

SCHWEIZERISCHE RADIO- UND FERNSEHGESELLSCHAFT

GESAMTARBEITSVERTRAG 2009

(gültig ab 1. Januar 2009)



betreffend

die Arbeitsbedingungen des Personals der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft

abgeschlossen zwischen der

Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG SSR idée suisse)

nachstehend «Arbeitgeberin» bzw. «SRG SSR» genannt, einerseits

und dem

Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

nachstehend «Vertragspartner» bzw. «SSM» genannt, andererseits

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	5
A Rahmenbedingungen und Geltungsbereich	6
Art. 1 Rahmenbedingungen	6
Art. 2 Geltungsbereich	6
B Anstellung, Schlüsselfunktion, Arbeitsvertrag und Vertragsänderung	7
Art. 3 Besetzung von Stellen	7
Art. 4 Zuordnung von Schlüsselfunktionen	7
Art. 5 Arbeitsvertrag und Vertragsänderung	7
C Lohn und Sozialzulagen	8
Art. 6 Lohn	8
Art. 7 Lohnformen und Lohnkomponenten	8
Art. 8 Umwandlung 13. Monatslohn	9
Art. 9 Transparenz	9
Art. 10 Betreuungszulage	9
Art. 11 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)	10
Art. 12 Geburtszulage	10
Art. 13 Treueprämie	10
Art. 14 Berufsauslagen	11
Art. 15 Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen	11
D Versicherungen	12
Art. 16 Allgemein	12
Art. 17 Berechnungsgrundlage	12
Art. 18 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall	13
Art. 19 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- oder Zivildienst	13
Art. 20 Schwangerschaft und Mutterschaft	14
Art. 21 Ende der Lohnfortzahlung bei unverschuldeten Absenzen	14
Art. 22 Meldepflichten, Arztzeugnis, Vertrauensarzt	14
Art. 23 Lohnnachzahlung bei Todesfall	15
E Arbeitszeit	16
Art. 24 Grundsätze	16
Art. 25 Arbeitszeitkategorien	16
Art. 26 Beschäftigungsformen	16
Art. 27 Allgemeine Bestimmungen und Zeitbegriffe	17
Art. 28 Bereitschaftsdienst (Pikett)	20
Art. 29 Zeitkonti	20
Art. 30 Planung von Minusstunden	20
Art. 31 Kompensation von Zeitzuschlag Nachtarbeit und Überzeitstunden	20
Art. 32 Saldierung per Ende Jahr	21

F	Ferien und Urlaube	22
	Art. 33 Ferien	22
	Art. 34 Urlaube	23
	Art. 35 Gewerkschaftsurlaube	24
G	Rechte und Pflichten	25
	Art. 36 Mitbestimmung	25
	Art. 37 Vollzugskostenbeitrag	25
	Art. 38 Gleichstellung	25
	Art. 39 Mitarbeitendengespräch	25
	Art. 40 Aus- und Weiterbildung	26
	Art. 41 Rechtliches Gehör	26
	Art. 42 Schutz der Persönlichkeit	26
	Art. 43 Umgang mit Personaldaten	26
	Art. 44 Rechtsabtretung, Kreativitäts- und Förderungsfonds	27
	Art. 45 Personalfonds	27
	Art. 46 Nebenbeschäftigung	28
	Art. 47 Öffentliches Amt	28
	Art. 48 Vorladung vor eine Gerichtsbehörde	28
	Art. 49 Dienstgeheimnis	28
	Art. 50 Verbot der Annahme von Geschenken	28
H	Auflösung Arbeitsverhältnis	29
	Art. 51 Kündigungsfristen	29
	Art. 52 Altersrücktritt	29
	Art. 53 Abrechnung von Zeitkonti	29
	Art. 54 Kündigungsschutz	29
	Art. 55 Abgangschädigung	30
	Art. 56 Leistungen für ehemalige Versicherte der Pensionskasse des Bundes (PKB) bei Entlassung	31
I	Beziehungen der Vertragsparteien	32
	Art. 57 Definition der Mitwirkungsrechte	32
	Art. 58 Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK)	32
	Art. 59 Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene	32
	Art. 60 Beziehungen der Vertragsparteien auf Ebene der Unternehmenseinheiten	33
	Art. 61 Friedens- und Verhandlungspflicht	34
	Art. 62 Anwendung des GAV	34
	Art. 63 GAV-Schiedsgericht	34
	Art. 64 Anhänge und Reglemente zum GAV	35
	Art. 65 Dauer des GAV	35
	Art. 66 Veränderte Umstände	35
J	Detailbestimmungen zum GAV	36
	Art. 67 Detailbestimmungen zum GAV	36

Anhang I – Arbeitszeit	45
Art. 1 Detailbestimmungen Kategorie A	45
Allgemein	45
Teilzeit regelmässig	46
Teilzeit unregelmässig	46
Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie A	47
Art. 2 Detailbestimmungen Kategorie B	48
Allgemein	48
Teilzeit regelmässig	49
Teilzeit unregelmässig	49
Pauschale Kategorie B	50
Art. 3 Detailbestimmungen Kategorie C	50
Allgemein	50
Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie C	51
Anhang II – Schlüsselfunktionen und Transparenz	52
Art. 1 Schlüsselfunktionen	52
Art. 2 Funktionsgruppen	52
Art. 3 Transparenz gegenüber dem SSM	53
Anhang III – Sonderbestimmungen für Stagiaires	54
Stichwortverzeichnis	56

PRÄAMBEL

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen des SRG-SSR-Personals sowie die Beziehungen der Vertragsparteien zu regeln, schliessen diese den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

- a) Die SRG SSR idée suisse anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Muttersprache, Beschäftigungsgrad sowie politischer, gewerkschaftlicher und religiöser Zugehörigkeit.
- b) Die SRG SSR verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu verwirklichen; sie bemüht sich, in dieser Frage Vorbild zu sein. Sie setzt sich dafür ein, Frauen den Zugang zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen des Unternehmens zu sichern. Damit wird der Anteil der Frauen auf allen Stufen und in allen Funktionen, wo sie untervertreten sind, erhöht.
- c) Die SRG SSR ist bestrebt, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten können. Sie ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung für alle Funktionen und auf allen Hierarchiestufen, soweit dies im Rahmen ihrer betrieblichen und programmlichen Zielsetzungen liegt.
- d) Die SRG SSR anerkennt die ordnende Funktion ihres Vertragspartners, des Schweizer Syndikats Medienschaffender (SSM). Die Parteien des GAV fördern ihre vertragspartnerschaftlichen Beziehungen.
- e) Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die SRG SSR ihrem öffentlichen Leistungsauftrag uneingeschränkt nachkommen kann. Die SRG SSR stellt an Auftragsproduktionen die gleichen Qualitätsanforderungen wie an ihre selbst hergestellten Produkte.

RAHMENBEDINGUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

ART. 1 RAHMENBEDINGUNGEN

- 1.1 Der GAV ist als Rahmenvertrag konzipiert und enthält die für alle unterstellten Arbeitsverhältnisse geltenden Bestimmungen. Zudem regelt er die Beziehungen zwischen den Parteien des Rahmenvertrages.
- 1.2 Vertragsgegenständliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der unterstellten Unternehmenseinheiten sind im GAV oder in seinen Anhängen erwähnt. Die Unternehmenseinheiten können auf ihrer Ebene besondere Regelungen und Ausführungsbestimmungen zum Rahmenvertrag und dessen Anhängen erlassen. Diese dürfen die nationalen Normen nur ergänzen, ihnen aber nicht widersprechen. Ihr Geltungsbereich beschränkt sich auf die jeweilige Unternehmenseinheit.

ART. 2 GELTUNGSBEREICH

- 2.1 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer (insgesamt bis 2 Jahre) fortgesetzt, so erfolgt dies auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrages. Bei speziellen, länger dauernden Projekten wird abschliessend mit dem SSM über eine längere Befristung verhandelt.
- 2.2 Der GAV gilt für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30 Prozent (Art. 67 Abs. 3 GAV).
- 2.3 Wird am Ende des Kalenderjahres festgestellt, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ohne GAV aufgrund der tatsächlichen Einsätze die Voraussetzungen dieses Geltungsbereichs erfüllt hat, kann sie bzw. er auf schriftliches Verlangen für das Folgejahr einen GAV beanspruchen.
- 2.4 Der GAV findet keine Anwendung auf:
 - a) Direktoren/innen;
 - b) Führungs- und Fachkader;
 - c) Lernende;
 - d) Praktikanten/innen;
 - e) Pensionierte;
 - f) besondere Vertragsverhältnisse der Unternehmenseinheiten (Art. 67 Abs. 4 GAV);
 - g) Ausführende (z. B. Orchester- und Chormitglieder, Musiker/innen, Schauspieler/innen, Künstler/innen, Vortragende);
 - h) Auftrags- und Werkvertragsverhältnisse (z. B. Autoren/innen).
- 2.5 Sonderbestimmungen für Stagiaires sind im Anhang III GAV enthalten.

B ANSTELLUNG, SCHLÜSSEL- FUNKTION, ARBEITSVERTRAG UND VERTRAGSÄNDERUNG

ART. 3 BESETZUNG VON STELLEN

- 3.1 Eine Stelle kann nur besetzt werden, nachdem sie intern und gegebenenfalls auch öffentlich ausgeschrieben wurde. Die interne Berufung ist ohne Ausschreibung möglich.
- 3.2 Bei der Bewerbung um freie Stellen erhalten Mitarbeitende der SRG SSR bei gleicher Eignung den Vorzug.
- 3.3 Sofern es sich mangels geeigneter Bewerbungen als notwendig erweist, kann die Stelle auf dem Weg der Berufung besetzt werden.
- 3.4 Bei gleichwertiger Qualifikation ist eine Person jenes Geschlechts bevorzugt anzustellen, welches im betreffenden Bereich, Beruf oder auf der jeweiligen Hierarchiestufe untervertreten ist.

ART. 4 ZUORDNUNG VON SCHLÜSSELFUNKTIONEN

- 4.1 Die zuständigen Vorgesetzten ordnen die Mitarbeitenden – aufgrund der ausübenden Tätigkeiten – einer Schlüsselfunktion und, sofern vorhanden, einer Funktionsgruppe zu. Die Mitarbeitenden können ihre Zuordnung bei der nächsthöheren vorgesetzten Person überprüfen lassen. Im Konfliktfall können sich die Mitarbeitenden mit einer schriftlichen Begründung an die sozialpartnerschaftliche Kommission der Unternehmenseinheit wenden.
- 4.2 Schlüsselfunktionen sind Funktionen, die sich nach Inhalt, Anforderungen, Aufbau und Charakter deutlich von anderen Funktionen unterscheiden und organisatorisch notwendig sind, damit die Aufgaben effizient erfüllt werden können. Die Unternehmenseinheiten legen die Schlüsselfunktionen fest.
- 4.3 Die Schlüsselfunktionen werden anhand des unternehmensweit geltenden Bewertungssystems OGS festgelegt (Anhang II, Art. 1 GAV).

ART. 5 ARBEITSVERTRAG UND VERTRAGSÄNDERUNG

- 5.1 Der Vertrag besteht aus dem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) und dem GAV. EAV, GAV sowie die für die Mitarbeitenden relevanten Reglemente und Vorschriften sind ihnen vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen. Der EAV erwähnt die Schlüsselfunktion und, sofern vorhanden, die Funktionsgruppe sowie den Lohn, den Arbeitsort, die Arbeitszeitkategorie sowie Vereinbarungen betreffend Arbeitszeiten. Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen während der Nacht und an Sonntagen, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Die Umschreibung der Schlüsselfunktion wird den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.
- 5.2 Mit der Unterzeichnung des EAV anerkennen die Mitarbeitenden alle Vorschriften und Reglemente der SRG SSR sowie die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge gegen die Folgen von Invalidität, Alter und Tod.
- 5.3 Eine Änderung des EAV kann nur nach vorgängiger Einigung und schriftlich erfolgen (Art. 67 Abs. 6 GAV).

ART. 6 LOHN

- 6.1 Die Lohnpolitik der SRG SSR gilt für alle Unternehmenseinheiten und wird unter Mitsprache des SSM festgelegt. Der Lohnanspruch der Mitarbeitenden und die Lohnpolitik der SRG SSR richten sich nach den Prinzipien einer anforderungs-, leistungs-, erfahrungs- und marktgerechten Entlohnung.
- 6.2 Die Vertragsparteien verhandeln jährlich auf nationaler Ebene über eine generelle Lohnerhöhung und einen Prozentsatz der Lohnsumme (Summe aller Funktionslöhne und Funktionszulagen), die für individuelle Lohnmassnahmen des GAV-Personals verwendet werden. Massgebendes Kriterium der Lohnverhandlungen ist die wirtschaftliche Lage der SRG SSR; in diesem Rahmen berücksichtigen die Parteien die Lage auf dem Arbeitsmarkt, tragen der Teuerung in angemessenem Umfang Rechnung und beziehen die Bedürfnisse der Unternehmenseinheiten für die Lohnentwicklung mit ein.
- 6.3 Die Entlohnung setzt sich aus dem Funktionslohn sowie allenfalls einer variablen individuellen Leistungskomponente zusammen. Für die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben wird eine Funktionszulage ausgerichtet.
- 6.4 Der Lohn wird als Monatslohn oder als Stundenlohn ausgerichtet, der Jahreslohn in 13 Teilen, der Stundenlohn unter Berücksichtigung eines Pro-rata-Anteils am 13. Monatslohn. Der Monatslohn wird jeweils bis spätestens am 25. jeden Monats überwiesen.

ART. 7 LOHNFORMEN UND LOHNKOMPONENTEN

- 7.1 **Richtlohn**
Der Richtlohn stellt den Wert der Schlüsselfunktion dar. Er ist ein technischer Wert, der nicht automatisch oder innert einer bestimmten Frist erreicht wird.
- 7.2 **Minimallohn**
Der Minimallohn beträgt mindestens 75 Prozent des Richtlohnes. Er wird unter Berücksichtigung der jährlichen Indexierung und der generellen Lohnerhöhungen pro Schlüsselfunktion bestimmt.
- 7.3 **Funktionslohn**
Der Funktionslohn ist der individuelle Lohn. Er wird abgeleitet vom Richtlohn der Schlüsselfunktion und darf nicht unter dem Minimallohn liegen. Der Funktionslohn ist abhängig von den fachlichen Anforderungen, der individuellen Leistung, der Sozialkompetenz, der funktionsspezifischen und persönlichen Erfahrung sowie vom Marktwert der Tätigkeit.
- 7.4 **Leistungskomponente**
Die leistungsabhängige Lohnkomponente (Prämie) besteht aus einer einmaligen Zahlung zur Abgeltung der individuellen Leistung, gegebenenfalls auch einer Teamleistung. Ausrichtung und Höhe sind von der Gesamtleistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abhängig. Die Leistungskomponente darf 10 Prozent des Richtlohnes nicht überschreiten.
Die Leistungskomponente ist im Beitragsprimat versichert.
- 7.5 **Funktionszulagen**
Für die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben wird eine Funktionszulage (Vertretungs- oder Anforderungszulage) bezahlt. Funktionszulagen können während höchstens 5 Jahren ausgerichtet werden.
Für spezifische Bedürfnisse der Unternehmenseinheiten können Sonderlösungen definiert werden.

Die Grundsätze für die Ausrichtung von Funktionszulagen (inkl. Sonderlösungen) werden auf der Ebene der Unternehmenseinheiten mit dem SSM verhandelt.

Für den Fall von Krankheit und Unfall wird die Funktionszulage bei der Lohnzahlung gemäss den Bestimmungen von Art. 17 und 18 GAV berücksichtigt.

Die Funktionszulage ist im Beitragsprimat versichert.

7.6 Sende- und Pauschalhonorare

Sende- und Pauschalhonorare kommen zur Anwendung, wenn die Arbeit nicht nach Zeitaufwand berechnet werden kann, sondern nach Ergebnis abgegolten wird. Die Berechnung dieser Honorare fällt in die Zuständigkeit der Unternehmenseinheiten. Die Modalitäten (inkl. allfällige Einführung des Tageshonorars) werden auf dieser Ebene zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt.

ART. 8 UMWANDLUNG 13. MONATSLOHN

Die Mitarbeitenden mit Monatslohn können im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin jedes Jahr den 13. Monatslohn ganz oder teilweise in einen Urlaub (Basis: 20 Arbeitstage für einen Monatslohn) umwandeln. Ein Anspruch darauf besteht jedoch nur alle 3 Jahre. Die Mitarbeitenden, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, haben dies 6 Monate im Voraus mitzuteilen. Bei der Festsetzung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

ART. 9 TRANSPARENZ

- 9.1 Die Mitarbeitenden haben bezüglich ihrer individuellen Lohnsituation einen Anspruch auf Transparenz. Den Mitarbeitenden werden jährlich Schlüsselfunktion, Funktionslohn und Richtlohn mitgeteilt. Sie können dazu jederzeit ein Gespräch mit der oder dem direkten Vorgesetzten verlangen. Auf Verlangen der Mitarbeitenden muss die Arbeitgeberin schriftlich begründen, weshalb der Richtlohn innerhalb von 10 Jahren noch nicht erreicht wurde. Bei einem Konflikt gilt sinngemäss die Einsprachemöglichkeit gemäss Art. 39 Abs. 4 GAV.
- 9.2 Das SSM hat hinsichtlich der Lohnentwicklung einen Anspruch auf Transparenz. Vorbehalten bleibt der Datenschutz. Einzelheiten sind im Anhang II Art. 3 GAV geregelt.

ART. 10 BETREUUNGSZULAGE

- 10.1 Anspruch auf eine Betreuungszulage von 1300 Franken pro Jahr haben Mitarbeitende
 - a) für minderjährige, für erwerbsunfähige (Art. 7 ATSG Stand 1. 8. 2008) und für in Ausbildung stehende Kinder gemäss Bundesgesetz über Familienzulagen;
 - b) deren Ehegattin oder eingetragene Partnerin bzw. Ehegatte oder eingetragener Partner wegen Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
 - c) die gegenüber einer oder einem nahen Verwandten eine Unterstützungspflicht erfüllen.
- 10.2 Die Betreuungszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Elternteile/Partner bei der SRG SSR beschäftigt sind. Wird sie anderweitig bezogen, besteht nur ein Anspruch auf die Zahlung der Betragsdifferenz.

- 10.3 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Betreuungszulage pro rata temporis ausgerichtet.

ART. 11 FAMILIENZULAGEN (KINDER- UND AUSBILDUNGSZULAGEN)

- 11.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und der dazugehörigen Verordnung bzw. nach den anwendbaren kantonalen Bestimmungen. Soweit die kantonalen Bestimmungen (am Arbeitsort) keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage 225 Franken und die Ausbildungszulage 260 Franken.
- 11.2 Die Mitarbeitenden beziehen gegebenenfalls die Differenz zwischen der (höheren) Kinderzulage gemäss SRG-SSR-Ansätzen und der Kinderzulage, die anderweitig bezogen wird.

ART. 12 GEBURT SZULAGE

- 12.1 Bei der Geburt eines Kindes haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine einmalige Zulage von 1200 Franken.
Vorbehalten bleiben allfällig höhere kantonale Ansätze. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und den anwendbaren Ausführungsbestimmungen.
- 12.2 Die Geburtszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Elternteile bei der SRG SSR beschäftigt sind.
- 12.3 Die Geburtszulage wird auch bei der Adoption eines bis zu 15-jährigen Kindes ausgerichtet.
- 12.4 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Geburtszulage pro rata temporis ausgerichtet.

ART. 13 TREUEPRÄMIE

- 13.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Treueprämien:
- nach 10 vollendeten Dienstjahren: ½ Monatslohn
 - nach 20 vollendeten Dienstjahren: 1 Monatslohn
 - nach jeweils weiteren 5 vollendeten Dienstjahren: 1 Monatslohn.
- 13.2 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Altersrücktritts oder Invalidität besteht für jedes vollendete Dienstjahr ein Pro-rata-Anspruch auf die Treueprämie, erstmals nach 11 Dienstjahren.
- 13.3 Als Dienstjahre werden die vollen Anstellungsjahre bei der SRG SSR mit Arbeitsvertrag oder mit Lehrvertrag angerechnet, sofern kein Unterbruch von mehr als 12 Monaten im Arbeitsverhältnis vorliegt. Beim unmittelbaren Wechsel von einer Tochtergesellschaft zur SRG SSR werden die entsprechenden ununterbrochenen Dienstjahre mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30 Prozent ebenfalls angerechnet.
- 13.4 Die Treueprämie wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 5 Jahren berechnet. Grundlage bildet der Betrag des 13. Monatslohnes bei Vollbeschäftigung.

- 13.5 Die Mitarbeitenden können anstelle des Barbetrages einen entsprechenden Urlaub (Basis: 20 Arbeitstage für einen Monatslohn) beziehen. Bei der Festlegung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Kann der umgewandelte Urlaub nicht wie geplant bezogen werden, wird er am Ende des Kalenderjahres wahlweise ausbezahlt oder dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben. Bei Austritt oder im Todesfall wird das Guthaben aufgrund des letzten Lohnes ausbezahlt.

ART. 14 BERUFSAUSLAGEN

Die Berufsauslagen werden aufgrund der effektiven Kosten (Belegprinzip) abgerechnet oder, wenn dies vorgesehen ist, pauschal abgegolten. Die volle Deckung der entstandenen Berufsauslagen, die notwendig waren, ist gewährleistet. Allfällige Pauschalregelungen sowie Einschränkungen gegenüber dem Prinzip der vollen Kostendeckung (z. B. bezüglich Höhe, Ort usw.) werden mit dem SSM auf nationaler Ebene ausgehandelt. Ein einheitliches Spesenreglement legt die Einzelheiten fest.

ART. 15 EMPFANGSGEBÜHREN FÜR RADIO UND FERNSEHEN

Die Empfangsgebühren des Personals für Radio und/oder Fernsehen werden nach Ablauf der Probezeit von der SRG SSR übernommen. Es gilt folgende Regelung:

- a) vollbeschäftigte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen gebührenfreien Radio- und Fernsehempfang;
- b) teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende des Radios haben Anspruch auf einen gebührenfreien Radioempfang;
- c) teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende des Fernsehens, der Generaldirektion, der Regionaldirektion RTSI, von RTR, Swissinfo und von Media Services haben Anspruch auf einen gebührenfreien Fernsehempfang.

D VERSICHERUNGEN

ART. 16 ALLGEMEIN

- 16.1** Berufliche Vorsorge (BVG)
Die Mitarbeitenden sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (BVG) und basierend auf dem geltenden Vorsorgereglement bei der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) versichert. Der jeweilige Beitrag wird den Mitarbeitenden mit der Lohnzahlung in Abzug gebracht.
- 16.2** Unfallversicherung (UVG)
Die Mitarbeitenden sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert (UVG). Mitarbeitende, die weniger als 8 Stunden pro Woche arbeiten, sind nur gegen Berufsunfall versichert.
Die gesamte Prämie für die Berufsunfallversicherung bezahlt die Arbeitgeberin. Bei der Prämie für Nichtberufsunfälle geht ein Drittel zulasten der Mitarbeitenden und wird direkt vom Lohn abgezogen.
- 16.3** Kollektive Krankentaggeldversicherung (KTG)
Die Arbeitgeberin hat für die Mitarbeitenden eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen. Die gesamte Prämie übernimmt die Arbeitgeberin.
- 16.4** Dienstlicher Auftrag im Ausland
Die Versicherungsmodalitäten während eines dienstlichen Auftrages im Ausland sind in einem separaten Merkblatt geregelt.

ART. 17 BERECHNUNGSGRUNDLAGE

- 17.1** Für die Berechnung der Lohnfortzahlung gelten die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages zum Zeitpunkt
- a) des Beginns der Krankheit bzw. des Unfalls resp.
 - b) des Beginns des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes bzw.
 - c) der Geburt des Kindes.
- 17.2** Die Lohnfortzahlung (Art. 18, 19 und 20 GAV) basiert auf den Lohnbestandteilen
- Funktionslohn
 - der Pauschale Kategorie B bzw. den variablen Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorie A und C
 - monatliche und/oder variable Funktionszulagen
 - Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)
 - Betreuungszulage
 - Unterstützungszulage Stagiaires
- 17.3** Bei Mitarbeitenden mit Monatslohn werden die variablen Lohnbestandteile für die Berechnung berücksichtigt, und zwar für die dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate.
- 17.4** Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden die Leistungen der Arbeitgeberin aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate berechnet.
- 17.5** Allfällige Leistungen der Eidg. Invalidenversicherung, der Militärversicherung sowie der kollektiven Krankentaggeld- und Unfallversicherung stehen der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu bzw. werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

ART. 18 LOHNFORTZAHLUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG INFOLGE KRANKHEIT ODER UNFALL

- 18.1 Bei einer unverschuldeten, ärztlich nachgewiesenen Voll- oder Teilarbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal 730 Tagen pro Fall.
- 18.2 Die Lohnfortzahlung wird nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit durch die jeweiligen Versicherungsleistungen ersetzt.
- 18.3 Die Arbeitgeberin ergänzt diese Versicherungsleistungen bis zur Höhe des in Art. 17 Abs. 2 GAV definierten Umfangs.
- 18.4 Bei einer allfälligen Kürzung der Versicherungsleistungen kann die Arbeitgeberin die Lohnfortzahlung ebenfalls entsprechend kürzen. Sofern keine Versicherungsleistungen erbracht werden, leistet die Arbeitgeberin die Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a/b OR (Zürcher Skala).

ART. 19 LOHNFORTZAHLUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG INFOLGE MILITÄR-, ZIVIL- ODER ZIVILSCHUTZDIENST

- 19.1 Bei Abwesenheit wegen schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- 19.2 Als obligatorischer Militärdienst gelten Rekrutenschule, alle Unteroffiziersschulen inkl. Abverdien, Wiederholungs-, Ergänzungs- und Kadervorkurse sowie Militärischer Frauendienst inkl. Rekrutenschule MFD.
- 19.3 Diese Regelung gilt nur für Dienstpflichten, die in der Schweiz geleistet werden. Ansonsten gilt Art. 324a OR (Zürcher Skala).
- 19.4 Mit Ausnahme der Wiederholungs- und Zivilschutzkurse stehen die Leistungen der Arbeitgeberin den betreffenden Mitarbeitenden insoweit zu, als diese während wenigstens 24 Monaten nach Abschluss der in Frage stehenden Militärdienstzeit im Dienste der SRG SSR verbleiben. Bei vorzeitigem Austritt erfolgt eine Kürzung der Leistungen der Arbeitgeberin pro rata temporis, und zwar um den Teil, der die Leistungen gemäss Art. 324b OR übersteigt.
- 19.5 Die Erwerbsausfallentschädigung der Ausgleichskasse steht der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu bzw. wird mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

ART. 20 SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT

- 20.1 Im Fall einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten und die Arbeitgeberin frühzeitig zu informieren, damit die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen eingehalten werden können und die Beschäftigung nach der Geburt besprochen wird. Zudem wird auf das geltende Merkblatt «Schwangerschaft und Mutterschaft» verwiesen.
- 20.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden erfolgt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit.
- 20.3 Nach der Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung während 16 Wochen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann der Mutterschaftsurlaub 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angetreten werden.
- 20.4 Die Taggelder der Ausgleichskasse (Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz) stehen der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu bzw. werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

ART. 21 ENDE DER LOHNFORTZAHLUNG BEI UNVERSCHULDETEN ABSENZEN

- 21.1 In allen Fällen unverschuldeter Absenzen gemäss Art. 18 GAV endet die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Allfällige Versicherungsleistungen stehen den Mitarbeitenden gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen zu.
- 21.2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Mitarbeitenden schriftlich über die Möglichkeit einer Abredeversicherung informiert, wie auch darüber, dass sie ihrer Krankenversicherung den Wegfall der Unfallversicherung durch die Arbeitgeberin melden müssen (Art. 9 KVG/Art. 1 KVV). Ebenfalls werden die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.

ART. 22 MELDEPFLICHTEN, ARZTZEUGNIS, VERTRAUENSARZT

- 22.1 Jeder Umstand, der zur Arbeitsunfähigkeit führt oder Versicherungsleistungen auslöst, insbesondere Abwesenheit infolge Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft, ist sofort der oder dem zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Bei Wiederaufnahme der Arbeit hat immer eine Rückmeldung an die Vorgesetzte oder an den Vorgesetzten zu erfolgen.
- 22.2 Dauert die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall länger als 5 Tage, muss der Personalabteilung unaufgefordert ab dem 6. Tag ein Arztzeugnis eingereicht werden. Die Arbeitgeberin hat jedoch im Einzelfall das Recht, ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis zu verlangen. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ist die Personalabteilung mindestens alle 4 Wochen mit einem neuen Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Diese Regelung gilt auch bei Absenzen infolge Schwangerschaft, wenn eine bezahlte Arbeitsunfähigkeit geltend gemacht wird.

- 22.3 Die Arbeitgeberin oder der jeweilige Versicherer hat das Recht, von den Mitarbeitenden eine ärztliche Untersuchung oder eine Beurteilung durch einen von der Arbeitgeberin oder der Versicherung bestimmten Vertrauensarzt zu verlangen (siehe Merkblatt).

ART. 23 LOHNNACHZAHLUNG BEI TODESFALL

- 23.1 Mit dem Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 23.2 Die Arbeitgeberin zahlt den bisherigen Bruttomonatslohn ohne Zulagen für den Sterbemonat und die darauffolgenden 3 Monate (Lohnnachgenuss).

ART. 24 GRUNDSÄTZE

- 24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (52 Wochen à 40 Stunden).
- 24.2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitmitarbeitende 40 Stunden. Im Teilzeitarbeitsverhältnis reduziert sich die Arbeitszeit und damit der Beschäftigungsgrad anteilmässig, d. h. pro rata temporis.
- 24.3 Das Prinzip der 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt wird anerkannt.
- 24.4 Bei der Jahresarbeitszeit wird der Zeitraum für die Abrechnung der Arbeitszeit auf ein ganzes Kalenderjahr festgelegt.
- 24.5 Die Mitarbeitenden sind für eine korrekte Zeitmeldung gemäss den jeweiligen Richtlinien der Unternehmenseinheit verantwortlich. Sie erhalten monatlich einen Zeitnachweis und/oder können die Zeitsaldi im Zeiterfassungssystem ihrer Unternehmenseinheit einsehen.
- 24.6 Bezahlte Urlaube und Abwesenheiten werden aufgrund des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades in der Zeiterfassung gutgeschrieben.

ART. 25 ARBEITSZEITKATEGORIEN

Die Arbeitgeberin nimmt die Zuordnung der Mitarbeitenden zu einer der drei nachstehenden Arbeitszeitkategorien vor:

Kategorie A: Mitarbeitende geplant auf die Stunde
Arbeitszeitbestimmungen für Mitarbeitende, die über keine Zeitautonomie verfügen und mit unterschiedlichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende geplant werden.

Kategorie B: Mitarbeitende geplant auf den Tag
Arbeitszeitbestimmungen für Mitarbeitende, die über eine gewisse Zeitautonomie verfügen und deren Planung normalerweise in Tagen erfolgt.

Kategorie C: Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit
Arbeitszeitbestimmungen für Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit, die ihre Arbeitsleistung in der Regel mit langfristig festgelegten Arbeitszeiten an Werktagen (Montag bis Freitag) erbringen.

ART. 26 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Vollzeit
Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent.

Teilzeit regelmässig
Teilzeitmitarbeitende, die ihre Arbeitsstunden regelmässig über die Woche leisten.

Teilzeit unregelmässig
Teilzeitmitarbeitende, die ihre Arbeitsstunden unregelmässig über den Tag (Arbeitsbeginn/-ende) bzw. die Woche leisten. Die Anzahl der Einsätze kann von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat verschieden sein.

ART. 27 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN UND ZEITBEGRIFFE

- 27.1 Als Arbeitszeit gilt:
- a) die geleisteten Arbeitsstunden (Tages, Abend- und Nachtarbeit);
 - b) die Zeit für angeordnete berufliche Aus- und Weiterbildung;
 - c) die Stundengutschriften aus der Minimalstundenergänzung;
 - d) die Reisezeit;
 - e) für Kategorie A die Stundengutschriften bei Arbeitsunterbrechungen von insgesamt mehr als 2 Stunden;
 - f) Gewerkschaftsarbeit.

a) Geleistete Arbeitsstunden (Tages, Abend- und Nachtarbeit)

Tagesarbeit

Die Tagesarbeit dauert von 06.00 bis 21.00 Uhr.

Abendarbeit

Die Abendarbeit dauert von 21.00 bis 23.00 Uhr.

Nachtarbeit

Die Nachtarbeit dauert von 23.00 bis 06.00 Uhr.

Bei durchgehender Nachtarbeit darf die gesamte effektive Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten.

Bei der Planung von durchgehender Nachtarbeit werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden soweit als möglich berücksichtigt.

Bei medizinisch indizierter Untauglichkeit sind die Mitarbeitenden von Nachtarbeit freizustellen, und die Arbeitgeberin prüft eine andere Einsatzmöglichkeit. Für durchgehende Nachtarbeit inner- und ausserhalb des Studios bietet die SRG SSR eine Verpflegungsmöglichkeit an.

b) Aus- und Weiterbildung

Die gesamte Dauer der angeordneten beruflichen Aus- und Weiterbildung zählt, einschliesslich der Reisezeit, als Arbeitszeit.

c) Minimalstundenergänzung

Pro geplanten Arbeitstag werden mindestens 4 Stunden angeordnet bzw. 4 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben.

d) Reisezeit

Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Bei Langstreckenflügen werden bis zu 8 Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

e) Arbeitsunterbrechung

Arbeitsunterbrechungen von insgesamt mehr als 2 Stunden, die nicht als tägliche Ruhezeit gelten, zählen ab dieser Limite als Arbeitszeit.

f) Gewerkschaftsarbeit

Gewerkschaftsarbeit, welche von den Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ausgeübt wird.

27.2 Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit (in der Regel Nachtruhe) umfasst den Zeitraum zwischen dem effektiven Arbeitsende und dem effektiven Arbeitsbeginn.

Den Mitarbeitenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren, bei durchgehender Nachtarbeit sind es 12 Stunden.

Für einzelne Mitarbeitende oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden kann die tägliche Ruhezeit ausnahmsweise auf 8 aufeinanderfolgende Stunden herabgesetzt werden, sofern es mit Rücksicht auf die betrieblichen Verhältnisse notwendig ist; diese Herabsetzung darf innerhalb von 7 Tagen höchstens einmal erfolgen. Ausnahmen davon sind nur im Einverständnis mit den Mitarbeitenden möglich. Die tägliche Ruhezeit muss jedoch im Durchschnitt einer Woche mindestens 12 Stunden betragen.

27.3 Ruhetag

Die Mitarbeitenden haben während des Kalenderjahres Anspruch auf so viele vertragliche bzw. gesetzliche Ruhetage, wie das Jahr Samstag und Sonntag zählt. Innerhalb von 4 Wochen sind jeweils mindestens so viele Ruhetage zu planen, wie die 4 Wochen Samstag, Sonntag und offizielle bzw. vertragliche Feiertage haben. Zwei dieser freien Tage können auf die vorhergehenden oder folgenden 4 Wochen übertragen werden.

Ruhetage sollen in der Regel auf ein Wochenende fallen (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag). Pro Kalenderjahr sind 29 freie Wochenenden (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag) zu gewähren (inkl. Ferien-Wochenenden). Auf Verlangen sind den Mitarbeitenden 20 Wochenenden an einem Samstag/Sonntag pro Jahr (inkl. Ferien-Wochenenden) freizugeben. Die SRG SSR kann mit dem SSM über Ausnahmen für bestimmte Mitarbeitergruppen verhandeln.

Die Mitarbeitenden können in der Regel nicht mehr als an 2 Wochenenden nacheinander arbeiten. Sie können höchstens sechsmal im Jahr an 3 Wochenenden hintereinander arbeiten. Nicht gestattet ist die Einsatzplanung, die zweimal 3 Arbeitswochenenden hintereinander vorsieht mit nur einem freien Wochenende dazwischen.

Den Sportjournalistinnen und -journalisten muss auf Verlangen jeweils innerhalb von 4 Wochen ein Wochenende (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag) freigegeben werden. Mit ihrem Einvernehmen kann die Mindestzahl arbeitsfreier Wochenenden auf 13 pro Kalenderjahr reduziert werden.

Bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall wird der Dienstplan (Anhang I, Art. 1 Abs. 1 GAV) unterbrochen; Samstag/Sonntag und gesetzliche Feiertage gelten als bezogene Ruhetage, selbst wenn sie als Arbeitstage geplant waren.

Bei jeder Abwesenheit von 7 Kalendertagen wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Art. 324a OR) werden 2 Ruhetage angerechnet. Andererseits gelten von Montag bis Freitag geplante Ruhetage als Krankheits- bzw. Unfalltage.

Mitarbeitende, die im Auftrag der SRG SSR in ein Gebiet mit Zeitverschiebung von mehr als 4 Stunden reisen, haben nach der Rückkehr Anspruch auf einen zusätzlichen Ruhetag.

Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnansatz sind die Ruhetage mit dem Stundenlohn abgegolten.

27.4 Feiertage

Die Mitarbeitenden haben während des Kalenderjahres Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage (inklusive 1. August). Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag,

kann er von den Mitarbeitenden nachbezogen werden. Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht kompensiert werden.

Fällt ein Feiertag in die Ferien oder in die Zeit eines Wiederholungs- oder Zivilschutzkurses, haben die Mitarbeitenden das Recht, ihn nachzuholen.

Von den zwei Feiertagsgruppen (Weihnachten/Neujahr, Ostern/Pfingsten) ist eine freizugeben. Ausnahmen sind mit den Mitarbeitenden abzusprechen.

Der Feiertagszuschlag wird bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag separat ausgewiesen.

27.5 Planungsmodalitäten für Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage

Als Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage wird jede Periode von 35 aufeinanderfolgenden Stunden betrachtet; 2 freie Tage umfassen in der Regel mindestens 60, ausnahmsweise 56 aufeinanderfolgende Stunden. Jeder Ruhe-, Feier- oder Kompensationstag umfasst einen ganzen Kalendertag ohne Arbeit. Endet die Arbeit des Vortages spätestens um 01.00 Uhr, gilt dies als ein Kalendertag ohne Arbeit.

27.6 Aufgehobene Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstage

Für jeden vorgesehenen, aber aufgehobenen Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstag erfolgt, unabhängig von den geleisteten Stunden, ein Nachbezug. Den Mitarbeitenden wird die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch 8 Stunden (Teilzeitbeschäftigte: pro rata), gutgeschrieben.

27.7 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden;
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden und mehr.

Im Einverständnis mit den Mitarbeitenden kann die Pause auf 45 Minuten verkürzt werden.

Die Pause darf nicht am Ende der Arbeitszeit angehängt werden. Wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden darf, gelten Pausen als bezahlte Arbeitszeit.

27.8 Arbeitszeitbegriffe

Mit der Jahresarbeitszeit erfolgt die Verrechnung von Mehr- und Minusstunden innerhalb eines Jahres gemäss den nachfolgenden Bestimmungen.

Mehrstunden

Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und 50 Stunden pro Woche (positiver Saldo).

Minusstunden

Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und den anrechenbaren Stunden (negativer Saldo).

Anrechenbare Zeit

Als anrechenbare Zeit gilt die Summe von Arbeitszeit und Zeitgutschriften für bezahlte Urlaube und Abwesenheiten.

ART. 28 BEREITSCHAFTSDIENST (PIKETT)

Sofern in einer Unternehmenseinheit Bereitschaftsdienst (Pikett) geleistet wird, sind die Bedingungen und Zulagen auf dieser Ebene mit dem SSM auszuhandeln.

ART. 29 ZEITKONTI

Es bestehen folgende Zeitkonti:

- a) Schwankungssaldo
Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit und den anrechenbaren Stunden per Ende Jahr oder bei Austritt.
- b) Überzeitstunden
Übersteigt die Arbeitszeit 50 Stunden pro Woche, fallen Überzeitstunden an. Pro Jahr dürfen höchstens 140 Überzeitstunden anfallen. Die Überzeitstunden werden separat ausgewiesen, sind zu kompensieren und dürfen nicht mit den Minusstunden verrechnet werden. Der Zeitzuschlag für Überzeitstunden wird automatisch dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben.
- c) Zeitzuschlag Nachtarbeit
Arbeitsstunden zwischen 23.00 und 06.00 Uhr werden mit einem Zeitzuschlag von 25 Prozent gutgeschrieben. Dieser Zeitzuschlag ist innerhalb von 12 Monaten zu kompensieren. Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird der Zeitzuschlag mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit verbucht und ausbezahlt.
- d) Langzeitkonto (LAZ)
Die Mitarbeitenden mit Monatslohn können bestimmte Zeitguthaben auf einem individuellen Langzeitkonto (LAZ) ansparen. Diese Zeitguthaben können wahlweise zum Bezug von Urlauben (Sabbaticals), eines Vorruhestandsurlaubs vor der Pensionierung, zu (befristeten oder unbefristeten) Arbeitszeitreduktionen sowie zum Einkauf bei der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) verwendet werden. Bei Austritt oder im Todesfall wird das Guthaben aufgrund des letzten Lohnes ausbezahlt. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

ART. 30 PLANUNG VON MINUSSTUNDEN

Minusstunden können nur in folgenden Fällen geplant werden:

- a) wenn Mehrstunden vorhanden sind;
- b) mit ausdrücklichem Einverständnis der Mitarbeitenden.

ART. 31 KOMPENSATION VON ZEITZUSCHLAG NACHTARBEIT UND ÜBERZEITSTUNDEN

Der Zeitzuschlag aus Nachtarbeit sowie die Überzeitstunden sind innerhalb von 12 Monaten zu kompensieren. Sobald diese Zeitzuschläge grösser als 40 Stunden sind, haben die Mitarbeitenden die Pflicht, innerhalb von 20 Kalendertagen nach Erhalt der Zeitaufrechnung ihren Vorgesetzten mitzuteilen, wann sie das gesamte Zeitguthaben kompensieren wollen. Die Arbeitgeberin kann einen entsprechenden Vorschlag aus wichtigen betrieblichen Gründen ablehnen. In diesem Fall unterbreiten die Mitarbeitenden einen zweiten Kompensationsvorschlag innerhalb von 10 Kalendertagen. Verpassen die Mitarbeitenden diese Fristen, erfolgt die Kompensation dieser Zeitguthaben in halben oder ganzen Tagen über das Weisungsrecht der Arbeitgeberin. Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann auch eine Kompensation in Stunden vereinbart werden.

ART. 32 SALDIERUNG PER ENDE JAHR

32.1 Grundsatz

Per 31. Dezember erfolgt die Saldierung für Mitarbeitende mit Monatslohn, vorbehalten bleiben die im GAV abweichenden Saldierungsvorschriften (Teilzeit unregelmässig).

Als Mehrarbeit gilt die im Kalenderjahr erbrachte Zeit, die über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht.

Von der SRG SSR verursachte Minusstunden verfallen zu ihren Lasten.

32.2 Abrechnung

Mehrstunden werden wie folgt abgerechnet:

Kategorie A und B

Mehrstunden werden Ende Jahr 1:1 ohne Zuschlag automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Auf Wunsch der Mitarbeitenden werden bis zu 80 Stunden auf das Langzeitkonto verbucht.

Kategorie C

Mehrstunden bis +48 Stunden oder Minusstunden bis -24 Stunden werden auf das Folgejahr übertragen. Übersteigende Mehrstunden werden Ende Jahr 1:1 ohne Zuschlag automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Auf Wunsch der Mitarbeitenden werden bis zu 80 Stunden auf das Langzeitkonto (LAZ) verbucht.

Von den Mitarbeitenden freiwillig gemachte Minusstunden werden bis zu einem Saldo von 24 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Minusstunden, welche den Saldo von 24 Stunden übersteigen, werden mit der nächsten Lohnauszahlung in Abzug gebracht.

32.3 Zulagen für Teilzeitmitarbeitende Kategorie A und B

Mehrstunden bis zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent werden mit einer Geldzulage von 35 Prozent pro Stunde abgegolten. Bei Teilzeit unregelmässig zählen die Mehrstunden ab Erreichen der Einsatzgarantie.

32.4 Saldo Überzeitstunden

Den Mitarbeitenden wird auf dem Saldo der Überzeitstunden automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung eine 25-Prozent-Geldzulage ausbezahlt.

F FERIEN UND URLAUBE

ART. 33 FERIEN

- 33.1** Der jährliche Ferienanspruch für Mitarbeitende beträgt:
- 27 Arbeitstage;
 - 32 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr und 15 SRG-SSR-Dienstjahre (Art. 13 Abs. 3 GAV) vollendet werden;
 - 32 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
 - 37 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.
- 33.2** Werden Mitarbeitende während eines Kalenderjahres ohne Verschulden (z. B. wegen Krankheit, Schwangerschaftsbeschwerden, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten) um insgesamt mehr als 90 Kalendertage an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien ab und inklusive dem 91. Tag für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt.
- 33.3** Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien ab dem ersten Tag gekürzt.
- 33.4** Beim Bezug des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt erfolgt keine Ferienkürzung.
- 33.5** Bei Abwesenheit während eines ganzen Kalenderjahres besteht kein Ferienanspruch.
- 33.6** Der Ferienanspruch wird nach dem Kalenderjahr berechnet. Bei Ein- und Ausritten während des Jahres werden die Ferien anteilmässig gewährt. Bei Kündigung durch den Mitarbeitenden werden allenfalls zu viel bezogene Ferien vom Lohn in Abzug gebracht.
- 33.7** Die Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ausnahmen in begründeten Fällen sind zu bewilligen. Können im Kalenderjahr aus betrieblichen Gründen nicht alle Ferientage bezogen werden, werden sie auf das Folgejahr übertragen. Übergesetzliche Ferientage können auf Wunsch der Mitarbeitenden auch auf das Langzeitkonto (LAZ) gemäss Art. 29 lit. d GAV übertragen werden.
- 33.8** Bei der Festlegung des Zeitpunktes und der Dauer der Ferien nimmt die Arbeitgeberin auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist. Die Ferien sind tage- oder wochenweise zu beziehen; wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen. Gesuche der Mitarbeitenden sind innerhalb von 4 Wochen zu beantworten. Die Aufteilungsmöglichkeit der Ferien in einzelne Tage wird auf 5 Ferientage beschränkt und kann nur auf Wunsch der Mitarbeitenden vorgenommen werden.
- 33.9** Erkrankten oder verunfallten Mitarbeitende während der Ferien, so werden die ausfallenden Tage nur nachgewährt, wenn sie durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind.
- 33.10** Ferienlohn
In allen Geldzulagen ist der Ferienlohnanteil von 11,59 Prozent, 14,04 Prozent oder 16,59 Prozent enthalten. Der genaue Frankenbetrag wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

- 33.11 Für Mitarbeitende mit Stundenlohn wird auf dem ausbezahlten Lohn laufend eine Ferienentschädigung gutgeschrieben. Aufgrund des Ferienanspruches gemäss Art. 33 Abs. 1 GAV beträgt die Entschädigung 11,59 Prozent (für 27 Arbeitstage), 14,04 Prozent (für 32 Arbeitstage), 16,59 Prozent (für 37 Arbeitstage). Die Mitarbeitenden sind entsprechend ihrem Ferienanspruch von der Arbeit freizustellen. Sie haben die Ferien gemäss Art. 33 Abs. 1 GAV pro Jahr tatsächlich zu beziehen und dafür den bereits ausbezahlten und besonders ausgewiesenen Ferienlohn zu verwenden.

ART. 34 URLAUBE

- 34.1 In folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden Anrecht auf einen bezahlten Urlaub, der ereignisbezogen genommen werden muss:
- a) Aus familiären Gründen:
 - für die eigene Heirat oder die eigene Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft: 3 Tage;
 - für die Heirat der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: 1 Tag;
 - für einen Vaterschaftsurlaub: 10 Tage;
 - bei der Adoption eines bis zu 15 Jahre alten Kindes: 20 Tage;
 - bei Krankheit eines Kindes, das besonderer Pflege oder Anwesenheit bedarf, sofern die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner das Kind nicht betreuen kann: bis 5 Tage. Die Arbeitgeberin kann ein Arzteugnis verlangen.
 - b) Bei Wohnungswechsel: im Inland 1 Tag, ins Ausland bis 3 Tage (Ausnahme: wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis gekündigt haben und der Wohnungswechsel durch den Stellenwechsel bedingt ist).
 - c) Zur Ausübung eines öffentlichen Amtes: bis 15 Tage im Kalenderjahr.
 - d) Andere Kurzabsenzen (wie etwa Arzt- und Therapiebesuche, Behördengänge u.a.) sind wenn möglich in die Freizeit bzw. Randstunden zu verlegen. Ist dies nicht möglich, wird den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit (max. 2 Std.) zur Verfügung gestellt.
 - e) Bei Todesfall in der Familie:
 - für Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner, Eltern oder Kinder der Mitarbeitenden: 3 Tage;
 - für die Teilnahme an der Trauerfeier von nahen Verwandten und Verschwägerten, d. h. Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwister, Schwägerin, Schwager, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Gross- und Urgrosskinder, Tante oder Onkel: bis 1 Tag; falls den Mitarbeitenden die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weiteren Tagen (insgesamt höchstens 3 Tage).
 - f) Teilnahme an der Trauerfeier von nahestehenden Personen: bis ½ Tag.
 - g) Zur Vorstellung bei einer anderen Arbeitgeberin nach erfolgter Kündigung: bis 2 Tage pro Monat.
 - h) In anderen vertretbaren Fällen: höchstens 5 Tage.

- 34.2 Bei allen Urlauben, bei denen es zumutbar ist und die sich planen lassen, muss auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden und die oder der Vorgesetzte rechtzeitig benachrichtigt werden.
- 34.3 Den Mitarbeitenden wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Vor Bezug eines unbezahlten Urlaubes sind in der Regel die vorhandenen Zeitguthaben zu beziehen. Überwiegen die beruflichen Motive, so übernimmt die SRG SSR die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die ununterbrochene Versicherungszugehörigkeit der Mitarbeitenden (2. Säule).
- 34.4 In Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes wird der Mutter oder dem Vater auf Verlangen ein unbezahlter Urlaub bis zu 12 Monaten gewährt, wobei ein entsprechendes Gesuch bis 5 Monate vor der voraussichtlichen Geburt einzureichen ist. Ab dem 3. Dienstjahr (gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV) übernimmt die SRG SSR die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS).
- 34.5 Für Mitarbeitende mit Stundenlohn werden die bezahlten Urlaubstage aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate berechnet. Beim unbezahlten Urlaub sind für sie nur die Bestimmungen von Art. 34 Abs. 4 GAV anwendbar.

ART. 35 GEWERKSCHAFTSURLAUBE

- 35.1 Den Vertreterinnen und Vertretern des SSM werden für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit bezahlte Urlaube gewährt. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.
- 35.2 Die Mitglieder des SSM haben für die Teilnahme an Generalversammlungen der Sektionen und Gruppen Anspruch auf bezahlten Urlaub von bis zu 3 Stunden pro Jahr.

G RECHTE UND PFLICHTEN

ART. 36 MITBESTIMMUNG

Die SRG SSR berücksichtigt die Mitwirkungsrechte ihrer Mitarbeitenden. Die Mitwirkung umfasst die Stufen «Information» und «Mitsprache» und wird wie folgt angewendet:

- a) Information bedeutet, dass die Mitarbeitenden über alle Angelegenheiten orientiert werden, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist, und sie Gelegenheit zur Aussprache erhalten.
- b) Mitsprache bedeutet, dass innerbetriebliche Organisations- und Produktionsfragen, welche die Mitarbeitenden in ihrer Stellung im Betrieb direkt betreffen oder ihr Arbeitsverhältnis berühren, mit den betroffenen Mitarbeitenden besprochen werden und die SRG SSR den danach getroffenen Entscheid den Mitarbeitenden begründet.

ART. 37 VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

- 37.1 Allen GAV-Mitarbeitenden wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag von 13 Franken vom Lohn abgezogen. Den Mitarbeitenden mit Stundenlohn wird der Beitrag nach arbeitsfreien Monaten kumuliert für diese Periode vom nächsten Lohn abgezogen. Die Beiträge dienen teilweise zur Deckung der Kosten, die dem SSM und der SRG SSR mit der Aushandlung, Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehen.
- 37.2 Das Inkasso der Vollzugskostenbeiträge erfolgt durch die SRG SSR, die die Beiträge dem SSM weiterleitet. Die Vollzugskostenbeiträge der Nicht-SSM-Mitglieder werden durch das SSM verwaltet und in dessen Rechnung separat ausgewiesen.

ART. 38 GLEICHSTELLUNG

Jede Unternehmenseinheit handelt mit dem SSM Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aus. Dazu gehört das Schaffen von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit garantieren, insbesondere auch die Unterstützung ausserfamiliärer Kinderbetreuung durch geeignete Massnahmen.

ART. 39 MITARBEITENDENGESPRÄCH

- 39.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens ein jährliches Gespräch mit der oder dem direkten Vorgesetzten. Das Gespräch bezweckt die Zielvereinbarung und die gemeinsame Standortbestimmung bezüglich Aufgabenerfüllung und Zielerreichung.
- 39.2 Das Mitarbeitendengespräch dient als Instrument der Personalentwicklung und als Grundlage für Massnahmen der Aus- und Weiterbildung (Art. 40 GAV) sowie gegebenenfalls für unterstützende Massnahmen. Es ist Basis für die Bestimmung der leistungsabhängigen Lohnkomponente und gegebenenfalls der Lohnentwicklung.
- 39.3 Die Unternehmenseinheiten legen die Kriterien für die Beurteilung und die Umschreibung der Gesamtleistung fest. Sie bestimmen deren Verknüpfung mit der Lohnentwicklung und der Ausrichtung von leistungsabhängigen Lohnkomponenten und sind für die Ausgestaltung der Instrumente des Mitarbeitendengesprächs zuständig. Alle diese Elemente werden dem Personal und dem SSM bekannt gegeben.

- 39.4 Bei einer Konfliktsituation in Zusammenhang mit einem Mitarbeitendengespräch können sich die Mitarbeitenden an eine von ihnen bezeichnete oder von Arbeitgeberin und SSM auf der Ebene der Unternehmenseinheit gewählte interne Vertrauensperson wenden. Die Vertrauensperson erstellt einen Bericht zuhanden der nächsthöheren vorgesetzten Person, die nach Anhörung der Betroffenen endgültig entscheidet.
- 39.5 Das SSM wird auf der Ebene der Unternehmenseinheiten über die jährlichen Ergebnisse der Mitarbeitendengespräche und den damit zusammenhängenden Ausbildungsmassnahmen informiert.

ART. 40 AUS- UND WEITERBILDUNG

- 40.1 Die SRG SSR fördert die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Gleichzeitig übernehmen die Mitarbeitenden die Verantwortung und Initiative für ihre berufliche Entwicklung im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen.
- 40.2 Für die Kosten von angeordneter Aus- und Weiterbildung kommt die SRG SSR auf. Angeordnete Aus- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. An den Kosten von nicht angeordneter Aus- und Weiterbildung kann sich die SRG SSR finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit beteiligen. Die Leistungen hängen von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der SRG SSR ab.
- 40.3 Im Reglement zur Handhabung der Aus- und Weiterbildungskosten sind die Details zur Kostenbeteiligung der SRG SSR festgehalten.

ART. 41 RECHTLICHES GEHÖR

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht, wenn eine Untersuchung der Arbeitgeberin gegen sie eingeleitet wird. Sie können sich durch das SSM oder einen Dritten verbeiständen lassen.

ART. 42 SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT

- 42.1 Die SRG SSR achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden (Art. 328 OR). Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht, sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit und duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Unternehmenseinheiten sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung und Mobbing nicht aufkommen lässt.
- 42.2 Die SRG SSR trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann.

ART. 43 UMGANG MIT PERSONALDATEN

- 43.1 Alle arbeitsvertraglich relevanten Vorgänge über Mitarbeitende sind in ihren Personaldossiers enthalten. Die Mitarbeitenden werden informiert, wenn Vorgänge, welche zu einer Kündigung führen können, ins Personaldossier abgelegt werden.

- 43.2 Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und innerhalb eines Monats nach dessen Auflösung jederzeit das Recht, ihr Personal-dossier einzusehen und Kopien zu erhalten. Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben. Die Einsichtnahme ist vorgängig mit der Personalabteilung zu vereinbaren. Fehler oder Irrtümer werden in angemessener Frist berichtigt, unter Mitteilung an die Mitarbeitenden.
- 43.3 Alle Unterlagen über Mitarbeitende sind vertraulich und dürfen zu keiner Zeit verbreitet werden. Darunter fallen auch die computergespeicherten Personal-daten, sofern die SRG SSR nicht durch gesetzliche Bestimmungen zu deren Bekanntgabe verpflichtet ist.

ART. 44 RECHTSABTRETUNG, KREATIVITÄTS- UND FÖRDERUNGSFONDS

- 44.1 Mitarbeitende, die bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Obliegenheiten ein Werk im Sinne von Art. 2 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (URG) schaffen oder im Sinne von Art. 33 URG ein Werk darbieten bzw. bei der Darbietung künstlerisch mitwirken, treten sämtliche damit verbundenen Nutzungsrechte und Vergütungsansprüche räumlich und zeitlich unbeschränkt an die Arbeitgeberin ab. Die Rechtsabtretung und die Nutzung der Rechte durch die SRG SSR oder ermächtigte Dritte sind mit dem Lohn und den sonstigen vertraglichen Leistungen der Arbeitgeberin abgegolten.
- 44.2 Im Sinne einer pauschalierten Beteiligung des Personals an kommerziellen Verwertungen für andere als Rundfunkzwecke wird mit einem jährlichen Beitrag der Arbeitgeberin ein Kreativitätsfonds gespeist. Die jährliche Einlage der SRG SSR in den Kreativitätsfonds beträgt 1 300 000 Franken. Dieser Beitrag steht für in der Ausbildung gemäss Art. 40 GAV nicht vorgesehene individuelle, personelle Förderungsmassnahmen zur Hebung der Programmqualität sowie zur Unterstützung von Massnahmen (auch berufsbegleitend) zur Förderung der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit zur Verfügung.
- 44.3 Zusätzlich speist die Arbeitgeberin einen Förderungsfonds, der für projektbezogene Massnahmen im Personal- und Programmbereich sowie für individuelle Massnahmen ohne die Zweckbindung des Kreativitätsfonds eingesetzt werden kann. Die jährliche Einlage der SRG SSR in den Förderungsfonds beträgt 150 000 Franken.
- 44.4 Die Parteien bilden für beide Fonds eine paritätische Fondsverwaltung. Die Einzelheiten regelt ein Reglement.

ART. 45 PERSONALFONDS

Ein paritätisch geführter Personalfonds steht allen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden der SRG SSR für Härtefälle und Notlagen zur Verfügung. Für die Gewährung von Leistungen können sich die Mitarbeitenden an die Personalabteilung oder an das SSM wenden. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

ART. 46 NEBENBESCHÄFTIGUNG

- 46.1 Die vollbeschäftigten Mitarbeitenden können eine Nebenbeschäftigung mit der Zustimmung der Arbeitgeberin ausüben; Gesuche sind auf dem Dienstweg an die Direktion zu richten.
- 46.2 Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden sind in der Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten frei, müssen jedoch die Arbeitgeberin so früh wie möglich darüber informieren.
- 46.3 Die Nebenbeschäftigung darf für die Ausübung der Arbeit der Mitarbeitenden keine nachteiligen Folgen haben, noch den Interessen der SRG SSR zuwiderlaufen.
- 46.4 Die Mitwirkung in Werbesendungen ist Programm-Mitarbeitenden verboten. Ausnahmen können auf der Ebene der Unternehmenseinheiten im Einzelfall bewilligt werden, sofern der Sinn und Zweck von Art. 9 Abs. 2 RTVG nicht tangiert wird.
- 46.5 Die Unternehmenseinheiten erlassen Ausführungsbestimmungen unter Mitsprache des SSM.

ART. 47 ÖFFENTLICHES AMT

Die Mitarbeitenden haben das Recht, ein öffentliches Amt zu bekleiden oder sich darum zu bewerben. Sie haben die Direktion auf dem Dienstweg – nach Möglichkeit bereits vor der Bewerbung – zu informieren. Die Direktorin oder der Direktor kann in begründeten Fällen feststellen, dass das Amt mit der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeitenden unvereinbar ist. Die Zustimmung kann nicht verweigert werden, wenn die Mitarbeitenden zur Annahme eines öffentlichen Amtes verpflichtet werden.

ART. 48 VORLADUNG VOR EINE GERICHTSBEHÖRDE

Werden Mitarbeitende vor eine Gerichtsbehörde geladen, um als Zeugen oder Sachverständige über Wahrnehmungen auszusagen, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht haben, so müssen sie unverzüglich die ihnen direkt vorgesetzte Person darüber unterrichten.

ART. 49 DIENSTGEHEIMNIS

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.
Insbesondere sind die Mitarbeitenden zur Geheimhaltung über alle in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemachten Wahrnehmungen verpflichtet, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind.
Die Verpflichtung zur Wahrung des Dienstgeheimnisses bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

ART. 50 VERBOT DER ANNAHME VON GESCHENKEN

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit für sich oder andere Geschenke anzunehmen oder sonstige Vorteile zu beanspruchen.

H AUFLÖSUNG ARBEITSVERHÄLTNIS

ART. 51 KÜNDIGUNGSFRISTEN

- 51.1 Die ersten 3 Monate des unbefristeten und auch des befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen gekündigt werden.
- 51.2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats aufgelöst werden:
- im 1. Jahr der Anstellung: 1 Monat
 - im 2. Jahr der Anstellung: 2 Monate
 - ab dem 3. Jahr der Anstellung: 3 Monate
 - ab dem 15. Jahr der Anstellung, sofern das 50. Altersjahr vollendet ist: 6 Monate

ART. 52 ALTERSRÜCKTRITT

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Altersjahres. Die Mitarbeitenden können auf ihren Wunsch bereits nach Vollendung des 60. Altersjahres in den Ruhestand treten, und zwar jeweils auf Ende eines Monats. Sie haben die Arbeitgeberin spätestens 6 Monate im Voraus zu benachrichtigen.

ART. 53 ABRECHNUNG VON ZEITKONTI

- 53.1 Ein positiver oder negativer Schwankungssaldo ist bis zum Austritt auszugleichen. Die oder der Vorgesetzte definiert mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen zumutbaren Ausgleich von Mehr- oder Minusstunden während der verbleibenden Kündigungsfrist. Kann der Saldo bis zum Austritt nicht ausgeglichen werden, gilt:
- a) Ein positiver Schwankungssaldo wird 1:1 ohne Zuschlag ausbezahlt.
 - b) Ein negativer Schwankungssaldo verfällt zulasten der Arbeitgeberin, sofern er von ihr verursacht worden ist. Minusstunden, welche die Mitarbeitenden freiwillig verursacht haben, werden wo möglich mit einem Saldo im Langzeitkonto (LAZ) verrechnet, ansonsten mit der letzten Lohnauszahlung in Abzug gebracht.
- 53.2 Für die Berechnung des Stundenansatzes gilt der zum Zeitpunkt des Austrittes gültige Lohnansatz.

ART. 54 KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- 54.1 Vor der allfälligen Entlassung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit 10 vollendeten Dienstjahren (Definition gemäss Art. 54 Abs. 7 GAV) findet auf der Stufe der Direktion der Unternehmenseinheit ein Dialog zwischen den Sozialpartnern statt, um Alternativmassnahmen (wie Umschulung, interner Stellenwechsel, vorzeitige Pensionierung) zu prüfen. Die betroffene Person kann darauf verzichten.

- 54.2 Die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses wird von der Arbeitgeberin schriftlich begründet. Für die Begründung einer Entlassung, die wegen eines arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens oder mangelhafter Leistungen erfolgt, können nur Sachverhalte verwendet werden, die im Personaldossier enthalten sind.
- 54.3 Gegen eine Entlassung besteht während 30 Tagen nach Erhalt des Kündigungsschreibens eine Einsprachemöglichkeit bei der Direktorin oder beim Direktor. Das rechtliche Gehör der Mitarbeitenden ist gewährleistet; sie können sich verbeiständen lassen.
- 54.4 Bei Aufhebung der Entlassung wird das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen fortgesetzt.
- 54.5 Bei einer Entlassung ab dem 3. Dienstjahr bezahlt die SRG SSR im Falle von Arbeitslosigkeit der betroffenen Person während 3 Monaten die Differenz zwischen den Leistungen der Arbeitslosenversicherung und dem zuletzt bezogenen Lohn. Für Mitarbeitende mit Stundenlohn ist das durchschnittliche Einkommen (inkl. Ferienentschädigung) der letzten 12 Kalendermonate massgebend.
- 54.6 Bei einer Entlassung infolge betrieblich bedingter Aufhebung des Arbeitsplatzes bezahlt die SRG SSR ab dem 2. Dienstjahr im Falle von Arbeitslosigkeit der betroffenen Person während eines Jahres die Differenz zwischen den Leistungen der Arbeitslosenversicherung und dem zuletzt bezogenen Lohn. Für Mitarbeitende mit Stundenlohn ist das durchschnittliche Einkommen (inkl. Ferienentschädigung) der letzten 12 Kalendermonate massgebend.
- 54.7 Als Dienstjahre angerechnet wird die ununterbrochene Anstellung mit GAV und Kadervertrag.
- 54.8 Bei fristloser Entlassung (gemäss Art. 337 ff. OR) finden die Bestimmungen von Art. 54 GAV keine Anwendung.

ART. 55 ABGANSENTERSCHÄDIGUNG

- 55.1 Der Anspruch auf die Abgangsentschädigung im Falle einer Entlassung beginnt mit dem vollendeten 40. Altersjahr. Die Abgangsentschädigung beträgt 6 Monatslöhne nach 10 vollen und ununterbrochenen Dienstjahren. Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sie sich um einen weiteren Monatslohn; sie entspricht höchstens 12 Monatslöhnen.
- 55.2 Als Dienstjahre angerechnet wird die ununterbrochene Anstellung mit GAV und Kadervertrag.
- 55.3 Die Abgangsentschädigung wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 5 Jahren berechnet. Bei einer angeordneten Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit wird sie pro rata ausgerichtet.
- 55.4 Bei schwerwiegendem Verschulden der Mitarbeitenden und bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Abgangsentschädigung.
- 55.5 Die Abgangsentschädigung entfällt ebenfalls, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) oder eine gleichwertige Leistung (Art. 56 Abs. 1 lit. a GAV) ausgerichtet wird.

- 55.6 Für Mitarbeitende mit Stundenlohn wird die Abgangsentschädigung aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 5 Kalenderjahren berechnet. Grundlage bildet der 12. Teil des aktuellen Jahreslohnes bei Vollbeschäftigung. Eine Reduktion des jährlich vereinbarten Arbeitsvolumens begründet einen Pro-rata-Anspruch auf die Abgangsentschädigung nur, wenn damit ein Übertritt vom GAV in einen anderen Arbeitsvertrag verbunden ist.
- 55.7 Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist für einen allfälligen Sozialplan nicht massgebend.

ART. 56 LEISTUNGEN FÜR EHEMALIGE VERSICHERTE DER PENSIONSKASSE DES BUNDES (PKB) BEI ENTLASSUNG

- 56.1 Die SRG SSR garantiert bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin folgende Ersatzleistungen:
- a) für Mitarbeitende, die am 1.1.1995 mindestens 19 Beitragsjahre der Pensionskasse des Bundes (PKB) aufwiesen:
eine der Berechnung der Rentenleistung gemäss Art. 32 der PKB-Statuten entsprechende Kapitalabfindung, wobei das vorhandene Deckungskapital berücksichtigt wird;
 - b) für Mitarbeitende, die am 1.1.1995 das 40. Altersjahr vollendet haben und mindestens 15, aber weniger als 19 PKB-Beitragsjahre aufwiesen:
eine Kapitalabfindung von 100 Prozent des versicherten Verdienstes, die zusätzlich zu einer allfälligen Abgangsentschädigung gemäss Art. 55 GAV ausgerichtet wird.
- 56.2 Nur bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Ersatzleistung gemäss Art. 56 Abs. 1 lit. a GAV. Die Leistung gemäss Art. 56 Abs. 1 lit. b GAV wird nicht ausgerichtet, wenn ein schwerwiegendes Verschulden der Mitarbeitenden vorliegt.

BEZIEHUNGEN DER VERTRAGSPARTEIEN

ART. 57 DEFINITION DER MITWIRKUNGSRECHTE

- 57.1 Das Informationsrecht des SSM umfasst den Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Auskünfte über alle das Personal der SRG SSR betreffenden Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung seiner Aufgaben als Sozialpartner ist.
- 57.2 Das Mitspracherecht des SSM umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor die SRG SSR einen der Mitsprache unterliegenden Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheides, wenn dieser den Einwänden des SSM nicht Rechnung trägt.
- 57.3 Das Mitentscheidungsrecht des SSM umfasst den Anspruch auf Verhandlungen. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, nach Treu und Glauben den Interessen der Mitarbeitenden und des Unternehmens entsprechende Lösungen anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, bleibt der bisherige Zustand erhalten, soweit das Gesetz oder Verträge nicht eine andere Rechtsfolge vorsehen.

ART. 58 SOZIALPARTNERSCHAFTS- UND SCHLICHTUNGSKOMMISSION (SSK)

- 58.1 Zur Sicherung der dauernden Zusammenarbeit, für die Wahrnehmung der Verhandlungspflicht und zur Streitschlichtung bilden die Vertragsparteien auf nationaler Ebene eine ständige, paritätisch zusammengesetzte Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK).
- 58.2 Der SSK obliegen:
 - a) der sozialpartnerschaftliche Informationsaustausch, die Gespräche und die Verhandlungen zwischen den Parteien auf nationaler Ebene;
 - b) die Verabschiedung der gemäss diesem GAV zu erarbeitenden und von den Parteien zu unterzeichnenden Reglemente bzw. die Steuerung des Vorgehens in solchen Fällen;
 - c) die Schlichtung von Streitigkeiten schuldrechtlicher Natur.
- 58.3 Einzelheiten zur Zusammensetzung und zur Arbeitsweise der SSK sind im Reglement geregelt.

ART. 59 BEZIEHUNGEN DER VERTRAGSPARTEIEN AUF NATIONALER EBENE

- 59.1 Die Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene sind im Rahmen der Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK) institutionalisiert. Massgebend ist das Reglement dieser Kommission.
- 59.2 Das SSM hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle das Personal betreffenden Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Sozialpartnerschaft ist. Die SRG SSR informiert das SSM jährlich oder auf Verlangen über ihre Unternehmensziele. Sie stellt einer vom SSM bezeichneten Vertrauensperson die genehmigten Budgets zur Verfügung. Die SRG SSR informiert das SSM mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten. Die Vertrauensperson des SSM unterliegt der Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes.
- 59.3 Delegationen der SRG SSR und des SSM treffen sich periodisch zu einer Aussprache.

- 59.4 Das SSM hat das Recht, an die Sitzungen der Delegiertenversammlung SRG SSR eine Expertin oder einen Experten mit beratender Stimme zu entsenden. Das Organisationsreglement der SRG SSR regelt die Einzelheiten.
- 59.5 Das SSM kann verlangen, bei der Behandlung personalpolitischer Grundsatzfragen von gesamtunternehmerischer Tragweite vom Verwaltungsrat SRG SSR angehört zu werden. Stattdessen kann der Präsident oder die Präsidentin SRG SSR eine schriftliche Stellungnahme einholen. Über die Traktandierung diesbezüglicher Geschäfte wird das SSM jeweils vor den Sitzungen des Verwaltungsrates SRG SSR orientiert.
- 59.6 Die gewerkschaftliche Tätigkeit des SSM wird von der Mitbestimmung der Mitarbeitenden (im Sinne von Art. 36 GAV) nicht berührt.

ART. 60 BEZIEHUNGEN DER VERTRAGSPARTEIEN AUF EBENE DER UNTERNEHMENSEINHEITEN

- 60.1 Die Beziehungen der Vertragsparteien sind auf der Ebene der Unternehmenseinheiten – dazu gehört auch Media Services – institutionalisiert. Das Verfahren sowie die Aufgaben und Kompetenzen (u.a. die Protokollpflicht, die Einberufungsfristen sowie die Teilnahme entscheidungskompetenter Personen) werden zwischen den Parteien vereinbart.
- 60.2 Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien aus dem schuldrechtlichen Teil des GAV ist zuerst auf der Ebene der Unternehmenseinheiten eine Einigung zu suchen, bevor der Fall der Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK) zur Schlichtung unterbreitet wird.
- 60.3 Das SSM hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle das Personal betreffenden Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Sozialpartnerschaft ist. Die Unternehmenseinheiten informieren das SSM jährlich oder auf Verlangen über ihre Unternehmensziele sowie über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.
- 60.4 Zur Einhaltung und Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit (inkl. Prävention) bilden die Unternehmenseinheiten eigene oder beauftragen bestehende Kommissionen mit Vertreterinnen und Vertretern des SSM (Mitsprache). Die Aufgaben der Kommissionen sind in einem nationalen Reglement festgelegt. Die Arbeitgeberin stellt die notwendigen Mittel zur Verfügung.
- 60.5 Liegen konkrete Beschlüsse vor betreffend
 - Schliessung, Verlegung oder Zusammenschluss von Organisationseinheiten, welche mindestens 10 Personen betreffen, oder
 - wesentliche technische Entwicklungen mit Auswirkungen auf das Personal, informiert die Arbeitgeberin rechtzeitig das SSM. Eine solche Information ist streng vertraulich zu behandeln, bis das Personal ebenfalls orientiert wird.
- 60.6 Bei Schliessung, Verlegung oder Zusammenschluss von Abteilungen oder vergleichbaren Organisationseinheiten müssen alle sich daraus ergebenden personalpolitischen Massnahmen (z. B. Weiterführung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Wohnsitzwechsel, Verlegung der Produktion ausserhalb der SRG SSR) und Sozialpläne zwischen Arbeitgeberin und SSM verhandelt werden. Allfällige Sozialpläne, die mehrere Unternehmenseinheiten betreffen, werden in jedem Fall auf nationaler Ebene ausgehandelt.

ART. 61 FRIEDENS- UND VERHANDLUNGSPFLICHT

- 61.1 Während der Dauer des GAV ist der unbeschränkte Arbeitsfriede zu wahren. Jegliche Kampfmassnahme – wie Sperre, Streik oder Aussperrung – ist untersagt, dies auch bei Streitigkeiten, die sich nicht auf den GAV beziehen.
- 61.2 Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, ausländischen Radio- und Fernsehunternehmen, deren Personal im Streik steht, weder direkt noch indirekt Produktionen und Personal zwecks Überbrückung der Streiksituation zur Verfügung zu stellen. Davon ausgeschlossen sind Produktionen, die aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen oder nach internationalen Usancen zu gewähren sind.
- 61.3 Die SRG SSR und das SSM anerkennen gegenseitig die unbeschränkte Verhandlungspflicht in Fragen der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Beziehungen der Vertragsparteien.

ART. 62 ANWENDUNG DES GAV

Die Parteien des GAV sorgen für dessen getreue Einhaltung im Allgemeinen und im Einzelfall. Sie sind verpflichtet, einander auf Missstände aufmerksam zu machen und, wo sie nicht selber einschreiten können, Abhilfe zu verlangen.

ART. 63 GAV-SCHIEDSGERICHT

- 63.1 Ein für Streitigkeiten aus der Anwendung des GAV zuständiges Schiedsgericht hat folgende Aufgaben:
 - a) Entscheid über Streitigkeiten schuldrechtlicher Natur zwischen den GAV-Parteien;
 - b) Entscheid über Streitigkeiten normativer Natur zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden.
- 63.2 Streitigkeiten schuldrechtlicher Natur können dem GAV-Schiedsgericht unterbreitet werden, wenn eine Schlichtung in der Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK) endgültig fehlgeschlagen ist. Der ordentliche Rechtsweg ist in solchen Fällen ausgeschlossen.
- 63.3 Streitigkeiten normativer Natur zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden, welche Abschluss, Inhalt, Beendigung von einzelnen, dem GAV unterstehenden Arbeitsverhältnissen betreffen, können dem Schiedsgericht unterbreitet werden, wenn auf der Ebene der betreffenden Unternehmenseinheit definitiv keine Einigung zustande kommt und die klagende Partei nicht den Weg über ordentliche Gerichte vorzieht. Wird der Weg an das Schiedsgericht gewählt, dürfen bis zu einem Streitwert von 30000 Franken der mitarbeitenden Person weder Gebühren noch Auslagen des Schiedsgerichts auferlegt werden. Die entsprechenden Kosten gehen zulasten der SRG SSR.
- 63.4 Ein von den Vertragsparteien paritätisch ausgehandeltes und unterzeichnetes Reglement legt den Sitz, die Zusammensetzung, das Verfahren und Einzelheiten der Zuständigkeit des Schiedsgerichtes fest.

ART. 64 ANHÄNGE UND REGLEMENTE ZUM GAV

- 64.1** Anhänge sind Ergänzungen und integrierender Bestandteil des GAV, die gleichzeitig mit dem GAV ausgehandelt und unterzeichnet werden. Der GAV enthält folgende Anhänge:
Anhang I: Arbeitszeit
Anhang II: Schlüsselfunktionen und Transparenz
Anhang III: Sonderbestimmungen für Stagiaires
- 64.2** Die Bestimmungen dieser Anhänge gelten für die betroffenen Mitarbeitenden in Ergänzung zu den Normen des Rahmenvertrages.
- 64.3** Reglemente sind Ergänzungen und Ausführungsbestimmungen zum GAV, die von den Vertragsparteien paritätisch ausgehandelt und unterzeichnet werden. Der GAV sieht folgende Reglemente vor:
- Langzeitkonto (Art. 29 lit. d GAV)
 - Gewerkschaftsurlaube (Art. 35 GAV)
 - Kreativitätsfonds und Förderungsfonds (Art. 44 GAV)
 - Personalfonds (Art. 45 GAV)
 - Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (Art. 58 GAV)
 - Kommissionen Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit (Art. 60 Abs. 4 GAV)
 - GAV-Schiedsgericht (Art. 63 GAV)
 - Schiedsstelle Lohnverhandlungen (Art. 67 Abs. 7.4 GAV)
- 64.4** Allfällige weitere nationale Reglemente oder Ausführungsbestimmungen, die für die Anwendung des GAV notwendig sind, werden der nationalen Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission vorgelegt.

ART. 65 DAUER DES GAV

- 65.1** Der GAV tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt auf diesen Zeitpunkt den bisherigen Gesamtarbeitsvertrag vom 31. Dezember 2003 (GAV 2004).
- 65.2** Der GAV gilt bis 31. Dezember 2012.

ART. 66 VERÄNDERTE UMSTÄNDE

Sollten wirtschaftliche, unternehmenspolitische Rahmenbedingungen oder gesetzliche Bestimmungen eine Änderung des GAV während dessen Dauer erfordern, treten die Vertragsparteien zusammen, um die nötigen Anpassungen an die veränderten Umstände zu verhandeln. Bis zum Abschluss solcher Verhandlungen gelten die Bestimmungen dieses GAV.

ART. 67 DETAILBESTIMMUNGEN ZUM GAV

Präambel

1. Aufträge an Drittfirmen
 - 1.1 Die SRG SSR schützt die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden, indem sie den Geltungsbereich des GAV durch Aufträge an Drittfirmen und/oder Einsätze von Leihpersonal nicht aufweicht.
 - 1.2 Die SRG SSR verpflichtet sich, keine Aufträge an Drittfirmen zu vergeben, welche die Schweizer Gesetze nicht einhalten. Für die Vergabe von Produktionsaufträgen an Drittfirmen erlässt die SRG SSR auf nationaler Ebene einheitliche Rahmenbedingungen (darin wird auch der Vorbehalt der SRG SSR festgehalten, bei Nichteinhalten der Schweizer Gesetze und insbesondere des Arbeitsgesetzes seitens der Drittfirmen den Vertrag zu kündigen). Dem SSM wird der prozentuale Anteil der Auftragsproduktionen im Verhältnis zu den Gesamtproduktionen jährlich mitgeteilt.
 - 1.3 Die SRG SSR bzw. ihre Unternehmenseinheiten arbeiten nur mit Personalverleihfirmen zusammen, die eine kantonale oder eine Bundesbewilligung haben, und die die Schweizer Gesetze (insbesondere das Arbeitsgesetz) einhalten. Die SRG SSR ist bereit, dem SSM jährlich generelle Informationen zu Temporärstellen und Leiharbeit zur Verfügung zu stellen (Anzahl Mitarbeitende bzw. Kapazitäten, Anzahl Firmen, betroffene Bereiche).

A RAHMENBEDINGUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

2. Befristung von Arbeitsverträgen

Grundsätzlich darf kein befristeter Arbeitsvertrag auf einen unbefristeten folgen bzw. die aus dem unbefristeten Arbeitsvertrag entstehenden Rechte sollten gewahrt bleiben.

3. Geltungsbereich

Der GAV gilt:

- a) für Mitarbeitende mit der Beschäftigungsform Teilzeit regelmässig, die mindestens 12 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt für eine Unternehmenseinheit arbeiten;
- b) für Mitarbeitende mit der Beschäftigungsform Teilzeit unregelmässig mit Monatslohn, die mindestens 624 Stunden (78 volle Arbeitstage) pro Jahr für eine Unternehmenseinheit arbeiten (inkl. Ferien- und Feiertage);
- c) für Mitarbeitende mit Stundenlohn, die mindestens 560 Stunden (70 volle Arbeitstage) pro Jahr für eine Unternehmenseinheit arbeiten;
- d) für Mitarbeitende, die unabhängig von der im Arbeitsvertrag garantierten Anzahl Stunden mindestens 100 Einsätze pro Jahr für eine Unternehmenseinheit erbringen.

4. Besondere Vertragsverhältnisse ausserhalb GAV-Geltungsbereich

Als besondere Vertragsverhältnisse gelten: Teilzeitmitarbeitende im Ausland, Reinigungs- und Kantinenpersonal, «Comédiens/comédiennes Suisse romande», Réceptionniste und Security-Personal (TSR), Betreuungspersonal Kinderkrippe (RTSI).

5. Auslandskorrespondenten

Auslandskorrespondenten mit einem Teilzeitpensum können mit einem Individuellen Arbeitsvertrag (IAV) angestellt werden. Die Unternehmenseinheit gewährt die Anrechnung der Dienstjahre, den Ferienanspruch gemäss GAV sowie eine Rückkehrgarantie. Die bisherige Praxis in einigen Unternehmenseinheiten, ihre Auslandskorrespondenten auch bei Teilzeitbeschäftigung unter dem GAV anzustellen, soll weiterhin möglich sein bzw. nicht rückgängig gemacht werden.

B ANSTELLUNG, SCHLÜSSELFUNKTION, ARBEITSVERTRAG UND VERTRAGSÄNDERUNG

6. Arbeitsvertrag und Vertragsänderung
- 6.1 Wenn in folgenden Fällen keine Einigung über eine Vertragsänderung erzielt werden kann und die Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang das Arbeitsverhältnis auflöst, so gilt dies als Entlassung ohne Verschulden der betroffenen Person:
 - a) Wechsel der Beschäftigungsform (Vollzeit, Teilzeit regelmässig, Teilzeit unregelmässig);
 - b) Änderung der Funktionsgruppe;
 - c) Änderung der Schlüsselfunktion unter Vorbehalt von Art. 67, 6.2 GAV;
 - d) Übertritt vom GAV in einen anderen Arbeitsvertrag.
- 6.2 Eine Änderung der Funktion gilt – bei Wahrung des Lohnbesitzstandes – nicht als Vertragsänderung im Sinne von Art. 67, 6.1 GAV, sofern der Punktwert der neuen Funktion oder einer neu bewerteten Funktion maximal 21 Punkte tiefer liegt als der bisherige Punktwert.

C LOHN UND SOZIALZULAGEN

7. Lohnverhandlungen
- 7.1 Die Vertragsparteien legen den für alle Unternehmenseinheiten geltenden Prozentsatz für eine generelle Lohnerhöhung fest; der Anteil der Teuerung ist dabei separat auszuweisen. Die Vertragsparteien orientieren sich dabei an den Informationen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zum Landesindex der Konsumentenpreise per Ende September. Für Mitarbeitende mit einem Funktionslohn, der 110 Prozent des Richtlohnes übersteigt, können im Rahmen der Lohnverhandlungen abweichende Lösungen vereinbart werden.
- 7.2 Für die individuellen Lohnmassnahmen legen die Vertragsparteien einen Prozentsatz der Lohnsumme fest. Dieser kann innerhalb einer zu verhandelnden Bandbreite zwischen den Unternehmenseinheiten variieren.
- 7.3 Über eine allfällige Teuerungsanpassung der Funktionszulagen, Zulagen und Pauschalen gemäss GAV wird im Rahmen der nationalen Lohnverhandlungen entschieden.
- 7.4 Können sich die Parteien bis am 31. Oktober des laufenden Jahres nicht einigen, so kann jede Vertragspartei die Schiedsstelle zum Entscheid anrufen.
- 7.5 Ein Reglement legt die Zusammensetzung, das Verfahren und die Kosten der Schiedsstelle fest.

D VERSICHERUNGEN

8. Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Krankheit)
- 8.1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin während der Dauer der Krankheit sorgt die SRG SSR dafür, dass die Krankentaggeldversicherung ab diesem Zeitpunkt (auch wenn die vertragliche Wartefrist noch nicht erfüllt ist) bei weiterhin bestehender Arbeitsunfähigkeit das versicherte Taggeld ausrichtet, sofern keine Kürzung oder Verweigerung der Versicherungsleistungen durch die Krankentaggeldversicherung vorgenommen wird.

8.2 Damit wird eine möglicherweise entstehende Lücke zwischen dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der vertraglich vereinbarten Wartefrist für die kranke Person geschlossen, unter Vorbehalt einer allfälligen Kürzung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen.

9. Rückerstattung der AHV-Beiträge an Nichterwerbstätige (NE)

Mit der Auflösung des Arbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin bei Arbeitsunfähigkeit entfällt die Lohnfortzahlung. Besteht die Arbeitsunfähigkeit danach weiter und richtet die Versicherung Kranken- oder Unfalltaggelder aus, erstattet die SRG SSR gegen Beleg die persönlichen NE-Beiträge an die AHV während längstens 730 Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit zurück.

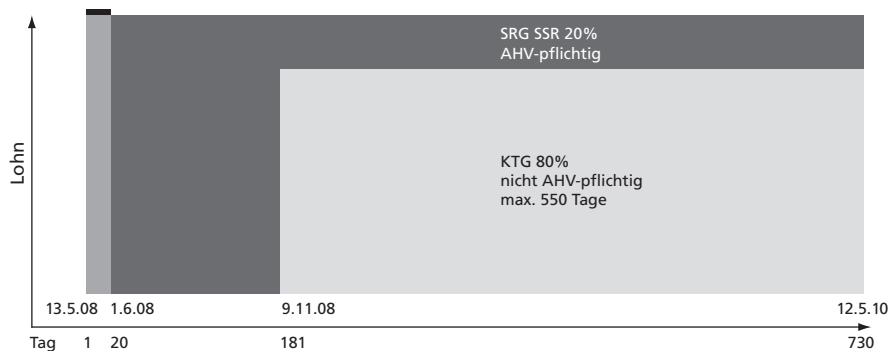
10. Kürzung von Versicherungsleistungen

10.1 Die SRG SSR gleicht eine allfällige Kürzung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen (Geldleistungen) über die Lohnfortzahlung nicht aus.

10.2 Damit sind Kürzungen wegen groben Selbstverschuldens gemeint. Beispielsweise im Zusammenhang mit einer absichtlichen Herbeiführung eines Gesundheitsschadens, der Teilnahme an Unruhen, Verbrechen, Raufereien, bei Selbsttötung, Selbstverstümmelung usw.

Die Details zur Einschränkung des Versicherungsschutzes sind im Gesetz (UVG) und/oder in den Versicherungsbestimmungen der Unfall- respektive Krankentaggeldversicherung festgehalten. Das SSM hat Anspruch darauf, in die Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) und die Versicherungsbestimmungen Einblick zu nehmen.

Krankheit (GAV-Mitarbeitende)



■ Reguläre Lohnzahlung SRG SSR

■ Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung SRG SSR (Art. 17 GAV)

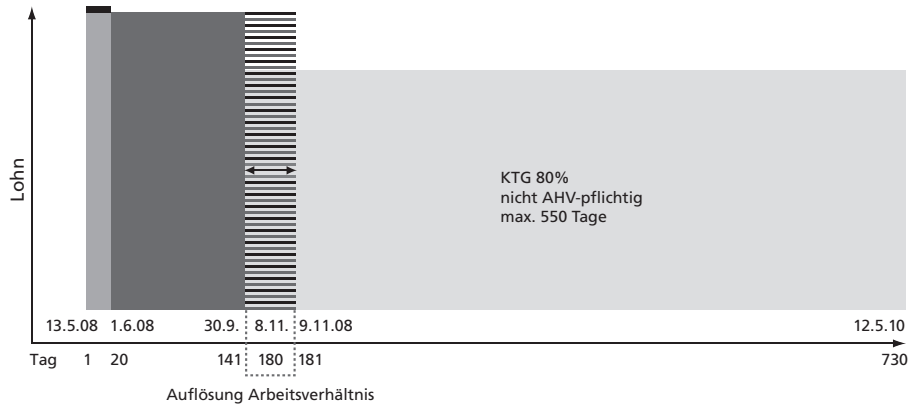
Lohnbestandteile: Funktionslohn, Pauschale Kategorie B bzw. variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorie A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage, Unterstützungszulage Stagiaires

■ Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent

■ z. B. B-Prime

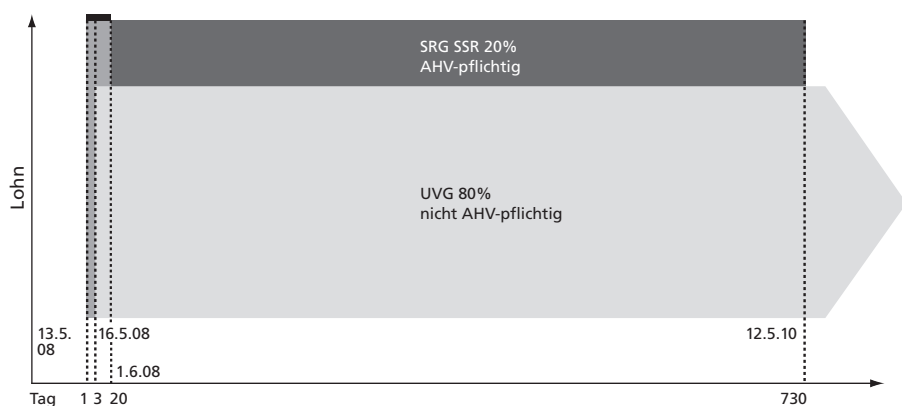
Krankheit (GAV-Mitarbeitende)

Beispiel bei Auflösung Arbeitsverhältnis



- Reguläre Lohnzahlung SRG SSR
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung SRG SSR (Art. 17 GAV)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, Pauschale Kategorie B bzw. variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorie A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage, Unterstützungszulage Stagiaires
- Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent
- z. B. B-Prime
- ≡ Auflösung Arbeitsverhältnis > keine Lohnfortzahlung
- ≡ Auflösung Arbeitsverhältnis > KTG-Versicherung springt vorzeitig ein

Unfall (GAV-Mitarbeitende)



- Reguläre Lohnzahlung SRG SSR im 1. Monat
- Ab dem 3. Unfalltag zahlt die Unfallversicherung (UVG) 80 Prozent Taggeld
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung SRG SSR (Art. 17 GAV)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, Pauschale Kategorie B bzw. variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorie A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage, Unterstützungszulage Stagiaires
- z. B. B-Prime

E ARBEITSZEIT

11. Berechnungsgrundlage Jahresarbeitszeit

11.1 Die jährliche Arbeitszeit bei der SRG SSR beträgt für alle Mitarbeitenden 2080 Stunden (= 52 Wochen à 40 Stunden). Pro Monat entspricht dies 173,33 Bruttostunden.

11.2 Die 2080 Stunden entsprechen 260 Tagen (inkl. Ferien- und Feiertage).

11.3 Der Stundenlohnansatz der bisherigen Mitarbeitenden bleibt unverändert, wobei neu der Feiertagszuschlag separat ausgewiesen wird.

12. Arbeitszeitkategorie A

Grundsätzlich geschieht die Zuordnung der Mitarbeitenden zu einer Arbeitszeitkategorie aufgrund der Bestimmungen von Art. 25 GAV. Auf der Ebene der Unternehmenseinheit können die Vertragsparteien für bestimmte Funktionsgruppen eine Umteilung von der Kategorie A in die Kategorie B aushandeln, wenn sich eine solche aus rein praktischen Gründen aufdrängt.

13. Arbeitszeitkategorie C

Zur Abgeltung von Inkonvenienzen für Unregelmässigkeit und Mehrarbeit können auf individueller Ebene mit Mitarbeitenden Pauschalen vereinbart werden.

14. Grossoperationen

Die Regelung über Grossoperationen vom 4. Mai 2001 wird verlängert, bis die Sozialpartner eine neue Vereinbarung getroffen haben.

15. Pausenregelung

Die heute in den Unternehmenseinheiten praktizierten Kaffeepausen-Regelungen werden von Artikel 27 Abs. 7 GAV nicht tangiert.

F FERIEEN UND URLAUBE

16. Der jährliche Ferienanspruch gemäss Art. 33 Abs. 1 lit. b GAV (32 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr und 15 SRG SSR-Dienstjahre vollendet werden) erlischt per 31.12.2012. Bis dahin wird der Anspruch erworben und beibehalten.

G RECHTE UND PFLICHTEN

- 17. Mitbestimmung
 - 17.1 Die Mitbestimmung der Mitarbeitenden greift in keiner Weise auf die gewerkschaftlichen Verantwortlichkeiten des SSM über, das allein berechtigt ist, mit der Arbeitgeberin über den GAV zu verhandeln und seine Anwendung zu gewährleisten (Art. 59 GAV).
 - 17.2 Werden in der SRG SSR Arbeitnehmervertretungen im Sinne des Mitwirkungsgesetzes bestellt, prüfen die Vertragsparteien die Auswirkungen auf den GAV und legen das weitere Vorgehen fest.
- 18. Vollzugskostenbeitrag
 - 18.1 Die durch Aussenseiterbeiträge finanzierten Leistungen kommen grundsätzlich allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV zugute. Sie dienen teilweise der Deckung der mit der Aushandlung, Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten des SSM und der SRG SSR. Das SSM leistet der SRG SSR an die Kosten des GAV einen Beitrag von jährlich 10 000 Franken.
 - 18.2 Als Kontrollstelle zur Überprüfung der vertragsgemässen Verwendung der Aussenseiterbeiträge amtet die ordentliche Kontrollstelle des SSM. Sie erstattet der SRG SSR jeweils Bericht.
- 19. Gleichstellung
 - 19.1 Die SRG SSR stellt einen angemessenen Teil der Einsparungen aus dem über die Erwerbssatzordnung finanzierten Mutterschaftsurlaub für zusätzliche Investitionen und Beiträge zur Förderung ausserfamiliärer Kinderbetreuung sowie anderer personalorientierter Projekte zur Verfügung. Die Unternehmenseinheiten informieren das SSM jährlich über die Einsparungen, die getroffenen Massnahmen und die dafür eingesetzten Mittel.
 - 19.2 Jede Unternehmenseinheit der SRG SSR bezeichnet eine Person als Fachstelle, welche die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Unternehmenseinheit koordiniert. Diese Verantwortlichen der Unternehmenseinheiten für die Gleichstellung treffen sich einmal pro Jahr zu einem Informationsaustausch. Für die Organisation und Leitung dieser nationalen ERFA-Sitzung ist im Turnus eine/r der Verantwortlichen der Unternehmenseinheiten zuständig. Die Bearbeitung der Gleichstellungsthemen erfolgt im sozialpartnerschaftlichen Gremium der jeweiligen Unternehmenseinheit.
- 20. Rechtsabtretung, Kreativitäts- und Förderungsfonds
 - 20.1 Die Fondskommission kann bei den Sozialpartnern jährlich eine Verschiebung von Fondsmitteln zwischen den beiden Fonds beantragen.
 - 20.2 Individuell abweichende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin und einzelnen Mitarbeitenden über die Rückübertragung von Rechten für andere als Rundfunknutzungen sind möglich, bedürfen aber der Schriftlichkeit. Mit Rücksicht auf die Persönlichkeitsrechte erteilt die Arbeitgeberin auf Begehren im Einzelfall Auskunft über die kommerzielle Verwertung von abgetretenen Rechten der betreffenden Person.

- 20.3 Die SRG SSR stellt das SSM frei von allfälligen Vergütungsansprüchen, die ihm gegenüber aufgrund von Art. 44 GAV von Verwertungsgesellschaften geltend gemacht werden könnten.

H AUFLÖSUNG ARBEITSVERHÄLTNIS

21. Wegfall der Abgangsentschädigung bei Rentenbezug oder gleichwertiger Leistung (Interpretation von Art. 55 Abs. 4 und 5 GAV)

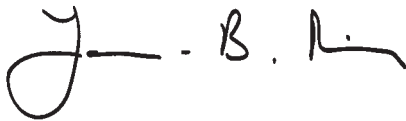
Es besteht nur dann kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rentenleistung der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) bezogen wird, die dem garantierten Invalidenrentenanspruch von 60 Prozent des versicherten Lohnes im Leistungsprimat bzw. 45 Prozent des beitragspflichtigen Lohnes im Beitragsprimat entspricht. Kürzungen infolge Vorbezug für Wohneigentum und/oder Vorbezug bei Scheidung werden dabei berücksichtigt.

22. Kapitalabfindung für Mitarbeitende mit mindestens 19 PKB-Beitragsjahren am 1.1.1995

Die Kapitalabfindung gemäss Art. 56 Abs. 1 lit a GAV entspricht dem Barwert der Invalidenrente abzüglich des bei der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) auf den Stichtag berechneten, vorhandenen Deckungskapitals. Der Anspruch im Einzelfall wird durch den Experten für die berufliche Vorsorge der paritätisch verwalteten PKS nach kollektiver (zivilstandsunabhängiger) Methode berechnet.

SCHWEIZERISCHE RADIO- UND FERNSEHGESELLSCHAFT (SRG SSR IDÉE SUISSE)

Der Präsident



Jean-Bernard Münch

Der Generaldirektor



Armin Walpen

SCHWEIZER SYNDIKAT MEDIENSCHAFFENDER (SSM)

Die Zentralpräsidentin



Barbara Büttner

Der Zentralsekretär



Stephan Ruppen

Bern, 31. Dezember 2008
Human Resources SRG SSR

ANHANG I – ARBEITSZEIT

ART. 1 DETAILBESTIMMUNGEN KATEGORIE A

Allgemein

- 1.1 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sowie die Arbeitszeiten sind 14 Kalendertage im Voraus mit Dienstplan bekannt zu geben.
- 1.2 Dienstplanänderungen, die weniger als 7 Tage im Voraus bekannt gegeben werden, geben bei Einsätzen im Inland Anspruch auf eine Entschädigung, sofern es sich um einen früheren ersten Arbeitsbeginn oder einen späteren Arbeitsabschluss (am Ende des Tagwerkes) von mehr als 30 Minuten pro Tag handelt. Eine angebrochene Stunde im Tagestotal ist pro rata vergütungsberechtigt.
- 1.3 Für jeden im Dienstplan vorgesehenen, aber aufgehobenen Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstag besteht Anspruch auf eine Ruhetagsentschädigung (RTE). Werden diese Tage auf Wunsch der Mitarbeitenden aufgehoben, wird keine RTE ausbezahlt.
- 1.4 Bei Ausfall eines im Dienstplan vorgesehenen Einsatzes müssen sich die Mitarbeitenden für einen anderen Einsatz innerhalb der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten. Erfolgt kein Einsatz, werden 4 Arbeitsstunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Im Falle eines Einsatzes zählt die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch 4 Stunden. Bei Ausfall eines Dienstes innerhalb von 7 Tagen, der durch die Arbeitgeberin verschuldet worden ist und nicht durch einen anderen Einsatz im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit ersetzt werden kann, werden den Mitarbeitenden mit Monatslohn die Arbeitsstunden gemäss Dienstplan gutgeschrieben.
- 1.5 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die die Arbeitgeberin verschuldet hat, als Arbeitsstunden bzw. -tage angerechnet, sofern die Arbeitgeberin im Rahmen der ursprünglichen Planung keine Ersatzaufträge anbieten kann.
- 1.6 Für Mitarbeitende, die bei länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zum Einsatz kommen, gilt unabhängig vom Beginn der Produktion eine – ab Montag gerechnete – wöchentliche Höchstarbeitszeit von 54 Stunden (Verlängerung der gesetzlichen Limite um 4 Stunden), sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von 3 Wochen eingehalten und im Durchschnitt des Kalenderjahres die 5-Tage-Woche gewährt wird.

Bei ununterbrochenem Einsatz erhalten die Mitarbeitenden folgende Zulage (LDP):

- 7 Tage: CHF 84.–
- 8 Tage: CHF 168.–
- 9 Tage: CHF 252.–
- 10 Tage: CHF 336.–
- 11 Tage: CHF 420.–

Den Mitarbeitenden sind nach einer LDP drei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren.

Teilzeit regelmässig

- 1.7 Mehrstunden können im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten kompensiert werden.

Teilzeit unregelmässig

- 1.8 Bei Teilzeitmitarbeitenden, die ihre Arbeitsstunden unregelmässig während des Kalenderjahres leisten, werden folgende Eckwerte vertraglich festgehalten:
 - Beschäftigungsgrad
 - Bruttostunden pro Jahr
 - Anzahl Arbeitstage pro Jahr à Anzahl Stunden pro Tag
 - zu leisten in max. Tagen pro Jahr (Anhang I, Art. 1 Abs. 10 GAV)
- 1.9 Verträge für Mitarbeitende, die weniger als 8 Stunden pro Arbeitstag leisten, werden nur in begründeten Fällen für bestimmte Funktionen, Berufsgruppen oder Personen abgegeben. Über die Abgabe solcher Verträge wird auf der Ebene der Unternehmenseinheiten mit dem SSM verhandelt.
- 1.10 Die Berechnung der zur Verfügung stehenden Arbeitstage ist wie folgt: Arbeitsstunden pro Jahr dividiert durch Anzahl vereinbarte Stunden pro Tag. Die Einsatztage können um 5 Prozent erhöht werden, sofern die geschuldete Anzahl Stunden in den vereinbarten Einsatztagen nicht angeordnet werden konnte. Das Ergebnis wird gemäss kaufmännischer Rundungsregel auf einen ganzen Tag auf- oder abgerundet.
- 1.11 Änderungen des jährlichen Einsatzvolumens werden für Mitarbeitende mit Stundenlohn jeweils bis 31. Oktober für das Folgejahr vereinbart. Die Arbeitszeitvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie enthält die voraussichtliche Verteilung auf das Jahr, inkl. arbeitsfreie Perioden.
- 1.12 Ablehnung von Aufträgen ist nur möglich für Mitarbeitende mit Stundenlohn. Die Einsatzgarantie für Mitarbeitende mit Stundenlohn reduziert sich im Umfang der durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter abgelehnten Arbeitstage bzw. -stunden. Keine Reduktion der Einsatzgarantie erfolgt bei Ablehnung von Aufträgen, die in arbeitsfreie Perioden fallen, auch wenn diese kurzfristig vereinbart worden sind.
- 1.13 Die Saldierung erfolgt, sobald die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden erreicht worden sind, spätestens nach Erreichen der vertraglich garantierten Einsatztage.
- 1.14 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird eine neue Arbeitszeitvereinbarung erstellt, aufgrund derer die Stunden 1:1 ohne Zuschlag bezahlt werden.
- 1.15 Die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, die Einsatztage gemäss Anhang I, Art. 1 Abs. 10 GAV zu erweitern, sofern die Anzahl der zu leistenden Stunden nicht erreicht worden ist. Nach Ablauf der max. Einsatztage erfolgt die Schluss-saldierung. Die Mitarbeitenden haben einen Lohnanspruch auf die von der SRG SSR nicht abgerufenen Minusstunden.

Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie A

- 1.16 Abendarbeit (21.00–23.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 13.–
Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 15.–
Sonn- und Feiertage (00.00–24.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 13.–
Mehrarbeit für Arbeitszeit > 45–50 Std./Woche: Zulage pro Stunde CHF 20.–
Dienstplanänderung (DPA): Zulage pro Stunde: CHF 8.70
Ruhetagsentschädigung (RTE): Zulage pro Tag: CHF 84.–
Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr): Zeitzuschlag pro Stunde 25 Prozent
Überzeitstunden (> 50 Std./Woche anrechenbare Zeit): Zeitzuschlag pro Stunde 50 Prozent. Der Zeitzuschlag wird automatisch auf das Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben.
- 1.17 Die einzelnen Zulagen und Zuschläge werden kumuliert.
- 1.18 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag werden die Zeitzuschläge Nachtarbeit und Überzeitstunden mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit verbucht und ausbezahlt.
- 1.19 Anrecht auf die Zulage Mehrarbeit > 45–50 Std./Woche geben die als Arbeitszeit (Art. 27 Abs. 1 GAV) definierten Stunden.
- 1.20 Anrecht auf die Zuschläge Überzeitstunden geben die als anrechenbare Zeit (Art. 27 Abs. 8 GAV) definierten Stunden.

ART. 2 DETAILBESTIMMUNGEN KATEGORIE B

Allgemein

- 2.1 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sowie die Arbeitszeiten sind 14 Kalendertage im Voraus bekannt zu geben. Die Arbeitszeit wird in ganzen und halben Tagen geplant und muss dem voraussichtlichen Arbeitsaufwand entsprechen. Ein ausgewiesener, notwendiger Mehraufwand wird als Arbeitszeit angerechnet. Es sind Absprachen über die Erreichbarkeit und die Präsenzzeit zu treffen.
- 2.2 Bei Ausfall eines im Dienstplan vorgesehenen Einsatzes müssen sich die Mitarbeitenden für einen anderen Einsatz innerhalb der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten. Erfolgt kein Einsatz, werden 4 Arbeitsstunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Im Falle eines Einsatzes zählt die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch 4 Stunden. Bei Ausfall eines Dienstes innerhalb von 7 Tagen, der durch die Arbeitgeberin verschuldet worden ist und nicht durch einen anderen Einsatz im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit ersetzt werden kann, werden den Mitarbeitenden mit Monatslohn die Arbeitsstunden gemäss Dienstplan gutgeschrieben.
- 2.3 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die die Arbeitgeberin verschuldet hat, als Arbeitsstunden bzw. -tage angerechnet, sofern die Arbeitgeberin im Rahmen der ursprünglichen Planung keine Ersatzaufträge anbieten kann.
- 2.4 Für Mitarbeitende, die bei länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zum Einsatz kommen, gilt unabhängig vom Beginn der Produktion eine – ab Montag gerechnete – wöchentliche Höchstarbeitszeit von 54 Stunden (Verlängerung der gesetzlichen Limite um 4 Stunden), sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von 3 Wochen eingehalten und im Durchschnitt des Kalenderjahres die 5-Tage-Woche gewährt wird.

Bei ununterbrochenem Einsatz erhalten die Mitarbeitenden folgende Zulage (LDP):

- 7 Tage: CHF 84.–
- 8 Tage: CHF 168.–
- 9 Tage: CHF 252.–
- 10 Tage: CHF 336.–
- 11 Tage: CHF 420.–

Den Mitarbeitenden sind nach einer LDP drei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren.

Teilzeit regelmässig

- 2.5 Mehrstunden können im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten kompensiert werden.

Teilzeit unregelmässig

- 2.6 Bei Teilzeitmitarbeitenden, die ihre Arbeitsstunden unregelmässig während des Kalenderjahres leisten, werden folgende Eckwerte vertraglich festgehalten:
 - Beschäftigungsgrad
 - Bruttostunden pro Jahr
 - Anzahl Arbeitstage pro Jahr à Anzahl Stunden pro Tag
 - zu leisten in max. Tagen pro Jahr (siehe Anhang I, Art. 2 Abs. 8 GAV)
- 2.7 Verträge für Mitarbeitende, die weniger als 8 Stunden pro Arbeitstag leisten, werden nur in begründeten Fällen für bestimmte Funktionen, Berufsgruppen oder Personen abgegeben. Über die Abgabe solcher Verträge wird auf der Ebene der Unternehmenseinheiten mit dem SSM verhandelt.
- 2.8 Die Berechnung der zur Verfügung stehenden Arbeitstage ist wie folgt: Arbeitsstunden pro Jahr dividiert durch Anzahl vereinbarte Stunden pro Tag. Die Einsatztage können um 5 Prozent erhöht werden, sofern die geschuldete Anzahl Stunden in den vereinbarten Einsatztagen nicht angeordnet werden konnte. Das Ergebnis wird gemäss kaufmännischer Rundungsregel auf einen ganzen Tag auf- oder abgerundet.
- 2.9 Änderungen des jährlichen Einsatzvolumens werden für Mitarbeitende mit Stundenlohn jeweils bis 31. Oktober für das Folgejahr vereinbart. Die Arbeitszeitvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie enthält die voraussichtliche Verteilung auf das Jahr, inkl. arbeitsfreier Perioden.
- 2.10 Ablehnung von Aufträgen ist nur möglich für Mitarbeitende mit Stundenlohn. Die Einsatzgarantie für Mitarbeitende mit Stundenlohn reduziert sich im Umfang der durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter abgelehnten Arbeitstage bzw. -stunden. Keine Reduktion der Einsatzgarantie erfolgt bei Ablehnung von Aufträgen, die in arbeitsfreie Perioden fallen, auch wenn diese kurzfristig vereinbart worden sind.
- 2.11 Die Saldierung erfolgt, sobald die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden erreicht worden sind, spätestens nach Erreichen der vertraglich garantierten Einsatztage.
- 2.12 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird eine neue Arbeitszeitvereinbarung erstellt, aufgrund derer die Stunden 1:1 ohne Zuschlag bezahlt werden.
- 2.13 Die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, die Einsatztage gemäss Anhang I, Art. 2 Abs. 8 GAV zu erweitern, sofern die Anzahl der zu leistenden Stunden nicht erreicht worden ist. Nach Ablauf der max. Einsatztage erfolgt die Schluss-saldierung. Die Mitarbeitenden haben einen Lohnanspruch auf die von der SRG SSR nicht abgerufenen Minusstunden.

Pauschale Kategorie B

- 2.14 Die Mitarbeitenden der Kategorie B erhalten eine Pauschale, die nach Grad der Belastung abgestuft ist. Die Unternehmenseinheiten nehmen die Zuordnung in eine der beiden untenstehenden Kategorien vor. Es wird unterschieden zwischen einer Pauschale
- bei mittlerer Belastung CHF 3564.– pro Jahr
 - bei hoher Belastung CHF 4178.– pro Jahr
- 2.15 Mit der Pauschale ist Folgendes abgedeckt:
- Abendarbeit (21.00–23.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 13.–
 - Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 15.–
 - Sonn- und Feiertage (00.00–24.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 13.–
 - Mehrarbeit für Arbeitszeit > 45–50 Std./Woche: Zulage pro Stunde CHF 20.–
 - Dienstplanänderung (DPA): Zulage pro Stunde: CHF 8.70
 - Ruhetagsentschädigung (RTE): Zulage pro Tag: CHF 84.–
 - Überzeitstunden (> 50 Std./Woche anrechenbare Zeit): Zeitzuschlag pro Stunde 50 Prozent und Geldzuschlag 25 Prozent per Ende Jahr.
- 2.16 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Pauschale pro rata temporis ausgerichtet.
- 2.17 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird der Zeitzuschlag Nachtarbeit mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit verbucht und ausbezahlt.

ART. 3 DETAILBESTIMMUNGEN KATEGORIE C

Allgemein

- 3.1 Aufgrund der folgenden nationalen Rahmenbestimmungen legen die Unternehmenseinheiten im Einvernehmen mit dem SSM die Regeln für die gleitende Arbeitszeit fest.
- 3.2 Die Kategorie C kennt zwei Beschäftigungsformen: Vollzeit und Teilzeit regelmässig.
- 3.3 Die Arbeitszeit setzt sich aus Block- und Gleitzeiten zusammen.
- 3.4 Die tägliche Betriebszeit dauert von Montag bis Freitag von 06.00 bis 21.00 Uhr und beträgt 15 Stunden. Die Blockzeiten werden auf der Ebene der Unternehmenseinheiten ausgehandelt und betragen maximal 5 Stunden pro Tag. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betriebszeit pro rata angepasst.
- 3.5 Mehrstunden können im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten kompensiert werden.

- 3.6 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist angehalten, die Schwankungen von Mehr- und Minusstunden während des Kalenderjahres soweit auszugleichen, dass per Ende Jahr der Schwankungssaldo die Limite von -24/+48 Stunden nicht übersteigt.

Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie C

- 3.7 Es wird unterschieden zwischen freiwilliger und angeordneter Mehrarbeit. Zulagenberechtigt sind diejenigen Arbeitsstunden, welche von der oder dem Vorgesetzten vorgängig schriftlich angeordnet worden sind.

- 3.8 Montag bis Freitag

Zulagenberechtigt sind angeordnete Stunden, die

a) ein Tagestotal von 8 Stunden überschreiten oder

b) ausserhalb der Betriebszeit (d. h. von 21.00 bis 06.00 Uhr)

geleistet werden. Die Zulage beträgt CHF 9.–/Std. (keine Kumulation).

- 3.9 Samstag und Sonntag

Samstag und Sonntag sind ausserhalb der Betriebszeit und geben bei angeordneter Arbeit Anrecht auf folgende Zulagen:

Samstag: ab der 1. Stunde CHF 9.–/Std.

Sonntag: ab der 1. Stunde CHF 13.–/Std.

- 3.10 Abend-, Nachtarbeit und Überzeitstunden (Montag bis Sonntag)

Kumulativ kommen die Zulagen und Zuschläge bei Abendarbeit, Nachtarbeit und Überzeitstunden hinzu.

Abendarbeit (21.00–23.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 13.–

Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr): Zulage pro Stunde CHF 15.–

Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr): Zeitzuschlag pro Stunde 25 Prozent

Überzeitstunden (> 50 Std./Woche anrechenbare Zeit): Zeitzuschlag pro Stunde 50 Prozent. Der Zeitzuschlag wird automatisch dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben.

ANHANG II – SCHLÜSSELFUNKTIONEN UND TRANSPARENZ

ART. 1 SCHLÜSSELFUNKTIONEN

- 1.1 Die SRG SSR anerkennt, dass eine einheitliche Anwendung der Schlüsselfunktionen im Sinne des Gesamtunternehmens ist.
- 1.2 Die Schlüsselfunktionen werden anhand des unternehmensweit geltenden Bewertungssystems OGS nach folgenden Kriterien bewertet:
 - A – Fachliche Anforderungen
Anforderungen an Kenntnisse und Erfahrungen im Fachgebiet sowie in unternehmensspezifischen Belangen;
 - B – Führungs- und Kommunikationsanforderungen
Kenntnisse und Erfahrungen, die zur Führung und Organisation unterschiedlicher Funktionen erforderlich sind;
 - C – Problemlösungsrahmen
Komplexität der Aufgaben bzw. des Problemlösungsprozesses (d. h. Problemerkennung, Problemerkennung, Entschlussfassung);
 - D – Verantwortungsrahmen
Umfang der Verantwortung sowie Art und Weise der Einflussnahme;
 - E – Handlungsspielraum
Bereich, innerhalb dessen eine Person ohne Führungsanweisung handeln soll oder kann;
 - F – Physische Belastung
Anstrengungen, die körperliche Müdigkeit oder Beschwerden hervorrufen;
 - G – Belastung durch Umgebungseinflüsse
Umgebungseinflüsse, welche die Mitarbeitenden belasten, behindern, belästigen oder gefährden.
- 1.3 Das Bewertungssystem OGS ist verbindlich. Es dürfen keine Kriterien weggelassen oder hinzugefügt werden. Eine Systemänderung darf nur auf der Ebene der SRG SSR und unter Mitsprache des SSM vorgenommen werden.
- 1.4 Die Unternehmenseinheiten bewerten die einzelnen Schlüsselfunktionen unter Mitsprache des SSM (Art. 57 Abs. 2 GAV). Diese Mitsprache erfolgt durch Einsitz des SSM in den Bewertungsteams. Das SSM kann dem Bewertungsteam Anträge zur Überprüfung einreichen.
- 1.5 Der Wert der Schlüsselfunktion wird in Punkten ausgedrückt. Er dient als Grundlage für die Ermittlung des Richtlohnes (Art. 7 Abs. 1 GAV).

ART. 2 FUNKTIONSGRUPPEN

Die Unternehmenseinheiten können unter Mitsprache des SSM (Art. 57 Abs. 2 GAV) verwandte Schlüsselfunktionen zu Funktionsgruppen zusammenfassen. Dabei richten sie sich nach der einheitlichen Systematik der SRG SSR. «Verwandt» sind Schlüsselfunktionen, die unter einem kohärenten Berufsbild subsumiert werden können.

ART. 3 TRANSPARENZ GEGENÜBER DEM SSM

- 3.1 In Anwendung von Art. 57 Abs. 1 GAV stellt die SRG SSR dem SSM jeweils Anfang Jahr eine Liste aller Mitarbeitenden zu, deren Funktionslohn unter dem Richtlohn der entsprechenden Schlüsselfunktion liegt.

Pro Person sind folgende Angaben zu machen: Unternehmenseinheit, Administrative Nummer, Geschlecht, Beschäftigungsgrad (Teil- oder Vollzeit), Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), vertragliche Funktion, Nummer der Schlüsselfunktion, Richtlohn, Funktionslohn.

Zusammengefasst werden RTR, Swissinfo, MSC und GD. Für sie gilt: Administrative Nummer, Geschlecht, Beschäftigungsgrad (Teil- oder Vollzeit), Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), Richtlohn, Funktionslohn.

- 3.2 Die SRG SSR informiert das SSM jährlich über die einheitliche Anwendung des Lohnsystems in den Unternehmenseinheiten und gibt bei Änderungen den Bewertungskatalog OGS ab.

- 3.3 Zudem geben die Unternehmenseinheiten auf Verlangen des SSM folgende Unterlagen ab:
Bewertete GAV-Schlüsselfunktionen; Funktionsgruppen; Punktwerte der GAV-Schlüsselfunktionen mit entsprechenden Frankenwerten; allfällige Marktzuschläge für ganze Berufsgruppen (inkl. Kriterien).

- 3.4 Arbeitsmarktuntersuchungen

Die SRG SSR bzw. die Unternehmenseinheiten stellen dem SSM die von ihnen verwendeten Arbeitsmarktuntersuchungen (z. B. Lohnvergleiche) in anonymisierter Form zur Verfügung.

Die Lohndaten werden für jede untersuchte Funktion in Form eines Lohnbandes (Mittelwert und Bandbreite) dargestellt.

Die SRG SSR bzw. die Unternehmenseinheiten geben dem SSM die Methode und die Kriterien der Untersuchungen bekannt.

ANHANG III – SONDERBESTIMMUNGEN FÜR STAGIAIRES

Dieser Anhang enthält die abweichenden und ergänzenden Bestimmungen zum GAV für Stagiaires.

1. **Arbeitsvertrag und Vertragsänderung (ad Art. 5 GAV)**
Das Ausbildungsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet. Der Vertrag erwähnt die Funktion, in der die Stagiaires ausgebildet werden, die vorgesehene Dauer des Stages (Richtwert) und den Lohn. Die Anstellung erfolgt in der Regel im Rahmen einer Vollbeschäftigung. Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen während der Nacht und an Sonntagen, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Der GAV, die Sonderbestimmungen für Stagiaires sowie die für die Stagiaires relevanten Reglemente und Vorschriften sind ihnen vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen.
2. **Zuweisung anderer Arbeiten**
Die Stagiaires können ausserhalb ihres eigentlichen Ausbildungsprogrammes vorübergehend mit Arbeiten betraut werden, die ihren beruflichen Kenntnissen oder ihren Fähigkeiten entsprechen. Diese Arbeiten müssen jedoch in Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, die dadurch nicht beeinträchtigt werden darf.
3. **Aus- und Weiterbildung (ad Art. 40 GAV)**
Die SRG SSR übernimmt im Rahmen ihrer Tätigkeit die fachgerechte Ausbildung der Stagiaires. Grundlage dazu bildet der Ausbildungsplan, der für jeden Stage erstellt wird.
Dieser Plan beruht auf den Anforderungen der Funktion, in der die Stagiaires ausgebildet werden. Er wird den Stagiaires bei der Anstellung abgegeben und bildet einen integrierenden Bestandteil ihres Arbeitsvertrages.

Die Stagiaires haben alles zu tun, um die Ausbildungsziele zu erreichen; so haben sie namentlich die allgemeinen Anordnungen der Arbeitgeberin und die ihnen erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Die Stagiaires werden mindestens einmal pro Jahr beurteilt, damit die Entwicklung ihrer Ausbildung festgestellt werden kann.

Bei längeren Abwesenheiten (z. B. Schwangerschaft und Niederkunft, militärische Beförderungsdienste) kann der Stage verlängert werden. Je nach Ausbildungsentwicklung kann von der vorgesehenen Dauer des Stages (Richtwert) bis zu 30 Prozent nach oben oder unten abgewichen werden, sofern die Ausbildungsziele gemäss Ausbildungsplan dennoch erreicht werden.
4. **Langzeitkonto (ad Art. 29 lit. d GAV)**
Kompensationsurlaube aus Guthaben Langzeitkonto (LAZ) müssen in jedem Fall im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin festgelegt werden. Restguthaben auf den Zeitgutschriften bei Beendigung des Stages werden grundsätzlich ausbezahlt.
5. **Ferien (ad Art. 33 Abs. 7 GAV)**
Die Ferien sind im Kalenderjahr zu gewähren und zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Der Aufschub des Ferienanspruchs ist ausgeschlossen.

6. Urlaube (ad Art. 34 GAV)
Der Adoptionsurlaub sowie die unbezahlten Urlaube sind für Stagiaires nicht anwendbar.
7. Lohn (ad Art. 6 GAV und Anhang II GAV)
Die Entlohnung richtet sich nach der Funktion, in der die Stagiaires ausgebildet werden, sowie nach dem Stand der Ausbildung (Semester). Sie wird anhand des Lohnsystems festgelegt. Die Umwandlung 13. Monatslohn (Art. 8 GAV) ist für Stagiaires nicht möglich.
8. Versicherungen (Kapitel D GAV)
Die Stagiaires werden bei der Pensionskasse SRG SSR idée suisse (PKS) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.
9. Unterstützungszulage (ad Art. 10 GAV)
Eine Zulage von 5688 Franken pro Jahr wird ausgerichtet an
 - a) verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Stagiaires, deren Ehegattin oder eingetragene Partnerin bzw. Ehegatte oder eingetragener Partner nicht erwerbstätig ist;
 - b) für minderjährige, für erwerbsunfähige (Art. 7 ATSG) und für in Ausbildung stehende Kinder gemäss Bundesgesetz über Familienzulagen;
 - c) Stagiaires, die gegenüber einer oder einem nahen Verwandten oder einer geschiedenen Ehegattin bzw. einem geschiedenen Ehegatten oder einer Partnerin bzw. einem Partner bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft eine Unterstützungspflicht erfüllen.
10. Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Kapitel H GAV)
Für die Stagiaires besteht nach Beendigung des Stages kein Anrecht auf Weiterbeschäftigung bei der SRG SSR. Ebenso sind Stagiaires im Entschluss über ihre weitere berufliche Tätigkeit frei. Spätestens 2 Monate vor Abschluss der Ausbildung (3 Monate beim überjährigen Stage) wird ihnen schriftlich mitgeteilt, ob und zu welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung bei der SRG SSR unter einem anderen Vertrag möglich ist. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen gemäss Art. 51 GAV.
11. Saldierung (ad Art. 32 Abs. 1 GAV)
Einmal jährlich wird eine Schlussabrechnung der Mehrstunden erstellt. Grundsätzlich werden hierauf sämtliche Mehrstunden ausbezahlt. Auf Verlangen der Stagiaires sind bis zu 40 Mehrstunden auf neue Rechnung zu übertragen. Dieses Guthaben ist bis zur nächsten Schlussabrechnung zu kompensieren.
12. Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen (ad Art. 15 GAV)
Die Stagiaires haben keinen Anspruch auf Übernahme der Empfangsgebühren durch die SRG SSR.
13. Weitere Bestimmungen
Die Unternehmenseinheiten können mit dem SSM abweichende Regelungen aushandeln.

STICHWORTVERZEICHNIS

A	SEITEN	ARTIKEL
Abendarbeit	12, 17, 47, 50 f.	17, 27, AI
Abgangsentschädigung	30 f., 43	55 f., 67
Abwesenheit	12 ff., 16, 18 f., 22, 24, 54	17, 19, 22, 24, 27, 33 f., AIII
Adoption	10, 23, 55	12, 34, AIII
Altersrücktritt	10, 29	13, 52
Änderung des EAV/Vertragsänderung	7, 38, 54	5, 67, AIII
Anhänge zum GAV	6, 35	1, 64
Annahme von Geschenken	28	50
Anrechenbare Zeit/Stunden	19, 20, 47, 50 f.	27, 29, AI
Anstellung	7, 10, 29 f., 38, 54	3, 13, 51, 54 f., 67, AIII
Anwendung des GAV	6, 25, 30, 34 f., 42	2, 37, 54, 62 ff., 67
Arbeitsfreie Perioden/Monate	25, 46, 49	37, AI
Arbeitslosigkeit	30	54
Arbeitsmarktuntersuchungen	53	AII
Arbeitssicherheit	33, 35	60, 64
Arbeitsunfähigkeit	13 f., 38 f.	18, 20, 22, 67
Arbeitsunterbrechungen	17	27
Arbeitszeit	7, 16 f., 19 f., 26, 30, 35, 41, 45, 47 f., 50	5, 24 f., 27, 29, 40, 55, 64, 67, AI
Arbeitszeitbegriffe	19	27
Arbeitszeitbestimmungen	16	25
Arbeitszeitkategorien	7, 16, 41	5, 25, 67
Arbeitszeitvereinbarung	46, 49	AI
Arztzeugnis	14, 23	22, 34
Aufgehobener Ruhe-, Feier-, Ferien- und Kompensationstag	19, 45	27, AI
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	10, 27 f., 30 f., 33, 38 f., 40, 43, 55	13, 43, 49, 54 ff., 60, 67, AIII
Ausbildung	9 f., 12, 17, 25 ff., 54 f.	10 f., 17, 27, 39 f., 44, AIII
Ausbildungszulage	10, 12	11, 17
Austritt	11, 13, 20, 22, 29	13, 19, 29, 33, 53
B	SEITEN	ARTIKEL
Befristung des Arbeitsverhältnisses/ von Arbeitsverträgen	6, 37	2, 67
Berechnung der Einsatzgarantie/-tage	46	AI
Bereitschaftsdienst	20	28
Berufliche Vorsorge (BVG)	7, 12, 43	5, 16, 67
Berufsauslagen	11	14
Berufsunfall	12	16
Berufung	7	3
Beschäftigung	14, 32 f.	20, 59 f.
Beschäftigungsform	16, 37 f., 50	26, 67, AI
Beschäftigungsgrad	6, 10, 16, 21, 30 f., 46, 49, 53	2, 13, 24, 26, 32, 55, AI, AII
Besetzung von Stellen	7	3
Betreuungszulage	9 f., 12	10, 17
Betriebszeit	50 f.	AI
Beziehungen der Vertragsparteien auf Ebene der Unternehmenseinheiten	33	60
Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene	32	59
Blockzeit	50	AI

C		
Chancengleichheit	SEITEN 25	ARTIKEL 38
D		
Dauer des GAV	34 f.	61, 65 f.
Dienstgeheimnis	28	49
Dienstjahre	10, 22, 29 f., 37, 41	13, 33, 54 f., 67
Dienstplan	18, 45, 48	27, AI
Dienstplanänderungen	45, 50	AI
E		
Einsatz/Einsätze	6, 16, 36 f., 45, 48	2, 26, 67, AI
Einsatzgarantie	21, 46, 49	32, AI
Einzelarbeitsvertrag (EAV)	7, 12	5, 17
Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen	11, 55	15, AIII
Ende der Lohnfortzahlung	14	21
Entlassung	29 ff., 38	54 ff., 67
F		
Familienzulagen	9 f., 12, 55	10 ff., 17, AIII
Feiertage	18, 37, 41, 47, 50	27, 67, AI
Ferien	18 f., 22, 37, 41, 54	27, 33, 67, AIII
Ferienentschädigung	12, 23 f., 30	17, 33 f., 54
Ferienlohn	22 f.	33
Förderungsfonds	27, 35, 67	44, 64, 67
Friedenspflicht	34	61
Fristlose Entlassung	30 f.	54 ff.
Funktionsgruppen	7, 38, 41, 52 f.	4 f., 67, AII
Funktionslohn	8 f., 12, 38, 53	6 f., 9, 17, 67, AII
Funktionszulagen	8 f., 12, 38	6 f., 17, 67
G		
GAV-Schiedsgericht	34 f.	63 f.
Geburt	10, 12, 14, 22, 24	12, 17, 20, 33 f.
Geburtszulage	10	12
Geltungsbereich	6, 36 f., 42	1 f., 67
Gerichtsbehörde	28	48
Geschenke	28	50
Gesundheitsvorsorge	33, 35	60, 64
Gewerkschaftsarbeit	17	27
Gewerkschaftsurlaube	24, 35	35, 64
Gleichstellung	25, 42	38, 67
Gleitende Arbeitszeit	16, 50	25, AI
Grundsätze zur Arbeitszeit	16	24
H		
Heirat	SEITEN 23	ARTIKEL 34
I		
Information	SEITEN 25, 32 f., 36, 38	ARTIKEL 36, 57, 59 f., 67
J		
Jahresarbeitszeit	SEITEN 16, 19 ff., 41	ARTIKEL 24, 27, 29, 32, 67

K	SEITEN	ARTIKEL
Kategorie A – Detailbestimmungen	45, 47	AI
Kategorie B – Detailbestimmungen	48, 50	AI
Kategorie C – Detailbestimmungen	50 f.	AI
Kinderzulage	10	11
Kollektive Krankentaggeldversicherung	12, 14, 38 f.	16 f., 21, 67
Kompensation von Überzeitstunden	20	29, 31
Kompensation von Zeitzuschlägen	20	29, 31
Kompensationstage	19, 45, 48	27, AI
Krankheit	9, 12 ff., 18, 22, 29, 38	7, 10, 17 f., 20, 22, 27, 33, 51, 67
Krankheit eines Kindes	23	34
Kreativitätsfonds	27, 35, 42	44, 64, 67
Kündigungsfristen	29, 55	51, 53, AIII
Kündigungsschutz	29	54
Kurzabsenzen	23	34
Kürzung der Versicherungsleistungen	13, 38 f.	18 f., 67
L	SEITEN	ARTIKEL
Länger dauernde, zusammenhängende Produktionen (LDP)	45, 48	AI
Langzeitkonto (LAZ)	11, 20, 22, 29, 47, 50 f., 54	13, 29, 33, 53
Leistungen für ehemalige PKB-Versicherte bei Entlassung	31, 43	56, 67
Leistungskomponente	8	6 f.
Lohn	7 ff., 10 ff., 20 ff., 25, 27, 30, 37 f., 43, 54 f.	5 ff., 13, 16 f., 29, 33, 37, 44, 54, 67, AIII
Lohnentwicklung	8 f., 25	6, 9, 39
Lohnformen	8	7
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und Unfall	12 ff., 38 f.	17 ff., 21, 67
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- und Zivildienst	12 ff.	17, 19, 21
Lohnkomponenten	8, 25	7, 39
Lohnnachgenuss	15	23
Lohnnachzahlung bei Todesfall	15	23
Lohnpolitik	8	6
Lohnverhandlungen	8, 35, 38	6, 64, 67
M	SEITEN	ARTIKEL
Mehrarbeit	21, 41, 47, 50 f.	32, 67, AI
Mehrstunden	19 ff., 46, 49 f., 55	27, 30, 32, AI
Meldepflichten	14	22
Militärdienst	12 f.	17, 19
Minimallohn	8	7
Minimalstundenergänzung	17, 45, 48	27
Minusstunden	19 ff., 29, 46, 49, 51	27, 29 f., 32, 53, AI
Mitarbeitende geplant auf den Tag	16	25
Mitarbeitende geplant auf die Stunde	16	25
Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit	16	25
Mitarbeitendengespräch	25 f.	39
Mitbestimmung	25, 33, 42	36, 59, 67
Mitsprache	8, 25, 28, 32 f., 52	6, 36, 46, 57, 60, AII

Mitwirkung in Werbesendungen	28	46
Mitwirkungsrechte	25, 32	36, 57
Mobbing	26	42
Mutterschaft	14, 22, 42	20, 33, 67
N	SEITEN	ARTIKEL
Nacharbeit	12, 17, 20, 47, 50 f.	17, 27, 29, 31, AI
Nebenbeschäftigung	28	46
Nichtberufsunfälle	12	16
O	SEITEN	ARTIKEL
Öffentliches Amt	23, 28	34, 47
P	SEITEN	ARTIKEL
Pauschale	9, 11 f., 38, 41, 50	7, 14, 17, 67, AI
Pause	19, 41	27, 67
Pensionskasse	12, 20, 24, 30 f., 43, 55	16, 29, 34, 55 f., 67, AIII
Personaldaten	26	43
Personaldossier	26 f., 30	43, 54
Personalentwicklung	25	39
Personalfonds	27, 35	45, 64
Persönlichkeit	26, 42	42, 67
Planung (der Arbeitszeit)	16 ff., 20, 45, 48	25, 27, 30, AI
Probezeit	11, 29	15, 51
R	SEITEN	ARTIKEL
Rahmenbedingungen des GAV	6, 35 ff.	1, 66 f.
Rechtliches Gehör	26, 30	41, 54
Rechtsabtretung	27, 42	44, 67
Reisezeit	17	27
Reglemente zum GAV	7, 11 f., 20, 24, 26 f., 32 ff., 38, 54	5, 14, 16, 29, 35, 40, 44 f., 58 ff., 63 f., 67, AIII
Richtlohn	8 f., 38, 52 f.	7, 9, 67, AII
Ruhestand	20, 29	29, 52
Ruhetage	18, 45, 48	27, AI
Ruhetagsentschädigung (RTE)	45, 47, 50	AI
Ruhezeit	17 f.	27

S	SEITEN	ARTIKEL
Sabbaticals	20	29
Saldierung der Zeitkonti	21, 46, 49, 55	32, AI, AIII
Schiedsgericht	34 f.	63 f.
Schlüsselfunktion	7 ff., 35, 38, 52 f.	4 f., 7, 9, 64, 67, AII
Schutz der Persönlichkeit	26	42
Schwangerschaft	14, 22, 54	20, 22, 33, AIII
Schwankungssaldo	20, 29, 51	29, 53, AI
Sexuelle Belästigung	26	42
Sozialpartnerschafts- und Schlichtungs- kommission (SSK)	32 ff.	58 ff., 63 f.
Stagiaires	6, 12, 54 f.	2, 17, AIII
Stundenlohn	8, 12, 18 ff., 23 ff., 30 f., 37, 41, 45 ff.	6, 17, 27, 29, 33 f., 37, 54 f., 67, AI
T	SEITEN	ARTIKEL
Tägliche Ruhezeit	17 f.	27
Tagesarbeit	17	27
Teilzeitbeschäftigung	37	67
Teilzeit regelmässig	16, 37 f., 46, 49	26, 67, AI
Teilzeit unregelmässig	16, 21, 37 f., 46, 49	26, 32, 67, AI
Todesfall	11, 15, 20, 23	13, 23, 29, 34
Transparenz	9, 35, 53	9, 64, AII
Trauerfeier	23	34
Treueprämie	10	13
U	SEITEN	ARTIKEL
Übertritt in einen anderen Vertrag	31, 38	55, 67
Überzeitstunden	20 f., 47, 50 f.	29, 31 f., AI
Umwandlung 13. Monatslohn	9, 55	8, AIII
Unbezahlter Urlaub	22, 24, 55	33 f., AIII
Unfall	9, 12 f., 14, 18, 22, 29, 39 f.	7, 17 f., 22, 27, 33, 51, 67
Unfallversicherung (UVG)	12, 14	16 f., 21
Unterstützungszulage	12, 55	17, AIII
Urlaube	16, 19 f., 22 ff., 55	24, 27, 29, 33 f., AIII
V	SEITEN	ARTIKEL
Vaterschaftsurlaub	23	34
Veränderte Umstände	35	66
Verbot der Annahme von Geschenken	28	50
Verhandlungspflicht	32, 34	58, 61
Versicherungen	12 ff., 30, 38 f., 55	16 ff., 21 f., 54, 67, AIII
Vertragsänderung/Änderung des EAV	7, 38, 54	5, 67, AIII
Vertrauensarzt	14 f.	22
Vertrauensperson	26, 32	39, 59
Vollbeschäftigung	10, 31, 54	13, 55, AIII
Vollzeit	16, 38, 50, 53	24, 26, 67, AI, AII
Vollzugskostenbeitrag	25, 42	37, 67
Vorladung vor Gerichtsbehörde	28	48
Vorruhestandsurlaub	20	29

W	SEITEN	ARTIKEL
Weiterbildung	17, 25 f., 54	27, 39 f., AIII
Wochenende	18	27
Wohnungswechsel	23	34
Z	SEITEN	ARTIKEL
Zeitgutschriften	19, 54	27, AIII
Zeitnachweis	16	24
Zeitzuschlag Nachtarbeit	20, 47, 50 f.	29, 31, AI
Zeitzuschlag Überzeitstunden	20, 47, 50 f.	29, 31, AI
Zivildienst	12 f.	17, 19
Zivilschutzdienst	12 f.	17, 19
Zulagen	8 ff., 12, 15, 20 ff., 38, 45, 47 f., 50 f., 55	6 f., 10 ff., 17, 23, 28, 32 f., 67, AI, AIII
Zuordnung zu Schlüsselfunktion und Funktionsgruppe	7, 52 f.	4 f., AII
Zuweisung anderer Arbeiten	54	AIII

Impressum

Herausgeberin
SRG SSR idée suisse
Human Resources
Belpstrasse 48
3000 Bern 14

E-Mail: gav@srgssrideesuisse.ch

Übersetzungen
Sprachdienst Media Services SRG SSR, Bern

Gestaltung
Heusser Communicates AG, Zürich
www.heussercom.ch

Druck
Stämpfli Publikationen AG, Bern
www.staempfli.ch

Erscheinungsdatum
Dezember 2008
