

Eine planbare, transparente und gerechte Lohnentwicklung in der SRG

Das SSM wird von seinen Mitgliedern immer wieder mit Klagen über die aktuelle Handhabung des Lohnsystems und der Lohnpolitik der SRG konfrontiert. Dabei ist insbesondere die lange Dauer oder besser gesagt das Nichterreichen des 100%-Richtlohnes Thema.

Für die SRG ist der im Gesamtarbeitsvertrag SRG (GAV SRG) festgeschriebene 100%-Richtlohn ein theoretischer Wert, der nicht unbedingt erreicht werden muss. Für das SSM ist dieser Richtlohn jedoch der Wert der Schlüsselfunktion und muss deshalb realistisch und erreichbar sein.

Die Regelung im GAV SRG ist unpräzise. Einerseits wird der Richtlohn als „Wert der Schlüsselfunktion“ definiert und bezeichnet damit den eigentlichen Wert der Funktion. Andererseits ist festgehalten, dass der Richtlohn ein technischer Wert ist, welcher nicht in einer bestimmten Zeitspanne erreicht werden muss. Diese Aussage ist nicht nur unklar, sondern widersprüchlich. Wenn der Richtlohn den Wert einer Schlüsselfunktion wiedergibt, dann ist dieser Wert aus der Funktionsbewertung mit entsprechend definierten Kriterien abgeleitet worden und muss innert einer bestimmten Zeitspanne erreicht werden.

Dies ist derzeit beinahe unmöglich. Da die SRG neuen Angestellten zu tiefe Anfangslöhne bezahlt, ist es kaum realistisch den 100%-Richtlohn innert einer angemessenen Frist beziehungsweise überhaupt zu erreichen. Eine planbare Lohnentwicklung ist für SRG-Angestellte aktuell nicht möglich.

Kritiker einer planbaren und regelmässigen Entwicklung behaupten, dass sich solche Automatismen negativ auf die Löhne der Jungen auswirken und am Ende einer Lohnkarriere, bei Erreichen des Richtlohnes, Frust generieren. Nach Erreichen des Richtlohnes sind Lohnentwicklungen an generelle Lohnerhöhungen oder an einen Teuerungsausgleich gekoppelt. Je nach Ausgestaltung des Lohnsystems kann das Frustrationspotential aber auf ein Minimum reduziert werden. Ausserdem wirkt sich eine planbare Lohnentwicklung auch durchaus positiv auf die Unternehmung aus. Da beispielsweise die Entwicklung der Lohnkosten und der Fluktuationsgewinne bei Abgängen besser berechnet und in die finanzielle Mittelfristplanung integriert werden können.

Die derzeitige Lohnpolitik der SRG zeigt, dass das aktuelle SRG-System mit seinen vielen Freiheiten grossen Unmut generiert. Alljährlich argumentiert die SRG, dass sie mit ihren eingeschränkten Mitteln zuerst die Jungen im Lohnsystem raufbringen muss und für die langjährigen Angestellten nichts mehr übrig bleibt. Junge Mitarbeitende und Neueingestellte werden bestraft, da sie mit zu tiefen Einstiegsöhnen angestellt werden und die SRG zu wenig Mittel zur Verfügung stellt, um sie an den Richtlohn zu führen. Langjährige Mitarbeitende, die seit Jahren eine gute Leistung erbringen, bleiben im Lohnsystem stecken und werden so ebenfalls bestraft. Damit werden „Jung und Alt“ gegeneinander ausgespielt und das Vorgehen produziert Frust, Verliererinnen und Verlierer.

Was das SSM für den GAV SRG 21+ verlangt ist keine „Revolution“. Das SSM fordert lediglich eine planbare Lohnentwicklung für das SRG-Personals, wie sie in zahlreichen Unternehmungen des Service Public üblich ist. Dies schliesst eine Leistungskomponente im Lohnsystem nicht aus. Der Grundsatz, dass eine überwältigende Mehrheit der SRG-Angestellten alljährlich gute Leistungen erbringt und damit in den Genuss einer planbaren Lohnentwicklung kommen soll, wird damit lediglich vor das Prinzip der „Entlohnung nach Leistung“ gestellt.

Leistungsorientierte Lohnsysteme sind in der letzten Zeit vermehrt in Verruf geraten, insbesondere in Bereichen in welchen „Leistung“ schwierig messbar ist. Es besteht die Gefahr, dass als „Leistung“ vor allem das allgemeine Wohlergehen der Angestellten und die Übereinstimmung mit den Vorstellungen des Vorgesetzten beurteilt werden. Dieses Vorgehen produziert subjektive Verzerrungen. Die Bewertung einer Leistung ist nicht objektiv nachvollziehbar und erscheint willkürlich.

Darum fordert das SSM:

Ein diskriminierungsfreies und transparentes Lohnsystem.

Eine planbare Lohnentwicklung mit einer nachvollziehbaren Heranführung an den Richtlohn.

Einstiegslohne, welche der Ausbildung, der Erfahrung und der Person gerecht werden.

Ein Lohnsystem, in welchem „Leistung“ nicht der Hauptparameter der Lohnentwicklung ist (ist in FR und IT Version anzupassen).

SSM, 21.1.2020.

SSM < SRG. Loehne. SSM, 2020-01-21

21.01.2020 – 11:09

zurück