

EIN WESENTLICH BESSERER GAV

Ergebnisse der GAV 22-Verhandlungen auf der Grundlage des Mandats der Branchenkonferenz vom 14. November 2019

In Kürze

Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Verbesserung des Gesundheitsschutzes

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Bogenkarriere – Senkung des Beschäftigungsgrads am Ende der Laufbahn

Erhöhung des Mindestlohns von 75 % auf 80 %.

Recht auf eine Überprüfung der Lohnsituation alle vier Jahre

Verbesserte Kontrolle der Anwendung des GAV

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für temporäre Mitarbeitende

Neuer Artikel über Telearbeit

Verbesserung des Artikels über Aus- und Weiterbildung

Neue Urlaube, die sich aus der Bundesgesetzgebung ergeben

Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs sowie des Urlaubs bei Tod von Angehörigen (Angleichung an die Bedingungen für Führungskräfte)

Und weiter ...

Regionale Verhandlungen über die Auslagerung von Arbeit

Kleine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Personals des Bereichs Access Services von Swiss TXT, welches einem befristeten Ausnahmekatalog unterliegt

Details und Kommentare

Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Vor dem Hintergrund der Krise, die Ende 2020 bei RTS aufflammte und ihrer Auswirkungen auf RSI und auf die Direktion und den Verwaltungsrat der SRG, wurden die Einsparungen, die die SRG im Gesamtarbeitsvertrag im Bereich der Entschädigungen und der Kostenerstattung vornehmen wollte, abgewendet.

Verbesserung des Gesundheitsschutzes durch einen neuen Artikel zur Ergonomie am Arbeitsplatz und eine ausgehandelte Regelung zum Schutz der persönlichen Integrität

Der GAV 2022 enthält einen neuen Artikel zur Ergonomie am Arbeitsplatz:

42.3 Der/die Mitarbeiter/in informiert die Vorgesetzten und die/den Sicherheitsbeauftragte/n über die Notwendigkeit der Anpassung des Arbeitsplatzes, wenn eine Beeinträchtigung die ordnungsgemässe Durchführung der Arbeit behindert, oder wenn der Arbeitsplatz den ergonomischen Anforderungen nicht entspricht. Streitigkeiten werden durch die zuständige paritätische Kommission der UE behandelt.

Ein neu ausgehandeltes Reglement regelt den Schutz der persönlichen Integrität und das Verfahren bei Persönlichkeitsverletzungen für die gesamte SRG. Der Text wurde vor dem Hintergrund der bei RTS ausgelösten Krise diskutiert.

Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung

Vereinbarung über die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung für das Personal der Kategorie B GAV gemäss Artikel 73b des Arbeitsgesetzes. Ab Januar 2022 wird das betroffene Personal nur noch die Gesamtdauer des Arbeitstages sowie den Beginn und das Ende von Nacht- und Sonntagsarbeitszeiten erfassen. Begleitende Massnahmen sind vorgesehen.

Mitarbeiter, die dies wünschen, können die Arbeitszeit weiterhin detailliert erfassen, wie Mitarbeiter der Kategorien A und C.

Für das Personal der Kategorie B bei RTS bedeutet diese Änderung die Einführung der Arbeitszeiterfassung, die ein Instrument des Gesundheitsschutzes darstellt.

Bogenkarriere (Senkung des Beschäftigungsgrads am Ende der Laufbahn)

Ab 58 Jahren besteht die Möglichkeit, das Arbeitspensum am Ende der beruflichen Laufbahn zu reduzieren, wobei die Höhe der Rente aus der zweiten Säule beibehalten wird. Der Beschäftigungsgrad kann um mindestens 10 % und bis zur Hälfte des ursprünglichen Beschäftigungsgrades reduziert werden. Wenn die Person es wünscht, zahlt die SRG weiterhin den Arbeitgeberanteil der Pensionskasse, der dem ursprünglich versicherten Gehalt entspricht, während der Arbeitnehmendenanteil von den Mitarbeitenden getragen wird.

Diese neue Möglichkeit kann den Druck von den Arbeitnehmern nehmen und stärkt somit die Instrumente des Gesundheitsschutzes.

Erhöhung des Mindestlohns von 75 % auf 80 %

Eine Massnahme, die besonders in den Unternehmenseinheiten interessant ist, in denen die Löhne bei Einstellung am niedrigsten sind.

Recht auf eine Überprüfung der Lohnsituation mit dem/der direkten Vorgesetzten alle vier Jahre

Neuer Wortlaut von Artikel 9.1 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.

Diese neue Bestimmung ermöglicht es den Angestellten, eine Diskussion über die Lohnsituation zu beginnen, und nicht nur zu fragen, warum der Referenzlohn nicht innerhalb von zehn Jahren in der gleichen Funktion erreicht wurde – eine Formulierung aus dem GAV 2013, die sich als nutzlos erwiesen hat. Diese Neuerung zielt darauf ab, die direkte Führungskraft in Fragen der Lohnhöhe, aber auch der Fairness innerhalb des Teams stärker in die Verantwortung zu nehmen.

Verbesserte Kontrolle der Anwendung des GAV

Die Kompetenzen der SSK (Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission) werden auf Fragen der Auslegung des GAV ausgeweitet. Individuelle Streitigkeiten und Auslegungsdifferenzen werden von der SSK behandelt, nachdem eine Divergenz auf der Ebene der Unternehmenseinheit festgestellt wurde.

In einer separaten Erklärung wird zudem die Möglichkeit vorgesehen, in konkreten Fällen von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des GAV, die auf regionaler und nationaler Ebene nicht entschieden wurden, ein Schiedsgericht anzurufen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Temporäre

Personen, die im Rahmen eines Leihvertrags für die SRG arbeiten, werden einen besseren Schutz in den Bereichen Lohn, Arbeitszeit, Zulagen und Entschädigungen geniessen.

Neuer Artikel über Telearbeit

Die Pandemie war ein gross angelegtes Laboratorium für die mit dieser Arbeitsform verbundenen Tücken. Das SSM hat dafür gesorgt, dass die gesetzlichen Bestimmungen und die internen Regeln der SRG eingehalten werden, sei es in Bezug auf die Arbeitszeit, den Gesundheitsschutz oder das Recht auf Abgrenzung. Die Bereitstellung einer Grundausstattung wird in einem Verhandlungsprotokoll durch die Möglichkeit ergänzt, mit dem direkten Vorgesetzten oder der direkten Vorgesetzten eine andere Ausstattung zu vereinbaren. Für Spesen, Zulagen und Zeitbonus ist es die «angeordneten Arbeit», die ausschlaggebend ist: Manchmal handelt es sich um eine Grauzone, die eine Prüfung der zur Erfüllung einer Tätigkeit erforderlichen Zeit nötig macht.

Verbesserung des Artikels über Aus- und Weiterbildung

Die SRG wollte den Artikel über die Aus- und Weiterbildung erweitern, um ein neues Recht in Form eines «Zielwerts» von fünf Tagen pro Jahr für Weiterbildungsmassnahmen, die von den Beschäftigten vorgeschlagen werden, zu integrieren. Der Artikel wurde unter dem Gesichtspunkt verbessert, dass die Verantwortung für die berufliche Entwicklung gemeinsam getragen wird und nicht mehr allein bei den Mitarbeitern liegt.

Neue Urlaube, die sich aus der Bundesgesetzgebung ergeben

Pflege von Angehörigen: Erweiterung des Kreises der Betroffenen (früher nur das eigene Kind).

Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, bis zu 14 Wochen und unter bestimmten Bedingungen.

Harmonisierung der Urlaube mit den Bedingungen für Führungskräfte

Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von 16 auf 18 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 20 Tage. Einführung eines 20-tägigen Urlaubs bei gleichgeschlechtlicher Elternschaft.

Urlaub bei Todesfall: 10 Tage auch beim Tod des Vaters oder der Mutter (vorher 3 Tage).

Und weiter ...

Regionale Diskussion über Externe

Im Zuge der bei RTS ausgelösten Krise und der Mobilisierung des Personals diskutierte das Westschweizer SSM mit der SRG-Direktion verschiedene Fragen, darunter die des Geltungsbereichs des GAV, eine Forderung, die im GAV-Verhandlungsmandat enthalten war, zuSder es jedoch keine nationale Einigung gab. Das SSM akzeptierte den Grundsatz, dass die Frage der Externen ein Gegenstand ist, der aufgrund der Unterschiede zwischen den Sprachgebieten zunächst auf RTS-Ebene diskutiert werden muss.

Regionale Verhandlungen über Kriterien für Outsourcing/Internalisierung

Das SSM ist an einem Prozess beteiligt, in dem genau geklärt werden soll, unter welchen Bedingungen es gerechtfertigt ist, auf externes Personal zurückzugreifen. Für die Gewerkschaft geht es nicht nur darum, eine unnötige Prekarisierung der Angestellten zu vermeiden. Wie der Bericht des «Collectif de défense» im Rahmen der Situationsanalyse bei RTS zeigte, stellt diese, ein Nährboden dar, der psychosoziale Risiken begünstigt.

Es geht auch um gesunden Menschenverstand: Das Unternehmen verliert durch teils ideologische Entscheidungen – öffentliches – Geld. Die Auslagerung muss durch eine tatsächliche Notwendigkeit für den reibungslosen Betrieb des Unternehmens gerechtfertigt sein und darf nicht auf der Grundlage anderer Kriterien erfolgen. Das SSM versteht die Notwendigkeit, die vertraglichen Verpflichtungen mit der audiovisuellen Branche einzuhalten, ist aber keineswegs der Ansicht, dass beispielsweise Manpower oder Adecco Akteure der Branche sind.

Swiss TXT

Kleine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Personals im Bereich Access Services von Swiss TXT, das einem befristeten Ausnahmekatalog unterliegt

Swiss TXT ist seit dem 01.01.2020 dem SRG-GAV unterstellt. Das SSM hat Verhandlungen aufgenommen und kleine Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen des Personals von Access Services erreicht. Der Ausnahmekatalog ist bis 31.12.2025 befristet.