Flexibel und hartnäckig

Autor(en): **Ruppen, Stefan**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **84 (1992)**

Heft 4

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355404

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

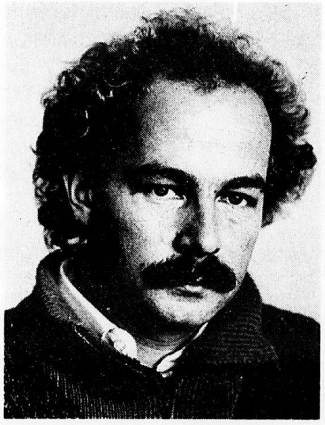
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Flexibel und hartnäckig

Der Lack blättert. Die schwere Rezession und die steigende Arbeitslosigkeit drücken auf die Stimmung. Was tun, wenn die Kassen leer sind und die Arbeitgeber wohlerworbene Rechte wie den Teuerungsausgleich demontieren wollen? Auf Konfrontationskurs gehen oder retten, was zu retten ist? Auch wenn es für Verhandlungen kein Patentrezept gibt, die Strategie lautet: So flexibel wie möglich, so hartnäckig wie nötig.



Von Stefan Ruppen, Sekretär des SSM

Die politischen wie wirtschaftlichen Parameter sind schlecht. Auch bei der SRG. In den letzten zwei Jahren hat die SRG über 220 Stellen abgebaut und Millioneneinsparungen vorgenommen. Gleichzeitig hat sich die Radio- und Fernsehgesellschaft in einem atemberaubenden Tempo restrukturiert. Innert weniger Monate mutierte das Unternehmen in eine aktiengesellschaftsähnliche Holding mit marktwirtschaftlicher Ausrichtung und neuer Zielsetzung. Als erstes ging es dem bisher unbestrittenen Grundsatz, in Gehaltsfragen dem Bund zu folgen, an den Kragen. Mit schmerzlichen Konsequenzen für das Personal. Die SRG hat es abgelehnt, die dreiprozentige Reallohnerhöhung, welche der Bund den Beamten letztes Jahr gewährte, auch seinem Personal auszuschütten.

In diesem angespannten Klima starteten die Verhandlungen zu einem neuen Gesamtarbeitsvertrag. Wie erwartet trieb die neue Unternehmensphilosophie der SRG ihre Blüten, begünstigt durch den allgemein feststellbaren Drang zur Deregulierung: Weg von beamtenrechtlichen Vorschriften, Abbau des Kündigungsschutzes, Einführung eines Leistungslohnes, weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Viele dieser Forderungen waren für unsere Verhandlungsdelegation auf den ersten Blick Sprengstoff an den Mauern der Sozialpartnerschaft. Wir mussten uns zu diesem Zeitpunkt die folgende Frage stellen: Lehnen wir diese Ansinnen rundweg ab oder gibt es einen Weg, die Anliegen der SRG als Vehikel zur Durchsetzung eigener Forderungen einzusetzen. Wir haben uns nach intensiver Vorbereitung in Arbeitsgruppen für die zweite Option entschieden. Um das Resultat vorwegzunehmen: Ende September hat die SSM-Basis die Grundsätze für einen neuen GAV, welche unter anderem auch die Einführung eines Leistungslohns vorsehen, mit einem Stimmverhältnis von 10:1 angenommen. Warum dieses klare Resultat? Mutierten die SRG-Angestellten unvermittelt zu glühenden Jünger und Jüngerinnen eines Leistungslohnes? Keineswegs. Wir haben denn auch die SRG in einer ersten Phase eindringlich auf die negativen Folgen eines Leistungslohnes hingewiesen. Wir warnten insbesonders vor Demotivierung durch ungerechte Qualifikation und der Gefahr eines ungesunden Konkurrenzverhaltens unter den Angestellten. Das SSM hätte mit gutem Rückhalt bei der Basis diese Position einnehmen können. Die Folge wäre eine Verhärtung der Positionen gewesen und der Beginn eines Machtkampfes, den eine der Verhandlungsdelegationen früher oder später hätte verlieren müssen. Denn aus unserer Analyse der SRG-Interessen schälte sich eine Tatsache heraus: Die SRG musste aus politischen Gründen an einem neuen Lohnsystem festhalten. Sie war faktisch gezwungen, die Effizienz der Restrukturierung mit konkreten Konsequenzen in arbeitsrechtlichen Fragen zu beweisen. Neoliberale Kräfte in den neuen Gremien lechzten geradezu nach diesem Tatbeweis. Folge: Von allem Anfang an manövrierte sich die SRG in eine unflexible Position. Es ist eine Verhandlungserfahrung, dass derjenige, der etwas unbedingt will, empfänglich für Zugeständnisse wird. Auf dieser Überlegung bauten wir unsere Strategie auf. Für unser Ja zum Prinzip eines Leistungslohnes verlangten wir zwei Dinge. Erstens die Abschaffung des unsolidari-

Ende September hat die SSM-Basis die Grundsätze für einen neuen GAV, welche unter anderem auch die Einführung eines Leistungslohns vorsehen, mit einem Stimmverhältnis von 10:1 angenommen.

Die Abschaffung des unsolidarischen und komplizierten Vertragswerkes ist durch die Ausweitung des Geltungsbereiches des neuen GAV durchgesetzt.

Flexibel verhandeln statt sich in unverrückbare Positionen hineinzumanövrieren.

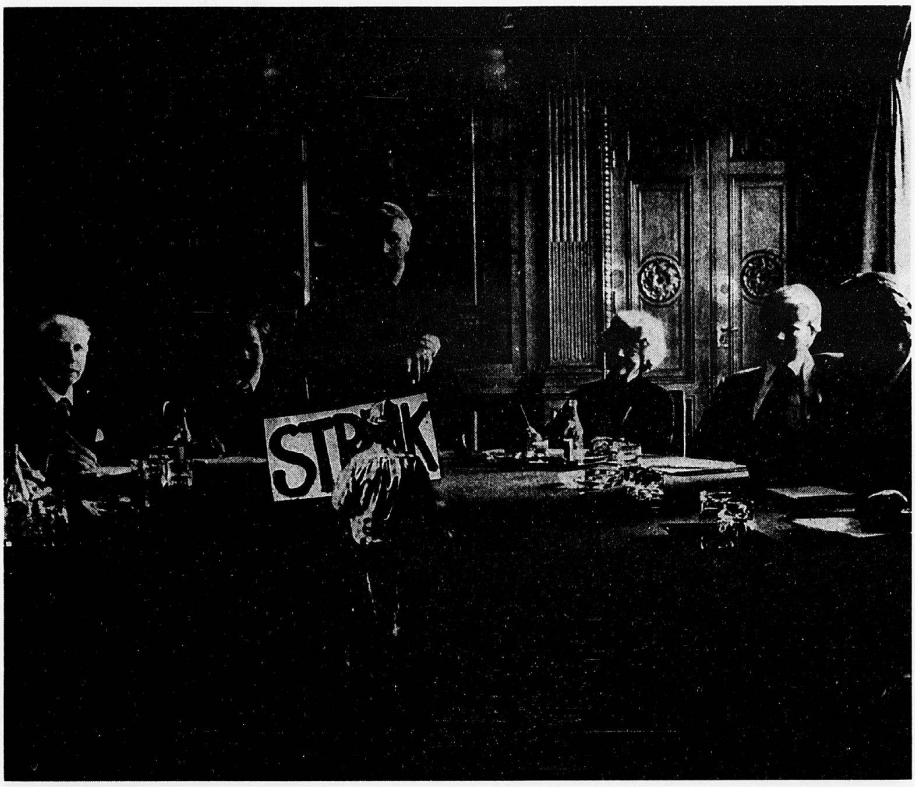


Foto: Walter Erb

schen und komplizierten Vertragswerkes durch die Ausweitung des Geltungsbereiches des neuen GAV. Zweitens die aktive Mitsprache bei der Ausarbeitung des neuen Lohnsystems.
Beide Forderungen sind heute durchgesetzt. Neu werden zwischen 800 und 1000 SRG-Angestellte unter den Geltungsbereich fallen und damit in den Genuss der anerkannt guten sozialen Sicherheiten des SRG-GAV kommen. Vor allem der Wechsel von den bisher auf ein Jahr befristeten Verträgen in unbefristete Arbeitsverhältnisse bedeutet für die Betroffenen einen gewaltigen Fortschritt. Die drückende Ungewissheit, ob der Vertrag für das nächste Jahr wieder erneuert wird, fällt weg. Die Betroffenen verfügen endlich über einen Kündigungsschutz, ein Rekursrecht bei Entlassung und unter gewissen Bedingungen über den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von bis maximal 12 Monatslöhnen. Der Lohn ist neben den Arbeitszeitartikeln der Dreh- und Angelpunkt eines jeden Gesamtarbeitsvertrages. Mitsprache, Transparenz und Kontrolle ist hier von besonders grosser Bedeutung. In den Verhandlungen haben wir in dieser wichtigen Frage einen Durchbruch erzielt. National wie regional werden paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppen das neue Lohnsystem aushandeln. Wir werden Einfluss auf die Arbeitsplatzbewertung haben, mitentscheiden, nach welchen Kriterien qualifiziert wird und aushandeln, in welchem Verhältnis die Leistungslohnkomponente zu automatischen Lohnkomponenten wie Erfahrungswert stehen wird. Bei der Überführung ins neue Lohnsystem besteht ein Rekursrecht gegen die Neueinteilung, der individuelle Lohn ist garantiert und die von der SRG verlangte Lohnreduktion bei schlechter Qualifikation abgeblockt. Bei mehrjähriger ungenügender Qualifikation findet neu ein Dialog zwischen den Sozialpartnern statt mit dem Ziel, geeignete Massnahmen, wie Weiterbildung oder Umschulung, zu prüfen. Die SRG ist bereit, die qualifizierenden Vorgesetzen vorgängig zu schulen. Nebst dem Einbau all dieser Kontrollmechanismen werden wir bei der Einführung des Leistungslohnes versuchen, das Tabuthema Lohn zu knacken. Wir werden unsere Mitglieder auffordern, ihren Lohn freiwillig zu deklarieren und eine Lohnliste schaffen. Nachdem beim SSM fast 50 Prozent der Angestellten organisiert sind – zusammen mit dem anderen SRG-Verband VSRTA beträgt der Organisationsgrad gegen 70 Prozent –, versprechen wir uns von dieser Massnahme eine wirksame Kontrolle gegen Missbräuche beim Leistungslohn. Was wir zudem erreichen wollen: Dort, wo es möglich ist, soll der von der SRG zur Verfügung gestellte Betrag für Leistung von den Angestellten unter sich verteilt werden können.
Die auf dem Tisch liegenden Resultate wurden unserer Meinung nach nur möglich, weil das SSM nicht den Fehler beging, unverrückbare Positionen zu beziehen, sondern die auf dem Spiel stehenden Interessen beider Vertragspartner in den Mittelpunkt stellte. Wir waren so nicht gezwungen, eine einmal bezogene Position eigensinnig zu verteidigen. Wir waren in der Lage, ohne nett zu sein, sachbezogen zu verhandeln. In diesem Sinne waren wir so flexibel wie möglich und so hartnäckig wie nötig.

Die Resultate wurden nur möglich, weil das SSM nicht den Fehler beging, unverrückbare Positionen zu beziehen, sondern die auf dem Spiel stehenden Interessen beider Vertragspartner in den Mittelpunkt stellte.