

BILANZ DER VERHANDLUNGEN GAV 2022

Liebe SSM-Mitglieder

Es ist an der Zeit, euch den GAV 2022 zur Beurteilung vorzulegen.

No-Billag Abstimmung, SRG-Sparrunden und Pandemie beeinträchtigten die GAV Verhandlungen in den vergangenen Jahren. Das nun präsentierte Ergebnis wurde zwischen Dezember 2019 und September 2021 verhandelt.

Die Krise, die in der Westschweiz nach Erscheinen des Artikels im Le Temps am 31. Oktober 2020 ausbrach, und in die auch die Geschäftsleitung und Verwaltungsrat der SRG verwickelt waren, veränderte in der Abschlussphase der Verhandlungen das Kräfteverhältnis: Die Mobilisierung des Personals sowie der ausführliche Untersuchungsbericht des «Collectif de Défense», waren der Hebel für entscheidende Fortschritte in den GAV-Verhandlungen. Die von der SRG geforderten Einsparungen beim GAV, welche eine Blockade darstellten, wurden bedingungslos zurückgenommen.

Im November 2021 hat die Branchenkonferenz die Verhandlungen bilanziert und das Verhandlungsergebnis bewertet: Das Ergebnis entspricht dem Inhalt der gesetzten Ziele weitgehend, da es entweder konkrete Verbesserungen oder eine Perspektive für künftige Verbesserungen enthält. Einige Verbesserungen sind jedoch auch der veränderten Gesetzeslage zuzuschreiben. Und: Erstmals seit dem GAV 2004 führten Verhandlungen zu keinen Verschlechterungen.

Einige Änderungen, die auf den ersten Blick in ihrer Tragweite und Individualität begrenzt erscheinen, könnten sich als Instrumente zur kollektiven Verbesserung der Arbeitsbedingungen erweisen. Dies setzt voraus, dass das SSM sichtbar vor Ort ist und das Personal darin stützt, diese neuen Rechte einzufordern. Der GAV bietet zahlreiche Argumente, Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich zu organisieren. Hilf auch du mit und wirb für das SSM:

ssm-site.ch/mitglied-werden

Bilanz auf Grundlage des Verhandlungsmandats der SSM-Branchenkonferenz vom 14.11.2019

Kein Abbau

Als materielle Basis (Finanzrahmen) gilt der GAV 2013 (inkl. Gebührenübernahme). Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist für das SSM nicht annehmbar.

Kommentar: Der GAV 2022 weist keine Verschlechterung auf, da die SRG bei den Vergütungen und Spesen keine Einsparungen vorgenommen hat, um die neuen Kosten zu kompensieren, die sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen und der Angleichung an die Bedingungen der Kader ergeben. Der ursprüngliche Finanzrahmen enthielt keine Mittel für die Lizenzgebühr, wie vom SSM gefordert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind in den Verhandlungen um den GAV SRG 21+ die Kernanliegen des SSM. Die SRG muss ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen. Die Fürsorgepflicht ergibt sich aus Art 328 OR und ist eine zwingende Norm, was bedeutet, dass nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden davon abgewichen werden darf. Wir müssen der SRG klarmachen, dass diese Schutzpflicht im Zentrum unserer Verhandlungen steht und wir als Gewerkschaft alles unternehmen, dass die SRG diese Schutzpflicht einhalten muss

Kommentar: Der Gesundheitsschutz wird im GAV 2022 gestärkt, mit einem neuen verhandelten Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität, das der jüngsten Krise bei der SRG Rechnung trägt, und einem neuen Artikel zur Ergonomie am Arbeitsplatz.

Für das Personal der Kategorie B im Pauschalregime ist die von der SRG vorgeschlagene Einführung einer vereinfachten Zeiterfassung, die die fehlende Zeiterfassung ausgleicht, eine entscheidende Verbesserung.

Auch der SRG-Vorschlag eines Laufbahnbogens (Reduktion der Erwerbsquote am Ende der Laufbahn) könnte die Beschäftigten entlasten. Die neue Bestimmung über Telearbeit birgt gesundheitliche Risiken, aber es gibt Schutzmassnahmen, über die SSM die Mitarbeitenden informieren und sie dazu anhalten sollte, sich dessen bewusst zu sein.

Einhaltung GAV und zwingende Texte

Der GAV SRG 21+ muss zwingender formuliert und von der SRG eingehalten werden. Eine Auflistung aller kritischen Artikel und Regelungen im aktuellen GAV SRG müssen in den Verhandlungen diskutiert werden und entweder geklärt oder zwingender formuliert werden.

Schlichtungsgremien resp. -mechanismen im schuldrechtlichen Teil des GAV SRG

Die heutige Schiedsgerichtsbarkeit ist nicht nur kosten- sondern auch zeitintensiv. Weiter gibt es bei Verstössen keine wirklichen Konsequenzen. Daher muss die Einführung einer Konventionalstrafe in diesem Bereich eine hohe Priorität haben. Auch muss eine Begrenzung der Verfahrenskosten definiert werden. Ob dies dann im GAV oder eher im Reglement Niederschlag findet, bleibt zu diskutieren. Sprachlich müssen wir vielleicht nicht von einer «Konventionalstrafe» sprechen, sondern eher von einer Entschädigung an die Geschädigten. Die Konventionalstrafe soll nicht durch die Gebühren, sondern durch die Löhne der Kader bezahlt werden. Die Partei, die sich nicht an den GAV hält, verpflichtet sich die Kosten zu übernehmen.

Kommentar: Das SSM hatte festgestellt, dass wir einen guten GAV haben, dass es aber viele Probleme mit seiner Anwendung gibt. Die Liste der betreffenden Artikel wurde von der Personaldelegation in den ersten Verhandlungsrunden anhand zahlreicher Beispiele eingehend geprüft.

Da keine Einigung über die Einführung einer konventionellen Strafe erzielt werden konnte und angesichts der Tatsache, dass ein «Strafbudget» es dem Arbeitgeber theoretisch ermöglichen würde, Verstösse zu kaufen, konzentrierte sich die SSM-Delegation auf die Überarbeitung der Regeln der SSK (Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission), um sie zu einem Gremium zu machen, das Auslegungsdifferenzen wirklich beilegen kann. Dieses neu gestaltete Gremium verfolgt zwei Ziele, nachdem eine Divergenz auf EU-Ebene festgestellt wurde:

1. Behandlung von Streitigkeiten in Einzelfällen
2. Beilegung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung der GAV-Bestimmungen im Hinblick auf die Schaffung einer Rechtsprechung.

In beiden Fällen sollte das Schiedsgericht in der Lage sein, die verbleibenden Differenzen zu klären.

Geltungsbereich

Ein GAV für alle, inklusive Kader.

Die Externen, Temporären und Dritten müssen konkret geschützt werden und das Aufgebot solcher Personalkategorien muss limitiert sein.

Kommentar: Die Branchenkonferenz hat einen GAV für alle gefordert, was vorausgesetzt hätte, dass:

1. Die Behandlung der Frage des Anspruchs auf den GAV gemäss Artikel 2.2 und 2.3 angepasst würden;
2. Die Zahl der Leiharbeitenden begrenzt und deren Arbeitsbedingungen verbessert würden;
3. Die Situation der Freischaffenden verbessert würde;
4. Die Kader dem GAV unterstellt würden.

Es ist wenig überraschend, dass der GAV für alle nicht erreicht wurde. Nach einer langen Pattsituation auf Ebene der SRG, die nicht an einer Revision des Geltungsbereichs interessiert war, erhielt das SSM von der SRG-Leitung die Zusicherung, dass die Verhandlungen auf regionaler Ebene stattfinden würden, da die Prioritäten von Region zu Region unterschiedlich seien. In der Westschweiz und im Tessin wird das Problem der «falschen Externen» und der Vergabe von Aufträgen vorrangig angegangen. In der Deutschschweiz wird es die Situation der Freischaffenden sein.

Um die Diskussion über diese Themen zu forcieren, hat sich das SSM auf die Erhebungsberichte in der Westschweiz gestützt, die den Zusammenhang zwischen vertraglicher Unsicherheit und psychosozialen Risiken aufgezeigt haben. Es versteht sich von selbst, dass eine Regionalisierung der Verhandlungen in dieser wichtigen Frage mit einer nationalen Koordination einhergeht. Wenn in den Regionen pragmatische Lösungen gefunden werden, könnte dies schliesslich zu einer Anpassung des GAV führen.

Die Arbeitsbedingungen des Leihpersonals und der Freelancer werden dahingehend verbessert, dass sie in Bezug auf Löhne, wöchentliche Arbeitszeit, Ferien und Feiertage sowie Zulagen und Leistungen im Einklang mit dem GAV stehen.

Die Frage der Integration des Kaderns in den GAV bleibt offen und wird im GAV 2022 nicht geregelt. Das SSM verknüpfte das Problem mit jenem der Arbeitszeiterfassung, da das Opt-out-System praktiziert wird, ohne die Bedingungen von Artikel 73a ArG zu respektieren. Die SRG hat erkannt, dass sie ein Opt-out-System nur weiterführen kann, wenn es in einem GAV verankert ist.

Arbeitszeit

Eine Aufweichung der Regelung im Bereich der Arbeitszeiten kommt nicht in Frage. Eher im Gegenteil, der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist zwar nach Art. 73a ArGV und 73b ArGV und auf die Vorgaben des SECO. Der Arbeitgeber soll ein adäquates Zeiterfassungssystem zur Verfügung stellen, um GAV Regelungen zu gewährleisten. Doch auch wenn das Arbeitsgesetz anwendbar bleibt, insbesondere bez. Arbeits- und Ruhezeiten, sind Verletzungen schwieriger nachzuweisen, wenn die Angaben nicht mehr in den Verzeichnissen und Unterlagen enthalten sind. Die Zeitaufschreibung ist ein hohes Gut und dies muss auch unseren Mitgliedern wieder bewusster werden. Alle Angestellten der SRG welche einen Verdienst von unter CHF 120 000 aufweisen und keine Kaderfunktion innehaben, sollen ihre Arbeitszeit erfassen.

Kommentar: Der GAV 2022 sieht im Gegensatz zu den GAV 2009 und 2013 keine Flexibilisierung der Arbeitszeitbestimmungen vor. Wie bereits erwähnt, wird die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung, ein vom SSM akzeptierter Vorschlag des SRG, die Kontrolle der Arbeitszeiten in den UE verbessern.

Lohnsystem

Das aktuelle Lohnsystem der SRG sorgt bereits seit geraumer Zeit für Unmut. Das SSM hat überhaupt keinen Einfluss mehr auf die Lohnpolitik der SRG. Die Leidtragenden sind heute insbesondere die jüngeren/neuen Angestellten der SRG, aber auch teilweise ältere, langjährige Angestellte, welche nach Art. 7.1 immer noch nicht ihren Richtlohn (100 % im Lohnsystem) erreicht haben. Wir fordern ein transparentes Lohnsystem, welches auch wieder eine Lohnkarriere innerhalb der SRG nachvollziehbar macht. Auch muss das Lohnsystem der SRG jegliche Diskriminierungen ausschliessen.

Kommentar: Wir hatten eine Erhöhung des Mindestlohns auf 85 % und die Wiedereinführung einer Form der Regulierung der Lohnentwicklung gefordert, wobei das Ideal darin bestand, den Referenzlohn in 10 Jahren zu erreichen, indem die Norm von Artikel 9.1 des GAV in einen Zwang umgewandelt wurde. Es überrascht nicht, dass diese Forderung nicht erfüllt wurde, obwohl eine Petition mit 1500 Unterschriften eingereicht wurde. Da die Diskussion über dieses Thema blockiert war, suchten wir nach einer anderen Möglichkeit, positiven Druck auf die Lohnentwicklung auszuüben.

Zwei Verbesserungen sind hierbei hervorzuheben:

1. Die Mindestlöhne wurden von 75 % auf 80 % angehoben, was vor allem für die Mitarbeitenden in Unternehmenseinheiten mit tiefen Löhnen interessant ist, namentlich bei RSI.
2. Eine neue Formulierung des Artikels 9.1 des GAV:
Die Mitarbeitenden haben bezüglich ihrer individuellen Lohnsituation einen Anspruch auf Transparenz. Den Mitarbeitenden werden jährlich Schlüsselfunktion, Funktionslohn und Richtlohn mitgeteilt. Die Mitarbeitenden haben alle 4 Jahre das Recht, ihre individuelle Gehaltssituation überprüfen zu lassen und mit der / dem Vorgesetzten zu diskutieren. Sie erhalten auf Verlangen eine schriftliche Zusammenfassung des Gesprächs.

Zur Erinnerung: Der frühere Wortlaut von Artikel 9 Absatz 1 hatte den Vorteil, dass er eine Norm festlegte, aber er war nicht verbindlich. Es sah das Recht vor, zu fragen, warum der Richtlohn nicht innerhalb von 10 Jahren erreicht wurde. Angestellte, die einen solchen Antrag stellten, erhielten ein Standardschreiben, in dem meist nur auf die finanzielle Situation der SRG hingewiesen wurde.

Das SSM hat dann versucht, die Logik umzukehren, indem es eine Verpflichtung für die Hierarchie vorgeschlagen wurde, die Gehaltssituation der Person zu prüfen. Dies mit dem Ziel, dass ein Anreiz geschaffen würde, die Probleme zu lösen, bei denen heute aufgrund fehlender Regeln häufig Gehaltsunterschiede und Stagnation auftreten. Wir haben die Verbindlichkeit der Überprüfung nicht erreicht, aber der neue Wortlaut wird es dem SSM ermöglichen, seine gewerkschaftliche Arbeit zu machen und das Personal aufzufordern, dieses neue Recht zu nutzen. Der Zeitrahmen ist realistischer (4 Jahre statt 10 Jahre) und ermöglicht es, die direkten Vorgesetzten in die Verantwortung zu nehmen. Heute haben diese die Möglichkeit, die heisse Kartoffel weiter und an die höhere Stelle zu reichen.

Kurz gesagt, diese Bestimmung ist weit von unserer Forderung entfernt, aber sie steht im Einklang mit der vom SSM verlangten Veränderung der Führungskultur (ebenso wie die Forderung, die Kader in den GAV zu integrieren). Es geht nicht mehr um das Erreichen des Richtlohns, sondern um die Lohnsituation, die eine ganze Reihe von Problemen umfasst: Zu langsame Lohnentwicklung, zu niedriges Gehalt bei der Einstellung, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern oder nach anderen Kriterien usw.

Die Transparenzlisten werden durch den Hinweis auf die Schlüsselfunktionsänderung verbessert. Das SSM wird statistische Ad-hoc-Massnahmen verlangen können, auf die die SRG umgehend reagieren sollte.

Heimarbeit (Home-Office)

Diese Frage wird die SRG sicherlich thematisieren und sie ist gewerkschaftlich betrachtet eine Knacknuss. Wie der Verzicht auf die Zeitaufschreibung, birgt Home-Office verschiedenste Gefahren. Vor allem im Bereich des Gesundheitsschutzes. Die Grundsätze des SSM sollen daher sein:

- Alle gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen eingehalten werden. Angestellte, wie auch Vorgesetzte kennen den zwingenden Rahmen und die Risiken in Bezug auf den Gesundheitsschutz.
- Freiwilligkeit: Home-Office basiert auf der Freiwilligkeit der Angestellten. Niemand darf gezwungen werden.
- Das Recht auf Ruhe/Abgrenzung: Auch wer zuhause oder andernorts arbeitet hat das Recht auf Ruhe und Abgrenzung.
- Das Recht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb: Soll die Freiwilligkeit auch wirklich möglich sein, müssen die Angestellten das Recht auf einen Arbeitsplatz haben.

Kommentar: Mit dem neuen Artikel zur Telearbeit werden die von der Berufskonferenz festgelegten Kriterien erfüllt. Die Gesundheitskrise war ein gross angelegter Testfall für die Tücken dieser Form der Arbeit. Der SSM achtete besonders darauf, dass die gesetzlichen Bestimmungen und die internen Regeln der SRG zur Arbeitszeit, zum Gesundheitsschutz und zum Recht auf Unterbrechung eingehalten wurden. Die Bereitstellung der Grundausstattung wird in einem Verhandlungsprotokoll um die Möglichkeit ergänzt, mit dem direkten Vorgesetzten eine andere Ausstattung zu vereinbaren. Was Spesen, Zulagen und Zeitzuschläge betrifft, so ist es der Begriff der ordnungsgemässen Arbeit, der den Unterschied ausmacht. Dies ist mitunter eine Grauzone, für deren Klärung das SSM im paritätischen Rahmen sorgen muss, insbesondere mit Blick auf die Erfassung der, für die zur Erfüllung der Anforderungen notwendigen Stunden. Es ist zudem sinnvoll, das Personal für das Risiko der Selbstausbeutung zu sensibilisieren.

Gleichstellung und diskriminierungsfreier GAV

Der GAV SRG 21+ muss in allen Belangen diskriminierungsfrei sein und die Gleichstellung gewährleisten.

Kommentar: Die geltenden Bestimmungen des GAV wurden nicht geändert, aber es gibt eine deutliche Verbesserung im Bereich der Elternschaft durch die Harmonisierung mit den Vertragsbedingungen der Kader. So wird der Mutterschaftsurlaub von 16 auf 18 Wochen und der Vaterschaftsurlaub von 10 auf 20 Tage erhöht. Das Recht auf 20 Tage Urlaub gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare. Erwähnenswert ist auch das Recht des Vaters und der Mutter, ihre Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder Adoption auf 60 % zu reduzieren. Auch dieser Anspruch haben gleichgeschlechtlichen Paaren ebenso.

Aus- und Weiterbildung / Umschulung des Personals

Die Arbeitswelt verändert sich durch die Digitalisierung stetig. Damit verändern sich auch die Profile und die Kompetenzschwerpunkte an das SRG-Personal. Damit das SRG-Personal mit diesen Veränderungen Schritt halten kann, braucht es ein klares Vorgehen in der beruflichen Entwicklung für das SRG-Personal. Es geht nicht an, dass die SRG Entwicklungen und Veränderungen vorwärtstreibt, ohne das Wohl des Personals zu berücksichtigen. So reicht es nicht, einen auf den ersten Blick attraktiv erscheinenden Entwicklungsurlaub einzuführen, aber dann das Personal in den weiteren Fragen allein zu lassen. Auch dürfen die Weiterentwicklung und damit verbundene allfällige Abwesenheiten nicht auf die ArbeitskollegInnen zurückfallen. Dieser Bereich ist in Anbetracht der aktuellen Entwicklung der Arbeitswelt in der Medienbranche zentral, muss aber klar definiert werden. Die Kompetenzen, welche benötigt werden, sollen intern ausgebildet werden. Der Wissenstransfer soll garantiert werden.

Kommentar: Die SRG wollte den Aus- und Weiterbildungsartikel um einen neuen Anspruch in Form eines «Zielwertes» von 5 Tagen pro Jahr für von den Arbeitnehmenden vorgeschlagene Weiterbildungsmaßnahmen erweitern. Der Artikel wurde dahingehend verbessert, dass die Verantwortung für die berufliche Entwicklung gemeinsam getragen wird und nicht allein in der Verantwortung des Personals liegt.

Urheberrechte und Situation der Freischaffenden

Diese gesamte Thematik betrifft verschiedene Stellen im GAV. Die Digitalisierung der Wirtschafts- und Medienwelt setzt eine neue Definition der Urheberrechte voraus. Zusätzlich muss die allgemeine Situation der Freischaffenden diskutiert werden. Deren Zahl nimmt weiterhin zu und sie sind heutzutage der SRG ausgeliefert.

Kommentar: Es gibt keine Änderungen des GAV bezüglich der Urheberrechte. Die Frage der Freischaffenden ist im Kapitel des Geltungsbereichs thematisiert. In diesem Bereich ist alles noch offen. Das SSM bleibt dran.

Mitwirkung/Partizipation und Sozialpartnerschaft

Durch die verschiedenen Sparmassnahmen und Reorganisationen hat die Sozialpartnerschaft in den letzten Jahren stark gelitten. Insbesondere verweigert die SRG immer mehr die Mitwirkungsrechte des SSM. In vielen Punkten hat das SSM lediglich das Recht auf Information oder auf Mitsprache. Der GAV muss dahingehend revidiert werden, dass das Recht auf Mitentscheid in gewissen Fragen aufgenommen wird oder klarer umschrieben wird, wie die Mitwirkung aussehen soll.

Kommentar: Keine Änderungen des GAV in dieser Thematik.

Swiss TXT/INIT

Mit der Integration von Swiss TXT in den GAV SRG hat sich dessen Geltungsbereich erweitert. Dies ist erfreulich, insbesondere dass hiermit ca. 120 Mitarbeitende einen GAV erhalten (vorher kein GAV, nur Personalreglement). Für eine Personalkategorie (Access Services) wurden, auch auf Wunsch der Betroffenen, verschiedene Ausnahmen definiert. Der Umgang mit diesen Ausnahmen für den GAV SRG 21+ muss mit der SRG thematisiert werden. Das Prinzip der Gleichbehandlung ist dem SSM wichtig, daher sollten die Ausnahmen nach der Übergangszeit wegfallen. Dazu muss jedoch auch noch das betroffene Personal befragt werden.

Kommentar: Die Situation von Swiss TXT, dessen Personal seit dem 1.1.2020 dem GAV SRG unterstellt ist, wurde im Rahmen der Verhandlungen nicht behandelt. Die Diskussionen fanden nachgelagert statt. Auf Basis des Mandats der Branchenkonferenz vom 8. November 2021, wurden für das Personal im Bereich Access Services, welches einem Ausnahmekatalog zum GAV unterliegt, kleine Verbesserungen erzielt. Wiederum wird der Ausnahmekatalog für die Laufzeit des GAV 2022 gelten. Für das SSM ist klar, dass die Frage von Swiss TXT für kommende Verhandlungen nicht mehr separat behandelt wird.