. Gründe für eine fristlose Entlassung beim Artikel 45 nachgewiesen werden, damit die Entschädigung gekürzt oder verweigert werden kann.

3.6. Gesundheitsschutz

Neu werden in den Unternehmenseinheiten Gesundheitsschutzkommissionen eingeführt. Diese Kommission wird in Zukunft von enormer Bedeutung sein, da sie nicht nur Arbeitssicherheit im technischen Sinn beurteilen, sondern auch Gesundheitsvorsorge betreiben kann. In Kombination mit neuen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Verordnung III zum Arbeitsgesetz, öffnet sich hier ein wichtiges Betätigungsfeld für den konkreten Gesundheitsschutz.

3.6. Aufträge an Drittfirmen

Die SRG verpflichtet sich neu, keine Aufträge an Drittfirmen zu vergeben, welche nicht die Schweizer Gesetze einhalten. Zusammen mit den Begleitmassnahmen zur Personenfreizügigkeit haben wir hier ein Instrument gegen Lohndumping. Die notwendigen Ausführungsbestimmungen sind auf UE-Ebene zu erarbeiten.

4. Das Lohnsystem: Individualisierung versus Transparenz

Die Bestimmungen zum Lohnsystem finden sich - wie heute - einerseits im nationalen GAV, andererseits in den UE-spezifischen Bestimmungen. Die Regionalsekretariate werden im Rahmen der Info-Veranstaltungen über die jeweiligen UE-Bestimmungen informieren. Wer sich für die Dispositionen einer anderen UE interessiert, kann sich an seinen zuständigen Regionalsekretär wenden.

Nachfolgend werden die nationalen Bestimmungen dargestellt. Diese finden sich in Artikel 29 und 29 bis des neuen GAV und im Anhang II.

4.1. Eine Bemerkung zur Struktur

Sämtliche nationalen Bestimmungen wurden verhandelt, praktisch alle UE-Bestimmungen durch die Führung unter Mitsprache des SSM angeordnet. Im Aufbau folgt das Lohnsystem der heutigen Architektur. Im eigentlichen GAV findet sich zwei Artikel mit generellen Bestimmungen, im Anhang werden diese Bestimmungen präzisiert bzw. verbindliche Rahmenbestimmungen für die UE vorgeschrieben.

4.2. Die Lohnbestimmungen im Detail

Artikel 29 des GAV enthält die wichtigsten Grundsätze. Danach bestimmt sich der individuelle Lohn nach den Prinzipien einer anforderungsgerechten, leistungs- und marktgerechten Entlohnung. Was heisst das konkret ?

4.2.1. Lohnsituation der heutigen Angestellten

Zuerst einmal bleibt der Lohnbesitzstand gewahrt. Die MitarbeiterInnen mit GAV und Honorarvertrag werden mit dem aktuellen Lohn in das neue Lohnsystem überführt.

Weiter ist wichtig, dass die MitarbeiterInnen mit GAV und Honorarvertrag, die vor dem 1. Januar 2000 angestellt wurden, an den Schlüsselfunktionslohn gemäss GAV 95/97 herangeführt werden. Diese Personen müssen innert drei Jahren auf dem 100%-Funktions-lohn sein. Die gleiche Regelung gilt auch im Falle eines Schlüsselfunktionswechsel. Hin-gegen haben MitarbeiterInnen, welche nach dem 1. Januar 2000 angestellt wurden, keinen Anspruch mehr auf das automatische Erreichen des 100%-Funktionslohnes innert einer bestimmten Frist. Ihre Lohnentwicklung folgt dem neuen GAV (vgl. nachfolgend).

Und zuletzt: Die SRG verpflichtet sich, die unter dem GAV bestimmten Aufholkosten innert der vorgesehenen Frist zu bezahlen. Das bedeutet, dass bei noch zwei ausbleibenden Anpassungsschritten, die sogenannten AufholerInnen an den vorgesehenen Lohn herangeführt sind.

4.2.2. Lohnsituation bei Neuanstellungen

Zuerst einmal spielt der Markt. Die UE führen zur Bestimmung des Marktwertes Arbeits-marktuntersuchungen durch. Diese Reultate werden dem SSM in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt. Dabei werden die Lohn-daten für jede untersuchte Funktion in Form eines Lohnbandes dargestellt. Mit diesem Vorgehen will die SRG herausfinden, ob sie für eine bestimmte Funktion einen regional marktüblichen, zu hohen oder zu tiefen Lohn bezahlt.

Um diesen Marktwert im individuellen Lohn abzubilden, hat die SRG die Möglichkeit Anfangslöhne zu bezahlen, welche 30% (im heutigen GAV 20%) unter den 1997 errechneten Schlüsselfunktionen liegt. Unter diese Grenze darf die SRG in keinem Fall gehen, auch wenn sich zeigt, dass ein marktüblicher Lohn tiefer wäre. Damit ist in der SRG für jede Funktion ein Minimallohn bestimmbar. Um zu tiefe Anfangslöhne zu verhindern, gilt zudem die Bestimmung, wonach bei Neuanstellungen bei bestimmten Funktionen der Anfangslohn über dem Minimallohn liegt. Die Konkretisierung (welche Funktionen, welche Anfangslöhne) erfolgt mit dem SSM auf UE-Ebene.

4.2.2.1. Lohnentwicklung

Bisher mussten die neu angestellten MitarbeiterInnen innert drei Jahren an den Funktionslohn herangeführt werden. Neu gibt es keine Fristen mehr. Die Lohnentwicklung folgt vielmehr unter Berücksichtigung des Marktes, der individuellen Leistung, der innerbetrieblichen Erfahrung und der Sozialkompetenz. Es gibt bei der Lohnentwicklung weder einen Automatismus, noch einen Mechanismus.

4.3. Transparenz und Kontrolle

Der Freiheit der UE bei den Anfangslöhnen und der Lohnentwicklung steht die Transparenz und Kontrolle gegenüber. Ohne an dieser Stelle eine lange Aufzählung von Listen, Zahlen und anderen Unterlagen anzuführen, ist entscheidend: Wir erhalten alle notwendigen Informationen, um chirurgisch genau die Lohnentwicklung jedes Neueintretenden in jeder Unternehmenseinheit zu verfolgen. Wir können prüfen, ob die SRG ihr Versprechen, eine Lohnentwicklung nach Treu und Glauben zu garantieren, einhält oder nicht.

4.4. Lohnverhandlungen

Auf nationaler Ebene wird alljährlich die Höhe der prozentualen Anpassung der Lohnsumme verhandelt. Die Aufteilung der Gelder auf die Lohnkomponenten liegt in der Kompetenz der UE. Wenn die kumulierte Teuerung 3.5% überschritten hat, wird ein genereller Prozentsatz für den Teuerungsausgleich verhandelt. Dieser Satz ist für alle UE verbindlich.

4.5. Weitere wichtige, nationale Bestimmungen

Neu werden die Schlüsselfunktionen (SF) - jeder Angestellte übernimmt seine SF bei der Zuteilung - in Funktionsgruppen (FG) zusammengefasst. In einer FG dürfen nur verwandte SF sein. Verwandt sind SF, die unter ein Berufsbild oder spezifische Berufsgruppe subsumiert werden können.

Die Zuordnung in eine SF erfolgt - wie heute - durch den Vorgesetzten. Die Zuteilung kann überprüft werden.

Die heutige Prämie wird durch eine leistungsabhängige Lohnkomponente ersetzt. Sie darf 10% des Richtlohnes nicht überschreiten und ist in der beruflichen Vorsorge versichert.

5. Die Arbeitszeitbestimmungen

Gleich dem Lohn werden die Arbeitszeitartikel durch generelle Bestimmungen im GAV und durch einen Anhang I geregelt.

Die auf der ersten Blick unspektakuläre Aussage lautet: Es bleibt alles beim Alten.

Man kann es allerdings auch so sagen: Sämtliche noch in den Revisionszielen der SRG vorgesehenen Verschlechterungen wurden abgewehrt (Abbau von Entschädigungen, Jahresarbeitszeit, Pauschalierungen, Ausbau der Flexibilität etc.).

5.1. Kommission Arbeitsgesetz

In den kommenden Monaten tritt zudem eine SRG-SSM-Kommission zusammen. Sie prüft die Adaption der neuen gesetzlichen Bestimmungen auf den GAV. Dieses Anpassung steht unter dem sogenannten Legitimationsvorbehalt: Abweichungen von den zwingenden gesetzlichen Vorschriften sind nur dann vertretbar, wenn die GAV-Leistungen als Ganzes die Abweichung rechtfertigen.

Wir kommen aus aktuellem Anlass darauf zurück.

Zentralsekretariat SSM, September 2000