

■ Schweizer Syndikat Medienschaffender ■ Syndicat suisse des mass media ■ Sindacato svizzero dei mass media ■ Svizzer dils mediums da massa

# ssminfo

---

# GAV 2009

---

**Schweizer Syndikat Medienschaffender / Syndicat suisse des mass media / Sindacato svizzero dei mass media**  
Zentralsekretariat / Secrétariat central / Segreteria centrale / Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zürich  
Tel. 044 202 77 51 / Fax 044 202 79 48 / E-mail: [info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch) / [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)

# Gedanken zum Gesamtarbeitsvertrag 2009

von Barbara Büttner, Präsidentin SSM

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Es waren lange und äusserst schwierige Verhandlungen. 18 Monate hat es gedauert, bis sich die Sozialpartner auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag einigen konnten. Lange Zeit war die Gefahr, dass es zu einem vertragslosen Zustand kommt, nur allzu real.

Um es gleich zu sagen: Wir haben nicht alles erreicht, was wir uns gewünscht und vorgenommen haben. Dies gilt aber gleichermassen auch für die Arbeitgeberseite. Es war ein Geben und Nehmen - auf beiden Seiten. Die Vor- und Nachteile halten sich im Wesentlichen die Waage.

Der Nationale Vorstand, der die GAV-Verhandlungen intensiv begleitete, hat deshalb an seiner letzten Sitzung Anfang September einstimmig das Verhandlungsergebnis gebilligt. Er empfiehlt den Delegierten der Branchenkonferenz, den GAV 2009 anzunehmen.

Der neue Vertrag ist ein Mix aus Altbewährtem und Neuem. Insbesondere im Bereich der Arbeitszeitbestimmungen gibt es zahlreiche Veränderungen. Das SSM war nicht gegen die Einführung einer Jahresarbeitszeit (JAZ) - sofern sie kontrolliert und gerecht ausgestaltet ist. Wir haben nun ein Kompensationsmodell ausgehandelt, das allfällige Einkommensverluste abdecken soll. Ein Jahr nach Inkrafttreten des GAV 2009 werden die Sozialpartner die Erfahrungen mit den neuen Arbeitszeitbestimmungen überprüfen und allenfalls Korrekturen einleiten.

Hervorheben möchte ich auch noch folgende Punkte: Erstmals wird im SRG-GAV eine Anzahl echter Wochenenden garantiert (20 Samstage/Sonntage) - was dem Sozialleben förderlich sein dürfte. Klar verbessert haben wir die Stellung der Teilzeitarbeitenden im Monatslohn, die unregelmässig arbeiten. Überschreiten sie ihr garantiertes Einsatzvolumen in Stunden oder Tagen, erhalten sie auf den Mehrstunden bis zu 100% Anstellung einen Zuschlag von 35%. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wurde auf 10 Tage verdoppelt, in den Urheberrechtsfonds fliessen 300'000 Franken mehr. Damit kann der Kreativitätsfonds jährlich gegen 40 Gesuche mehr bewilligen. Kleinere Verbesserungen gibt es auch im Lohnsystem. Und last - but not least: Die SRG verpflichtet sich, die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden zu schützen, indem sie den Geltungsbereich des GAVs nicht durch den Einsatz von Leihpersonal aufweichen will. Die Einführung von Globalbudgets in den Unternehmenseinheiten wird ebenfalls dazu beitragen, dass weniger Temporärkräfte (zum Beispiel über manpower) angestellt werden.

Auf der anderen Seite erhält die SRG durch die jährliche Verrechnung der Minusstunden mit den Mehrstunden noch mehr Spielraum. Auch wird sie durch die angestrebte Reduktion der Überstunden Einsparungen erzielen können. Einsparungen bringt auch die neue Feiertagsregelung: Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag/Sonntag fallen, können - wie auch anderswo üblich - nicht mehr kompensiert werden.

Leben werden wir alle damit müssen, dass der GAV 2009 nicht einfacher und „schlanker“ geworden ist. Die Abbildung der vielfältigen Arbeitsrealitäten innerhalb der SRG mit ihren notwendigen Schutzbestimmungen ist äusserst kompliziert und komplex, aber eben unabdingbar. Dies ist auf Arbeitgeberseite zunächst wohl unterschätzt worden.

Der Vergleich mit anderen Gesamtarbeitsverträgen zeigt aber: Mit dem GAV 2009 spielen die SRG-Mitarbeitenden noch immer in der oberen Liga - auch unter Berücksichtigung der jetzt verhandelten Veränderungen. Ferienansprüche, soziale Sicherheit bei Unfall, Kündigung, Kündigungsschutzbestimmungen (Fristen, Abgangsentschädigungen etc.) oder die Abgeltung der Urheberrechte sind gut ausgebaut. All diese Errungenschaften konnten in den Verhandlungen konsolidiert werden, was angesichts der eher tristen finanziellen Perspektiven der SRG keine Selbstverständlichkeit war.

Der National Vorstand kann also guten Gewissens allen Delegierten und Mitgliedern die Annahme des GAV 2009 empfehlen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>DIE BEDEUTUNG DER ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN IM GAV</b>	<b>4</b>
1.1.	Wer was zu Verhandlungsbeginn wollte	4
1.2.	Welche Arbeitszeitkategorien und Beschäftigungsgrade kennen wir neu in der SRG?	5
1.3.	Die Philosophie der Jahresarbeitszeit	5
1.4.	Werden mit der Einführung der JAZ die Arbeitszeitbestimmungen vereinfacht?	5
1.5.	Auf welche Mitarbeitende ist das Modell eigentlich anwendbar	6
1.6.	JAZ-Bestimmungen, welche für alle Mitarbeitenden gelten	6
1.7.	Die JAZ -Bestimmungen nach Arbeitskategorien	7
1.8.	Neuregelung der Zulagen bei der Kategorie A	7
1.9.	Die Entschädigungsvielfalt in der Kategorie A	7
1.10.	Wenige Änderungen in der Kategorie B	8
1.11.	Kategorie C	8
1.12.	Was gilt neu bei der Teilzeit?	9
1.13.	Teilzeit und Bezahlung im Stundenlohn	9
1.14.	Teilzeit und Bezahlung im Monatslohn	9
1.15.	35%-Zuschlag auf den über der Jahresgarantie geleisteten Arbeitsstunden	10
1.16.	Schiedsgerichtsurteil schützt die variabel arbeitenden Mitarbeitenden	10
1.17.	Neuerung im Bereich der jährlich garantierten Einsatztagen	10
1.18.	Finanzielle Einbussen infolge JAZ werden kompensiert	10
1.19.	Was gibt es zu den die Dienstplanvorschriften, den Ruhezeiten, der Planung der Arbeitszeiten etc. im neuen GAV zu sagen?	11
1.20.	Neue Architektur - aber wenig inhaltliche Veränderungen	12
1.21.	Mehr freie Wochenenden Samstag/Sonntag	12
1.22.	Konkretisierung der Richtlinie im Herbst 2008	12
1.23.	Der Versicherungsschutz in der SRG	12
1.24.	Welche Leistungen gibt es bei Krankheit?	13
1.25.	Was gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz einer andauernden Krankheit?	13
1.26.	Schutz bleibt ohne Mehrkosten bestehen	14
1.27.	Anpassungen an veränderte gesetzliche Zulagen	14
<b>2.</b>	<b>LOHNSYSTEM</b>	<b>15</b>
2.1.	Mandat der Branchenkonferenz 24.11.2006	15
2.2.	Resultat der Verhandlungen	15
2.2.1	Lohnverhandlungen, Artikel 31	15
2.2.2	Individuelle Lohnentwicklung, Anhang 2 Artikel 4	15
2.2.3	Funktionszulagen, Anhang 2 Artikel 4.4	15
2.2.4	Schlüsselfunktionssystem, Anhang 2 Artikel 2	15
2.2.5	Errungenschaften des SSM	16
2.2.6	Konzessionen an die SRG	16
<b>3.</b>	<b>GAV 2009: GELTUNGSBEREICH UND REDAKTIONELLE THEMEN</b>	<b>17</b>
3.1.	Präambel	17
3.2.	Geltungsbereich	17
3.3.	Anstellung und Vertragsänderung	17
3.4.	Personaldaten	17
3.5.	Nebenbeschäftigung	18
3.6.	Rechtsabtretung	18
3.7.	Ruhe- und Feiertage	18
3.8.	Kompensationsurlaub	18
3.9.	Ferien 18	
3.10.	Urlaube	18
3.11.	Treueprämie	18
3.12.	Kündigungsfristen	18
3.13.	Abgangsentschädigung	18
3.14.	Altersrücktritt	19
3.15.	Beziehungen der Vertragsparteien auf UE-Ebene	19



## 1. Die Bedeutung der Arbeitszeitbestimmungen im GAV

von Stephan Ruppen

Verhandlungen im Bereich der Arbeitszeit gehören zu den Kerninhalten eines Gesamtarbeitsvertrages. Hier wird entschieden, wie die gegen Lohn zur Verfügung gestellte Arbeitskraft „eingesetzt, geplant und genutzt“ werden darf. Es wird über die Gestaltungsmöglichkeiten im Spannungsfeld Arbeit, Freizeit, gesellschaftliches und soziales Umfeld bestimmt. Dieser Kontext ist einer der Gründe, weshalb die Veränderung von Arbeitsbestimmungen eine heikle Aufgabe darstellt. Eine solch heikle Aufgabe mussten wir in den GAV-Verhandlungen 2009 mit der Einführung der Jahresarbeitszeit (JAZ) lösen. Und über diese Themen haben wir verhandelt:

- **Schwerpunktthema Nummer 1:  
Bedingungen der JAZ, Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit und  
Kompensationsregelung für allfällige Verluste infolge der Einführung der JAZ**  
Basierend auf den Mandaten der Branchenkonferenzen 2007 ging es hier darum, ein JAZ-Modell zu verhandeln. Diese Verhandlungen waren nicht nur deshalb anspruchsvoll, weil die Parteien Neuland betraten und die JAZ-Bestimmungen selber definieren und formulieren mussten. Sondern auch deshalb, weil sich zahlreiche Anknüpfungspunkte ergeben haben zu anderen GAV-Fragen wie: Beibehaltung der heutigen Arbeitszeitkategorien, Behandlung der Mitarbeitenden mit einem variablen Vertrag oder neue Entschädigungsmodelle.
- **Schwerpunktthema Nummer 2:  
Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen GAV, Arbeitsgesetz und Verordnungen**  
Bei diesem Themenblock ging es um Fragen der Ruhezeiten, Dienstplanvorschriften, Mitwirkung bei der Arbeitszeitplanung, Nacht- und Sonntagsarbeit etc. Mithin um die heutigen GAV-Artikel 21ff, den Anhang I und um die Bestimmungen aus dem Arbeitsgesetz und den beiden Verordnungen zum ArG.
- **Schwerpunktthema Nummer 3:  
Bestimmungen zur Direktive über die Planung**  
Hier handelt es sich um Bestimmungen im Spannungsfeld „Vereinbarkeit von Arbeit, sozialem Leben und Gesundheitsschutz“.

### 1.1. Wer was zu Verhandlungsbeginn wollte

Bevor wir nun auf die Resultate pro Themenblock eingehen, drängt sich in aller Kürze ein Wort zu den ursprünglichen Forderungen des SSM und der SRG auf.

Die SRG strebte zwei Dinge an: Erstens die Einführung der JAZ für alle Mitarbeitenden in der Absicht, den GAV einfacher und flexibler zu gestalten. Zweitens wiederkehrende Einsparungen in der Höhe von rund CHF 10 Mio.

Das SSM hingegen legte seine Prioritäten auf den Gesundheitsschutz, somit auf die Verbesserung der heutigen GAV-Artikel im Bereich der Ruhezeiten oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Einführung der JAZ waren wir bereit zuzustimmen, sofern den Mitarbeitenden keine finanziellen Verluste entstehen würden bzw. sofern die SRG Hand bieten würde für ein faires Kompensationsmodell.

- **Bevor die Arbeitszeitbestimmungen dargestellt werden können, braucht es eine Erklärung zur neuen Regelung der Arbeitszeitkategorien und zur Definition der verschiedenen Teilzeitformen.**

## 1.2. Welche Arbeitszeitkategorien und Beschäftigungsgrade kennen wir neu in der SRG?

Die wichtigste Veränderung ist die Aufhebung der heutigen Vertragsart D (GAV Anhang I, Kategorie D). Bereits heute wurden die Mitarbeitenden mit einem variablen Vertrag in eine der Kategorien A oder B eingeteilt. Das wird auch in Zukunft so sein. Gleichzeitig haben wir aber die heute im GAV und in einem gerichtlichen Vergleich aus dem Jahr 2001 verstreuten Spezialbestimmungen für die Variablen im GAV 2009 integriert.

Die Aufhebung der Vertragsart D verlangte auch nach einer neuen Terminologie. Den Begriff „variabel“ gibt es nicht mehr. Wir unterscheiden drei Arbeitszeitkategorien A, B, C und mit Blick auf die Beschäftigungsarten Vollzeit, Teilzeit regelmässig und Teilzeit unregelmässig, wobei hinsichtlich der Entlohnungsart gilt:

▪ Vollzeit	Bezahlung im Monatslohn
▪ Teilzeit regelmässig	Bezahlung im Monats- oder Stundenlohn
▪ Teilzeit unregelmässig	Bezahlung im Monats- oder Stundenlohn

Die Mitarbeitenden mit „Teilzeit regelmässig“ leisten die Arbeit regelmässig über den Tag mit gleichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende (also z.B. 4 Stunden pro Tag über das Jahr). Solche Arbeitsverträge sind eher selten.

Die Arbeitseinsätze der „Teilzeit unregelmässig“ sind hingegen gekennzeichnet von Unregelmässigkeit bei der Planung, indem der Arbeitsbeginn von Tag zu Tag ändern kann. Oder die Einsätze werden verschieden (eben unregelmässig) über die Woche oder die Monate geplant. Diesbezüglich handelt es sich um die gleiche Planungsphilosophie wie bei den heutigen Mitarbeitenden mit variablem Vertrag. Auch hier ist die Bezahlung im Monatslohn oder Stundenlohn vorgesehen, wobei ab einem Beschäftigungsgrad von 50% im Monatslohn bezahlt wird (vgl. dazu nachfolgend das Kapitel über die Teilzeit).

- **Betrachten wir nachfolgend, was bei der JAZ herausgekommen ist, wie die Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit geregelt sind und wie das Kompensationsmodell aussieht.**

## 1.3. Die Philosophie der Jahresarbeitszeit

Bevor wir auf die Bestimmungen der JAZ im Detail eingehen, möchten wir einleitend einige Worte zur Philosophie der JAZ verlieren. Die Meinungen zur JAZ sind in Gewerkschaftskreisen gespalten. Für die einen ist die JAZ der Inbegriff der Hyperflexibilisierung, für die anderen die ideale Zeitform, um ohne störendes Zeitkorsett selbstbestimmt arbeiten zu können.

Bei diesem Glaubenskrieg ist es sinnvoll, vorab zu klären, was wir unter der JAZ zu verstehen haben. Darüber herrscht nämlich bei all den möglichen Modellen und Mischformen mit Elementen der Gleitzeit oder Teilzeit oft Verwirrung. Eine Verwirrung, welche nicht sein müsste - lässt sich doch die Definition der JAZ auf ein einziges Prinzip reduzieren: Die JAZ bedeutet nichts anderes, als die Aufhebung der wöchentlichen und monatlichen Normalarbeitszeit.

Die Messgrösse ist also nicht mehr die Woche oder der Monat - sondern das Jahr.

Alle anderen Fragen wie die Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit, tägliche oder wöchentliche Bandbreiten oder Dienstplanvorschriften sind keine wesentlichen Definitionskriterien. Das ist ein Grund, weshalb diese Fragen in JAZ-Modellen sehr unterschiedlich geregelt sind.

## 1.4. Werden mit der Einführung der JAZ die Arbeitszeitbestimmungen vereinfacht?

Wer - wie die SRG - gehofft hat, mit der JAZ würden die Arbeitszeitbestimmungen in Anwendung und Durchsetzung weniger kompliziert als heute, hat sich getäuscht. Es war aber auch eine unberechtigte Hoffnung. Es ist ein Ding der Unmöglichkeit, komplizierte Arbeitsrealitäten in einem GAV einfach abzubilden - es sei denn, man verzichtet auf zahlreiche Schutzvorschriften. Aber auch dann bleiben immer noch das

Arbeitsgesetz und seine Verordnungen, welche als zwingendes Arbeitsschutzrecht angewendet werden müssen. Wer sich die Mühe macht, diese Vorschriften zu lesen, wird sofort sehen, dass von Einfachheit keine Rede sein kann. Somit wird es auch mit der Einführung einer JAZ bei einer grossen Komplexität der Arbeitszeitbestimmungen bleiben.

► **Nach diesen einleitenden Hinweisen geht es nun um die konkreten Bestimmungen der JAZ.**

### **1.5. Auf welche Mitarbeitende ist das Modell eigentlich anwendbar**

Die JAZ ist auf alle Mitarbeitenden anwendbar, unabhängig der Zuteilung in eine der Arbeitszeitkategorien oder des Beschäftigungsgrades (vgl. oben).

Allerdings ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsrealitäten (geplant, nicht geplant, Vollzeit, Teilzeit etc.) unterschiedliche Regelungen. Das zeigt sich besonders bei den Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit. Und es zeigt sich auch bei der unterschiedlichen Reglementierung der Teilzeitformen.

### **1.6. JAZ-Bestimmungen, welche für alle Mitarbeitenden gelten**

Natürlich gibt es einige Rahmenbedingungen, welche für alle Mitarbeitenden gelten.

Und das sind die wichtigsten Bestimmungen

- Für alle Mitarbeitenden gilt auf der Basis der 40-Stundenwoche und einer 5-Tage-Woche eine JAZ von Brutto 2080 Stunden. Davon werden die vertraglich geschuldeten Ferien und Feiertage abgezogen.
- Die Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit liegt bei 50 Stunden. Die Stunden über 50 gelten als Überzeit. Pro Jahr dürfen maximal 140 Stunden Überzeit geplant und geleistet werden. Über die Kompensation solcher Überzeitguthaben entscheidet der Mitarbeitende. Überzeit (und auch der Zeitzuschlag für Nachtarbeit) muss aus gesetzlichen Gründen während eines Kalenderjahres kompensiert werden. Sobald mehr als 40 Stunden Überzeit (und Zuschlag für Nachtarbeit) erreicht sind, muss der Mitarbeitende seinen Chef wissen lassen, wann er die Guthaben kompensieren will. Den entsprechenden Kompensationsvorschlag kann der Chef nur aus wichtigen Gründen ablehnen. In diesem Fall erfolgt ein zweiter Kompensationsvorschlag. Ist die Kompensation ausnahmsweise unmöglich, werden die Überzeitstunden inklusive eines Zeitzuschlages von 25% ausbezahlt (zur weiteren Entschädigung der Überzeit vgl. weiter unten). Überzeitstunden sind übrigens von der Verrechnung mit betrieblichen Minusstunden ausgenommen.
- Die Verrechnung von Mehrstunden mit betrieblichen Minusstunden erfolgt während eines Jahres (heute im Monat). Vorbehalten bleiben einzig die abweichenden Regelungen bei der „Teilzeit unregelmässig“ (vgl. nachfolgend).

Verbleiben Ende Jahr Mehrstunden, so werden auf Wunsch des Mitarbeitenden maximal 80 Stunden ins LAZ übertragen. Die restlichen Mehrstunden werden ausbezahlt.

Verbleiben Ende Jahr von der SRG verursachte Minusstunden (betriebliche Minusstunden), verfallen diese zu Lasten der SRG (bezüglich der Entschädigung für unregelmässige Arbeitszeit vgl. weiter unten).

- Die Minusstundenergänzung auf den Tag bleibt bei 4 Stunden. Das bedeutet, dass jedem Arbeitnehmer, der arbeiten kommt, mindestens 4 Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben werden. Neu gibt es eine wöchentliche Minusstundenergänzung auf 75% des Beschäftigungsgrades. Somit hat zum Beispiel ein Vollzeitangestellter (40 Stunden/Woche) einen wöchentlichen Beschäftigungsanspruch von 30 Stunden (75% von 40 Stunden).

Die Regel mit den 75% kommt nur zum Tragen in Wochen ohne bezahlte Absenzen (wie etwa Urlaube, Krankheit etc.).

Und sie gilt logischerweise nicht für „Teilzeitangestellte unregelmässig“, da diese Einsätze haben, welche von Tag zu Tag und von Woche zu Woche zu stark variieren können. Beide Minimalstundenergänzungen dienen dem Schutz der Mitarbeitenden vor zu extremen Dienstplänen mit zu kleinen täglichen oder wöchentlichen Arbeitsvolumen.

### 1.7. Die JAZ -Bestimmungen nach Arbeitskategorien

Wie bereits erwähnt, gibt es auf die Arbeitskategorien abgestimmte JAZ-Bestimmungen. Das zeigt sich besonders bei der Entschädigung für unregelmässige Arbeit.

### 1.8. Neuregelung der Zulagen bei der Kategorie A

Die Einführung einer JAZ betrifft in erster Linie die Mitarbeitenden der Kategorie A. Sie verfügen de facto über keine Arbeitszeitautonomie - der Grund, weshalb ihre Arbeitsbedingungen auch im GAV 2004 sehr detailliert geregelt waren. Dabei ist zu erwähnen, dass die SRG bereits in den früheren GAV unter Berufung und Anwendung des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen über eine weitgehende Flexibilität verfügt hatte. An dieser Tatsache ändert sich im neuen GAV wenig. Dafür gibt es zentrale Änderungen im Entschädigungssystem für unregelmässige Arbeitszeit.

### 1.9. Die Entschädigungsvielfalt in der Kategorie A

Die disponierten Mitarbeitenden der Kategorie A erhalten heute eine Reihe von Zuschlägen für unregelmässige Arbeitszeit, für die Aufhebung von Ruhetagen oder für Dienstplanänderungen. Von all diesen Zuschlägen mit der JAZ nicht kompatibel sind die TMA und der Zeitzuschlag von 25% auf den Mehrstunden über 8 Stunden pro Tag (die detaillierte heutige Regelung findet sich in GAV Art. 4, Anhang I, Kategorie A). Diese wurden abgeschafft und durch eine neue Entschädigungsregelung ersetzt. Das bedeutet aber auch, dass die anderen Entschädigungen und Zuschläge erhalten bleiben.

Wir haben sie aber erhöht, um einen möglichen Verlust - herrührend aus der Streichung der TMA und des Zeitzuschlags - auszugleichen.

Die Zuschläge betragen neu:

		<b>Vollzeit-Mitarbeitende Kat. A</b>	<b>Teilzeit-Mitarbeitende Kat. A</b>
Abendarbeit	21-23 Uhr	13.-/h	13.-/h
Nachtarbeit	23-06 Uhr	15.-/h & 25% Zeitzuschlag	15.-/h & 25% Zeitzuschlag
Sonn- und Feiertagsarbeit	00-24 Uhr	13.-/h	13.-/h
Zulage für Wochenmehrarbeit	46.-50. Std./Wo	20.-/h	20.-/h
Überzeit	ab 51. Std./Wo	50% Zeitzuschlag	50% Zeitzuschlag <sup>1</sup>
Nicht bezogene Überzeit am 31.12.		25% Geldzuschlag	25% Geldzuschlag <sup>2</sup>
Saldierung Mehrarbeit am 31.12.		Auszahlung 1:1 (ohne Zuschlag)	Auszahlung mit 35% Geldzuschlag bis zum Erreichen eines 100%-Pensums, darüber hinaus Auszahlung 1:1 (ohne Zuschlag) <sup>3</sup>
Dienstplanänderung		8.70/h	8.70/h
Ruhetagsentschädigung		84.-/Tag	84.-/Tag

<sup>1</sup> bei Teilzeitarbeitenden mit Stundenlohn wird der Zeitzuschlag für Überzeit als arbeitsfreie Zeit gutgeschrieben und ausbezahlt.

<sup>2</sup> bei Teilzeitmitarbeitenden mit Stundenlohn existiert dieser Zuschlag nicht.

<sup>3</sup> bei Teilzeitmitarbeitenden mit Stundenlohn werden Mehrstunden Ende Jahr ohne Zuschlag ausbezahlt. (Weil die Teilzeitmitarbeitenden mit Stundenlohn in der Pensionskasse im Beitragsprimat versichert sind, wird jede Mehrstunde effektiv versichert.)

Aufmerksamen Beobachterinnen und Beobachtern ist aufgefallen, dass im neuen GAV unter Anlehnung an die neue gesetzliche Terminologie von Abend- und Nachtarbeit gesprochen wird. Auch wurden die Geld- und Zeitzuschläge modifiziert. Summa summarum gehen wir davon aus, dass das Mehr bei der einen

Position das Minus bei der anderen aufwiegt, die neue Regelung also kostenneutral sein wird (vgl. zur allfälligen Kompensation von Verlusten weiter unten).

Um die Streichung von TMA/Zeitbonus zu kompensieren, haben wir zwei andere Entschädigungen eingeführt. Eine erste Entschädigung fällt zwischen der 45.-50. Wochenstunde an (wöchentliche Mehrstunden), die zweite Entschädigung fällt ab der 50. Wochenstunde an (Überzeitstunden) bzw. Ende Jahr.

Entschädigung für Mehrstunden 45-50h in Geld	CHF 20.00
Entschädigung für Überzeitstunden ab der 50. Stunde in Zeit	50%
Entschädigung für Ende Jahr nicht kompensierte Überzeitstunden	25%

Die drei oben genannten Entschädigungen gab es bisher nicht in der SRG. Die Auswirkungen auf die individuellen Ansprüche und Entschädigungen werden im Rahmen des Kompensationsmodells analysiert und die eventuellen Verluste ausgeglichen (vgl. dazu nachfolgend die Ausführungen zur Kompensation).

### 1.10. Wenige Änderungen in der Kategorie B

Die Mitarbeitenden der Kategorie B arbeiten bereits heute vielfach nach der JAZ-Philosophie. Sie verfügen über eine gewisse Zeitautonomie (Autoplanung) und werden für die unregelmässige Arbeitszeit mit einer Pauschale entschädigt. Die wichtigste Neuerung besteht in der Tatsache, dass der Zeitzuschlag auf den monatlichen Mehrstunden entfällt (vgl. aber dazu nachfolgend die Neureglung des 35%-Zuschlags bei Teilzeit).

Und so sehen die Zulagen aus:

	Vollzeit-Mitarbeitende Kat. B	Teilzeit-Mitarbeitende Kat. B
Abendarbeit	Pauschale für unregelmässige Arbeitszeit : Mittlere Belastung : 3654.-/Jahr Hohe Belastung: 4178.-/Jahr	
Nachtarbeit (Geldzuschlag)		
Sonn- und Feiertagsarbeit		
Wochenmehrarbeit		
Überzeit		
Dienstplanänderung		
Ruhetagsentschädigung		
Saldierung Mehrarbeit am 31.12.	Auszahlung 1:1 (ohne Zuschlag)	Auszahlung mit 35% Geldzuschlag bis zum Erreichen eines 100%-Pensums, darüber hinaus Auszahlung 1:1 (ohne Zuschlag) <sup>1</sup>

<sup>1</sup> bei Teilzeitmitarbeitenden mit Stundenlohn werden Mehrstunden Ende Jahr ohne Zuschlag ausbezahlt. (Weil die Teilzeitmitarbeitenden mit Stundenlohn in der Pensionskasse im Beitragsprimat versichert sind, wird jede Mehrstunde effektiv versichert.)

Die heute in den Unternehmenseinheiten (UE) mit dem SSM vereinbarten sogenannten B-Prime-Lösungen bleiben bestehen. Solche Pauschalierungen sind nur für gewisse Funktionen erlaubt und in jedem Fall mit dem SSM auf UE-Ebene auszuhandeln. Die jeweiligen Vereinbarungen werden dann auf nationaler Ebene ratifiziert.

### 1.11. Kategorie C

In der Kategorie C wurden einige Modifikationen vorgenommen. Sämtliche dieser Mitarbeitenden arbeiten Gleitzeit und sind im Monatslohn angestellt (keine Stundenlohnabrechnungen). Der heutige Gleitzeitsaldo mit -24h/+48 Stunden wird belassen und erst Ende Jahr saldiert. Neu wird der Zuschlag (für angeordnete Mehrstunden oder Arbeit ausserhalb der Betriebszeit) auf CHF 9.00 festgesetzt. Die Zuschläge für Abend- und Nachtarbeit, Sonntagsarbeit werden analog der Kategorie A ausgerichtet. Ebenso wird der Zuschlag (50% Zeit) für Arbeit über 50 Stunden ausgerichtet. Die Betriebszeit beträgt neu von 6 bis 21 Uhr, dies in Anpassung an die Zeitspannen für Abend- und Nachtarbeit.



## Und so sieht das Entschädigungsschema aus

Zeit	Mo bis Fr	Sa	So
06.00 – 21.00 (Tag)	<b>TMA:</b> 9.-/h > 8h/Tag	<b>TMA:</b> 9.-/h > 1h/Tag	<b>Sonntag:</b> 13.-/h > 1h/Tag
21.00 – 23.00 (Abend)	<b>TMA:</b> 9.-/h > 8h/Tag + <b>Abend:</b> 13.-/h	<b>TMA:</b> 9.-/h > 1h/Tag + <b>Abend:</b> 13.-/h	<b>Sonntag:</b> 13.-/h > 1h/Tag + <b>Abend:</b> 13.-/h
23.00 – 06.00 (Nacht)	<b>TMA:</b> 9.-/h > 8h/Tag + <b>Nacht:</b> 15.-/h & 25% ZZ	<b>TMA:</b> 9.-/h > 1h/Tag + <b>Nacht:</b> 15.-/h & 25% ZZ	<b>Sonntag:</b> 13.-/h > 1h/Tag + <b>Nacht:</b> 15.-/h + 25% ZZ

ZZ = Zeitzuschlag

- **Nachdem die wichtigsten Neuerungen der JAZ und die Entschädigungsregelungen bei den Kategorien aufgezeigt sind, ist nun der Status der teilzeitarbeitenden Mitarbeitenden zu thematisieren.**

### 1.12. Was gilt neu bei der Teilzeit?

Oben wurde bereits dargelegt, welche Teilzeitformen wir neu in der SRG unterscheiden. Dabei ist zu erwähnen, dass die Neuformulierung gewisser Arbeitsbedingungen für die Teilzeit sich als komplexe Aufgabe erwies. Dies aus den folgenden Gründen:

In der SRG arbeiten erstens sehr viele Menschen in irgendeiner Teilzeitform und zwar in allen Arbeitszeitkategorien. Der Variantenreichtum war und ist gross.

Zweitens kommen in der SRG atypische Teilzeitformen vor. Nebst der klassischen, typischen Teilzeit (zum Beispiel 4 Tage à regelmässig 4 Stunden) kennen wir in der SRG mit der ehemaligen Vertragsart D (Mitarbeitende mit variablem Vertrag) eine atypische Teilzeitform.

Diese Mitarbeitenden arbeiten, wenn „es brennt“ und deshalb sehr unregelmässig und flexibel. Wir mussten zudem feststellen, dass immer mehr Mitarbeitende in der Kategorie A (bei Bezahlung im Monatslohn) wie variable Mitarbeitende arbeiteten und die vereinbarten Arbeitsvolumen zum Teil massiv überschritten wurden, ohne dass die Zulagen, Ferienentschädigungen etc. auf der Mehrarbeit abgegolten wurden.

Es war dem SSM deshalb ein Anliegen, diese Form von Mehrarbeit vertraglich zu regeln. Deshalb strichen wir die Vertragsart der Kategorie D, definierten die Teilzeitformen neu und unterscheiden nun bezüglich der Bezahlung der Teilzeitarbeit genauer zwischen Bezahlung im Stundenlohn und Bezahlung im Monatslohn.

### 1.13. Teilzeit und Bezahlung im Stundenlohn

Die Stundenlohnbezahlung kommt künftig nur noch in Frage, wenn ein Beschäftigungsgrad unter 50% vereinbart wurde. Solche Stundenlohnverträge werden neu abnehmen und nur noch wenige Personen betreffen. An der Berechnung des Stundenlohnes (Grundlohn, Ferienentschädigung, Sozialversicherung und Pensionskassenpflicht etc.) ändert sich nichts. Auch bezüglich der Saldierung der Arbeitszeit ändert sich nichts. Sobald die vertraglich vereinbarten Einsatztage erreicht sind, erfolgt die Saldierung. Mehrstunden werden ausbezahlt, Minusstunden verfallen zu Lasten der SRG. Kann der Mitarbeitende weiter beschäftigt werden, wird wie heute eine neue Arbeitszeitvereinbarung abgemacht.

### 1.14. Teilzeit und Bezahlung im Monatslohn

Neu werden teilzeitarbeitende Mitarbeitende mit mehr als 50% Beschäftigungsgrad im Monatslohn angestellt. Das bedeutet, dass zahlreiche Mitarbeitende mit einem ehemals variablen Vertrag in Zukunft einen Monatslohn beziehen und neue Verträge erhalten werden.

Der Wechsel vom Stundenlohn in den Monatslohn hat den Vorteil, dass Ferien, Sozialversicherungen, etc. auf dem vereinbarten Beschäftigungsgrad bezahlt werden. Insbesondere bedeutet dies einen Primatwechsel bei der Pensionskasse. Da alle Mitarbeitenden mit einem Monatslohn im Leistungsprimat der SRG-Pensionskasse versichert sind, werden also diese Mitarbeitenden (regelmässig und unregelmässige Teilzeit) neu in das Leistungsprimat wechseln können.

Eine positive GAV-Neuerung ist weiter die Abgeltung der Mehrarbeit für Teilzeiter mit Monatslohn (Kategorien A und B). Sie waren im GAV 2004 insofern benachteiligt, als die Mehrarbeit - wie oben erwähnt - weder versichert war, noch Anspruch auf Ferien oder Pro-rata-Zuschläge bestanden hat.

#### **1.15. 35%-Zuschlag auf den über der Jahresgarantie geleisteten Arbeitsstunden**

Neu erhalten teilzeitarbeitende Mitarbeitende mit Monatslohn einen 35%-Zuschlag auf den Mehrstunden, welche das ursprünglich vereinbarte jährliche Arbeitsvolumen übersteigen (bis zu einer Grenze von 100% Vollzeit).

Der 35%-Zuschlag deckt die Kosten für eine (freiwillige) Versicherung des Lohnes für Mehrstunden bei Krankheit und Unfall, Pensionskassenprämien und Ferienanteil ab. Mit dieser Neuregelung werden die Mehrstunden gerecht abgegolten und eine ungleiche Behandlung zu anderen SRG-Arbeitnehmenden beseitigt. Insbesondere zu den variablen Mitarbeitenden im Stundenlohn.

#### **1.16. Schiedsgerichtsurteil schützt die variabel arbeitenden Mitarbeitenden**

Es ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, dass das SSM für die Mitarbeitenden der ehemaligen Vertragsart D in den Jahren 2000/2001 in einem aufwändigen Schiedsgerichtsverfahren zahlreiche Schutzvorschriften erstritten hat. Es handelt sich um Vorschriften bei der Planung oder Saldierung bei Erreichen der jährlich vereinbarten Einsatzgarantien.

Diese Schutzvorschriften wollte das SSM nicht preisgeben. Die Vorschriften wurden deshalb neu in den GAV 2009 integriert und zwar bei den jeweiligen GAV-Bestimmungen der Kategorien A und B.

#### **1.17. Neuerung im Bereich der jährlich garantierten Einsatztagen**

Während bisher die vereinbarten Stunden genau nach Ablauf der garantierten Einsatztage abgearbeitet sein mussten (sogenannte Punktlandung), hat die SRG neu das Recht, die jährlich im Arbeitsvertrag garantierten Arbeitsstunden auf mehr Tage zu verteilen, als bisher.

Die Regelung sei an einem Beispiel verdeutlicht:

**Bisher** musste die SRG das garantierte jährliche Arbeitsvolumen in Tagen und Stunden definieren, wobei jeder Tag mit durchschnittlich 8 Stunden zu berechnen war. So bedeuteten 100 garantierte Tage ein Volumen von 800 Stunden. Sobald die 100 Tage abgerufen waren, erfolgte eine Abrechnung. Stunden unter 800 verfielen zu Lasten der SRG (Minusstundenverfall), Mehrstunden wurden ausbezahlt.

**Neu** bleibt es bezüglich der zu garantierenden Tage und Stunden bei der alten Regelung. Die SRG berechnet 100 Tage immer noch zu durchschnittlich 8 Stunden, was ein Soll von 800 Stunden ergibt. Diese Stunden dürfen nun aber auf 105% der vereinbarten Tage verteilt werden. Neu kann die SRG also (bei wiederum 100 garantierten Einsatztagen) die 800 Stunden innert 105 Tagen abrufen. Nach Erreichen entweder der jährlich vereinbarten Stunden oder aber der 105%-Grenze bezahlt die SRG (wie bisher) die nicht abgerufenen Stunden. Mehrstunden werden mit dem oben erwähnten 35%-Zuschlag abgegolten.

Andere wichtige Veränderungen gibt es nicht. So müssen zum Beispiel auch im neuen GAV die jährlichen Einsatzvolumen über eine Arbeitszeitvereinbarung geregelt werden (bis zum 31. Oktober). So erfolgt auch keine Reduktion der Arbeitsgarantie, wenn ein Auftrag abgelehnt wird, welcher in eine arbeitsfreie Periode fällt. Es ist deshalb nach wie vor wichtig, mit den Vorgesetzten arbeitsfreie Perioden zu vereinbaren.

► **Bevor nachfolgend auf die weiteren Arbeitszeitbestimmungen eingegangen wird, drängt sich eine Darstellung des Kompensationsmodells auf.**

#### **1.18. Finanzielle Einbussen infolge JAZ werden kompensiert**

Wie bei jeder Änderung eines Entschädigungssystems wird es Gewinner und Verlierer geben. Wir gehen davon aus, dass tendenziell diejenigen Mitarbeitenden auf weniger Entschädigungen kommen, welche am

Tag über 8 Stunden arbeiten, aber nicht mehr als 45 Stunden pro Woche. Andererseits werden die Mitarbeitenden besser fahren, welche mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten.

Um finanzielle Verluste infolge der Einführung der JAZ zu minimieren, haben wir ein Kompensationsmodell vereinbart. Zur Beantwortung der Frage, ob bei einem Mitarbeitenden die neue Entschädigungsregelung zu einer Einbusse geführt hat, werden zuerst die Entschädigungen der Jahre 2005, 2006, 2007 und 2008 addiert und der Durchschnitt berechnet. Dieser Betrag wird mit den effektiven Entschädigungen gemäss Neuregelung verglichen, wobei folgende Entschädigungen berücksichtigt werden.

GAV 2004	GAV 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nachtdienst - Geld und Zeit</li> <li>➤ Sonn- und Feiertage</li> <li>➤ Minimalstundenergänzung</li> <li>➤ TMA - Geld und Zeit</li> <li>➤ Bei der Kategorie C: 25%-Zuschlag</li> <li>➤ Bei der Kategorie D: 4%+8% Zuschlag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nachtdienst - Geld und Zeit</li> <li>➤ Sonn- und Feiertage</li> <li>➤ Minimalstundenergänzung</li> <li>➤ Zuschlag Mehrarbeit &gt; 45-50 h/W</li> <li>➤ Zuschläge Überzeit Geld und Zeit</li> <li>➤ Ev. Zuschläge Saldierung per 31.12.</li> </ul>
Folgende Zulagen werden nicht berücksichtigt (da nicht verändert): Entschädigung für Dienstplanänderung (DPA) Ruhetagsentschädigung (RTE)	

Die wichtigsten Rahmenbedingungen des Kompensationsmodells

1. Nachdem bei den Mitarbeitenden der Kategorie B infolge Beibehaltung der Entschädigungsregelung keine nennenswerten Einbussen anfallen können, haben die Mitarbeitenden der Kategorien A und C - unabhängig des Beschäftigungsgrades - Anspruch auf Kompensation.
2. In den Genuss kommen die Mitarbeitenden, welche seit dem 1.1.2007 (und vorher) in einem Arbeitsverhältnis mit der SRG stehen. Mitarbeitende, welche nach dem 1. Januar 2007 bei der SRG angefangen haben, und Neueintretende werden nach dem Entschädigungsmodell GAV 2009 für die unregelmässige Arbeitszeit entschädigt.
3. Die Kompensationszahlungen gehen über die Geltungsdauer des GAV 2009, also über vier Jahre. Voraussetzung ist natürlich, dass das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Kompensationsjahr (2009, 2010, 2011 und 2012) noch andauert (kein Pro-rata-Anspruch im Falle eines Ausscheidens unter Jahr). Die Auszahlung der Differenz erfolgt jeweils im ersten Quartal des Folgejahres.

Es werden Einbussen berücksichtigt, welche über CHF 100.00 pro Jahr liegen.

Nach einem Jahr werden die Sozialpartner eine Standortanalyse machen und die Auswirkungen der JAZ analysieren. Dazu gehört insbesondere die Frage, wie sich die jährliche Verrechnung von Mehrstunden mit betrieblichen Minusstunden auf die Bildung der individuellen Überstundenkonti auswirkt.

► **Nachdem nun die JAZ mit den Folgen für die Kategorien A, B und C aufgezeigt wurde und das Kompensationsmodell erklärt ist, wenden wir uns dem eingangs zweiten Themenblock im Bereich der Arbeitszeitbestimmungen zu.**

### 1.19. Was gibt es zu den die Dienstplanvorschriften, den Ruhezeiten, der Planung der Arbeitszeiten etc. im neuen GAV zu sagen?

Hier geht es um konkrete Arbeitsvorschriften wie Nachtdienst und dessen Regelung, Ruhezeiten und Pausenregelungen, Anspruch auf Ruhetage im Monat und Jahr, Verbindlichkeit der mitgeteilten Dienstpläne, also der Arbeitszeiten pro Tag und Woche, oder den Anspruch auf freie Wochenende.

Die entsprechenden Vorschriften fanden sich bisher im GAV 2004 in den Artikeln 21 bis 25, teilweise im Anhang I und natürlich im Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen. Zudem bestehen in diesem Bereich zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Sonderlösungen wie etwa die Regelung Grossoperationen, die Regelung über die lang andauernden ununterbrochenen Produktionen oder die Instruktionsweisung.

### 1.20. Neue Architektur - aber wenig inhaltliche Veränderungen

Die bisherigen Vorschriften wurden inhaltlich praktisch nicht geändert. Hingegen wurden sprachlich notwendige Adaptionen vorgenommen. Soweit sich Anpassungen durch die Einführung der JAZ ergeben haben, wurden die entsprechenden Bestimmungen angepasst. Deshalb wurden etwa die Zeiträume für Abend- und Nachtarbeit (altArt. 23 GAV) neu formuliert oder eine neue Bestimmung über die Minimalstundenergänzung aufgenommen (altArt. 22.4). Viele der in GAV altArt. 21-25 erwähnten Vorschriften decken sich zudem mit zwingenden Gesetzesbestimmungen in Arbeitsgesetz und Verordnung I und II. Soweit ohne Substanzverlust möglich, wurde die Architektur des GAV vereinfacht, indem etwa Ziffern in einzelnen Artikel zusammengefasst wurden.

Trotzdem gab es auch einige inhaltliche Veränderungen:

### 1.21. Mehr freie Wochenenden Samstag/Sonntag

Nachdem sich viele Mitarbeitende im Vorfeld der GAV-Verhandlungen über die Wochenendregelung beklagt haben, konnten wir hier eine Neuregelung mit der SRG vereinbaren.

**Bisher** hatten die Mitarbeitenden (beachte aber die abweichende Sonderlösung für Sportjournalisten in GAV altArt 25 Ziffer 6) Anspruch auf 29 freie Sonntage und 26 arbeitsfreie Wochenenden. Dabei galt als ein Wochenende der Samstag/Sonntag oder dann der Sonntag/Montag. Besonders das Wochenende mit Sonntag/Montag stiess auf Widerstand.

**Neu** werden dem Mitarbeitenden auf seinen Wunsch hin immerhin 20 echte Wochenenden gewährt, also Wochenende mit freiem Samstag/Sonntag. Ausnahmen davon sind mit dem SSM auf UE-Ebene zu vereinbaren. Die 29 freien Sonntage bleiben bestehen.

Mit dieser Regelung werden die Mitarbeitenden (wenn sie das denn wollen) in den Genuss von mehr echten freien Wochenenden kommen, was ein Vorteil für die Gestaltung des sozialen Lebens ist.

- ***Mit den obigen Ausführungen wurden die ersten zwei Schwerpunktthemen dargestellt. Es verbleibt der dritte Schwerpunkt der SSM-Ziele: Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben und dem Gesundheitsschutz.***

### 1.22. Konkretisierung der Richtlinie im Herbst 2008

Die GAV-Parteien sind sich einig, über eine Dispositionsrichtlinie Planungsvorschriften des GAV und Vorschriften zum Schutz der Gesundheit zu konkretisieren. Dieser dritte Themenblock wird nach Zustimmung beider Parteien zum GAV 2009 (vgl. nachfolgend die Ausführungen zur Terminierung) verhandelt und konkretisiert.

Ebenso werden bestehende Sonderlösungen neu diskutiert oder allenfalls neu kreiert. Hier geht es etwa um die Abmachungen im Bereich der Planung von mehr als 7 ununterbrochenen Arbeitstagen, Grossoperationen im Ausland und (neu) Grossoperationen im Inland, um die Bedeutung der nationalen und regionalen Kommissionen für Gesundheitsschutz oder der Konkretisierung zahlreicher Gesundheitsvorschriften aus dem Arbeitsgesetz und den das Arbeitsgesetz ergänzenden Verordnungen I und II. Solche Prozesse beginnen nicht erst mit der Aufnahme von GAV-Verhandlungen und sind mit deren Beendigung auch nicht abgeschlossen. Es handelt sich bei diesen Arbeiten um einen rollenden Prozess und um eine stetige Herausforderung.

- ***Nachdem die Arbeitsgruppe Arbeitszeit auch zuständig war für die Verhandlungen im Bereich der sozialen Absicherung, werden die Verhandlungsergebnisse in diesem Kontext präsentiert.***

### 1.23. Der Versicherungsschutz in der SRG

Zur Erinnerung sei vermerkt, dass der gesamte Versicherungs- und Sozialschutz heute in den Artikeln 32 bis 38 GAV geregelt sind. Es handelt sich um Pensionskasse, Leistungen bei Krankheit und Unfall, Lohnzahlung bei Mutterschaft, Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienstleistungen, Leistungen im

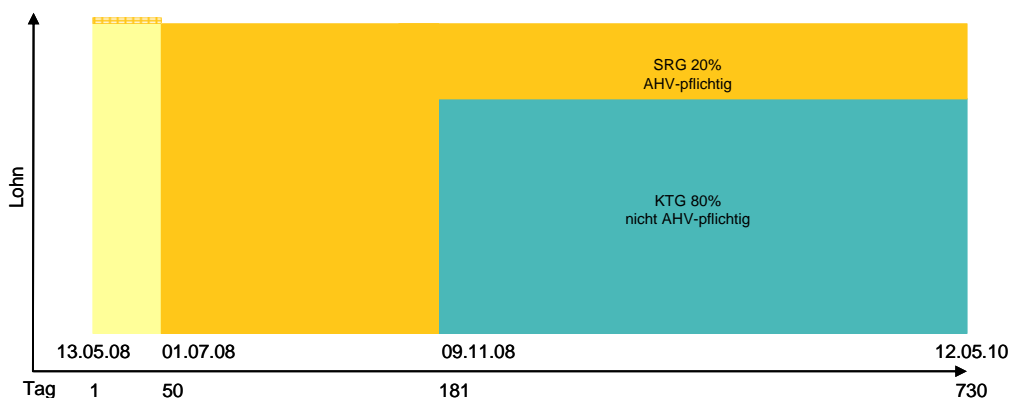
Todesfall. Zudem werden Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsanspruch für die Betreuungszulage, die Kinderzulage, die Geburtszulage sowie die Treueprämie geregelt.

In den Verhandlungen zum GAV 2009 legt das SSM grossen Wert darauf, dass der bisherige gute Versicherungsschutz erhalten bleibt. Dabei stand vor allem die Regelung im Falle von Unfall und Krankheit im Vordergrund.

#### 1.24. Welche Leistungen gibt es bei Krankheit?

Zuerst muss erwähnt werden, dass die Leistungen im Zusammenspiel von Zahlungen durch die SRG selber und von einer so genannten Taggeldversicherung erfolgen. Wie in allen Gesamtarbeitsverträgen gehen diese Leistungen über das gesetzlich vorgeschriebene hinaus und sehen - verdeutlicht am Beispiel der Krankheit - wie folgt aus:

##### Krankheit (Mitarbeitende GAV)



- Normale Lohnzahlung SRG SSR
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung SRG  
-> Funktionslohn, Pauschale unreg. Arbeitszeit, Funktionszulage, Stagiaireszulage, Sozialzulagen (Kinder-, Betreuungszulage)
- Ab dem 181 Krankheitstag zahlt KTG 80%
- z.B. B-Prime

##### Erklärungen:

- Die Tabelle zeigt, dass die SRG in den ersten sechs Monaten die Lohnfortzahlung aus ihren eigenen Mitteln zu 100% sicherstellt.
- Die Tabelle zeigt weiter, dass Mitarbeitende, welche länger als sechs Monate krank bleiben, für weitere 18 Monate (total 730 Tage) einerseits 80% des Lohnes über eine Krankentaggeldversicherung erhalten und andererseits 20% des Lohnes von der SRG. Total erfolgt also eine Lohnfortzahlung über 100% für maximal 730 Tage.
- Der Lohn setzt sich zusammen:  
Im 1. Monat der Krankheit: Aus dem Funktionslohn, inkl. allen Zulagen.  
Ab 2. Monat der Krankheit: Grundlohn, Funktionszulage, Pauschale für unregelmässige Arbeitszeit Kategorie B (bzw. den variablen Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit bei Kategorie A), Sozialzulagen (Kinder- und Betreuungszulage), Stagiaireszulage.
- Beiträge an die AHV:  
Die 100%-Zahlung des Lohnes während sechs Monaten bzw. die 20%-Zahlung während den folgenden 18 Monaten führt dazu, dass der kranke Mitarbeitende keine Lücken bei der AHV haben wird, da auf den entsprechenden Lohnzahlungen der AHV-Beitrag abgezogen und mit der AHV abgerechnet wird.

#### 1.25. Was gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz einer andauernden Krankheit?

Bei Mitarbeitenden, welche erst 2 Jahre für die SRG arbeiten, könnte es auch unter Beachtung der Kündigungsfristen und der gesetzlichen Sperrfrist vorkommen, dass ihr Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung der SRG endet, bevor die Leistungen der Taggeldversicherung eintreten. Diese heute seltene Konstellation würde zu Lohnlücken führen, da die SRG den Lohn nicht mehr zahlt, der Mitarbeitende aber

auch noch keine Taggelder erhält, da die Leistungspflicht der Taggeldversicherung noch nicht eingetreten ist. Diese zahlt ja erst ab dem sechsten Monat die Taggelder.

#### **1.26. Schutz bleibt ohne Mehrkosten bestehen**

Das SSM hat deshalb mit der SRG vereinbart, dass ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird, welcher garantiert, dass für solche entlassene, kranke Mitarbeitenden keine Lohnlücken entstehen können. Konkret bedeutet dies, dass die Taggeldversicherung die Lücke füllt, indem sie früher als eigentlich vorgesehen ihre Leistungen (80% des versicherten Lohnes) erbringt. Für den Mitarbeitenden entstehen dadurch keine zusätzlichen Kosten (etwa durch Prämienzahlungen).

#### **1.27. Anpassungen an veränderte gesetzliche Zulagen**

Infolge Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen etwa bei den Kinder- und Ausbildungszulagen erfolgten die Anpassungen im GAV-Text. Daraus ergeben sich für die Mitarbeitenden keine Nachteile, weshalb hier nicht weiter darauf eingegangen wird.



## 2. Lohnsystem

von Andreas Künzi

### 2.1. Mandat der Branchenkonferenz 24.11.2006

Die Branchenkonferenz erteilt der GAV-Verhandlungsdelegation das Mandat, die GAV-Bestimmungen über die Lohnverhandlungen, Einteilung in Schlüsselfunktionen und Zuteilung der Funktionszulage neu zu verhandeln. Insbesondere geht es um: Neuregelung der Verteilung der Lohnprozente aufgrund der aktuellen Lohnsumme unter Streichung der Prämie, Stärkung der Mitentscheidungsrechte im Bereich Bewertung Schlüsselfunktionen, Zuteilung in die Schlüsselfunktion und Bildung von Familien durch Einführung eines schnellen Rekursrechtes, komplette Neugestaltung der Regelung Funktionszulagen. Die Lohnentwicklung pro Jahr muss mindestens 3% betragen und die Eintrittsschwelle muss bei 80% liegen.

### 2.2. Resultat der Verhandlungen

#### 2.2.1 Lohnverhandlungen, Artikel 31

Bei den jährlichen Lohnverhandlungen wird über einen Prozentsatz für generelle Lohnerhöhungen und für individuelle Lohnentwicklung verhandelt. Neu sind die Funktionszulagen Teil der Lohnsumme, auf die abgestellt wird. Dafür werden die Prämien nicht mehr berücksichtigt oder verhandelt, sie bleiben aber Teil des Lohnsystems der SRG. Die Bedürfnisse der UE für die Lohnentwicklung (AufholerInnen) werden bei der Verteilung der Lohnsummen-Prozente auf die UE berücksichtigt. Neu wird der Landesindex der Konsumentenpreise ausdrücklich als Bemessungsgrundlage genannt. Für Mitarbeitende mit einem Funktionslohn, der 110% des Richtlohns übersteigt, können abweichende Lösungen für die generellen Lohnerhöhungen vereinbart werden.

#### 2.2.2 Individuelle Lohnentwicklung, Anhang 2 Artikel 4

Der Minimallohn ist neu 75% des Richtlohnes der Schlüsselfunktion. Dabei wird nicht mehr auf die nicht indexierte Lohnkurve 1997 abgestellt, sondern auf die aktuellen Lohnkurven. Die persönliche Erfahrung spielt neu mit eine Rolle bei der Festlegung des Funktionslohnes. Wenn Mitarbeitende den Richtlohn nach zehn Jahren in der jeweiligen Funktion noch nicht erreicht haben, muss dies der Arbeitgeber schriftlich begründen. Dazu werden die Mitarbeitenden, die den Richtlohn noch nicht erreicht haben, jährlich über ihre Lohnsituation informiert.

#### 2.2.3 Funktionszulagen, Anhang 2 Artikel 4.4

Die bisherigen Funktionszulagen bleiben, mit der Befristung auf fünf Jahre. Neu können die UE spezielle, auch unbefristete, Funktionszulagen einführen, müssen dies – wie auch die Grundsätze für die bisherigen Funktionszulagen – aber neu mit dem SSM verhandeln.

#### 2.2.4 Schlüsselfunktionssystem, Anhang 2 Artikel 2

Die SRG will die Anwendung des Schlüsselfunktionssystems vereinheitlichen – dies ist aber nicht Verhandlungsmaterie. Dabei will sie die Funktionsgruppen öffnen, diese sollen neu ein Berufsbild abbilden. Das SSM sagt ja zur Aufhebung der Limite von 50%, um die der höchste Punktwert den tiefsten

übertreffen darf. Dafür wird ein Schutzmechanismus in Artikel 5 GAV eingeführt, wonach eine Reduktion des Punktwerts um mehr als 22 Punkte als Vertragsänderung gilt.

Im Konfliktfall bei der Zuordnung zu einer Schlüsselfunktion kann an die paritätische Kommission der UE rekuriert werden. Wenn die Mitarbeitenden mit der Bewertung einer Schlüsselfunktion nicht einverstanden sind, kann diese an die Bewertungsgruppe, in der das SSM vertreten ist, zurückgewiesen werden. Die SRG ist auch bereit zu einer kleinen Ausweitung der Transparenz gegenüber dem SSM.

### **2.2.5 Errungenschaften des SSM**

- Soll-Frist bis zur Erreichung des Richtlohnes
- Höherer Minimallohn
- Keine Lohnverhandlungen über Prämien
- Funktionszulagen sind Teil der Lohnsumme
- Persönliche Erfahrung spielt eine Rolle bei der Lohnfestsetzung
- Jährliche individuelle Transparenz über Lohnsituation
- Verhandlungspflicht für Funktionszulagen-Systeme
- Besserer Schutzmechanismus bei Funktionswechsel oder – Neubewertung
- Rekursrecht bei Schlüsselfunktionszuteilung und Bewertung

### **2.2.6 Konzessionen an die SRG**

- Funktionszulagen auch unbefristet möglich
- AusreisserInnen können bei generellen Lohnmassnahmen benachteiligt werden
- Aufhebung der Beschränkung im Umfang der Schlüsselfunktionsgruppen





### 3. GAV 2009: Geltungsbereich und redaktionelle Themen

von Ernst Gräub

Vorbemerkung: Es werden nur Artikel behandelt, die grössere Veränderungen aufweisen.

#### 3.1. Präambel

Unverändert. Das SSM hatte bei der Präambel und bei Art. 2 (Geltungsbereich) gefordert, die SRG müsse nachweisen, dass sie die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden schützt. Diese Forderung wurde im Zusatzprotokoll aufgenommen, das Aussagen zum Schutz des Geltungsbereichs und zu den Bedingungen der Zusammenarbeit mit Dritt- und Temporärfirmen enthält. Der vom SSM ebenfalls geforderte Einbezug der Tochterfirmen erfolgt minimal, indem beim unmittelbaren Übertritt zur SRG die Dienstjahre bei der Tochterfirma angerechnet werden (Treueprämie).

#### 3.2. Geltungsbereich

Die Schwelle für den GAV-Eintritt bleibt bei 30%. Das bedeutet für die regelmässigen Teilzeit-Mitarbeitenden (TZ-MA): mindestens 12 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt. Für die unregelmässigen TZ-MA mindestens 70 Einsatztage bzw. 100 Einsätze pro Jahr (unabhängig von der Dauer der Einsätze).

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Die schon heute bestehende Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzugeben (maximal 2 Jahre), wird für „spezielle länger dauernde Projekte“ zeitlich ausgedehnt. Solche längere Befristungen sind mit dem SSM zu verhandeln.

Bei den TZ-MA im Ausland, die vom GAV-Geltungsbereich ausgenommen sind, wird im Zusatzprotokoll festgehalten, dass UE, die sie bisher gleichwohl dem GAV unterstellt haben, ihre Praxis nicht ändern. SF als Ausnahme gibt den Teilzeit-Korrespondenten neu im individuellen Vertrag gewisse Garantien ab (Rückkehrgarantie, Anrechnung der Dienstjahre, Ferienanspruch).

#### 3.3. Anstellung und Vertragsänderung

Bei den Elementen, welche im individuellen Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden müssen, wird der Begriff „Einsatzart“ ersetzt durch „Arbeitszeitkategorie sowie Vereinbarungen betreffend Arbeitszeiten“.

Lehnte ein Mitarbeitender die Änderung der Schlüsselfunktion ab, so galt die daraus resultierende Kündigung bisher nicht a priori als unverschuldet, sofern bei der Versetzung der Lohnbesitzstand garantiert wurde und die neue Schlüsselfunktion zur gleichen Funktionsgruppe gehörte. Neu wird festgehalten: Die aus der Ablehnung der Versetzung resultierende Kündigung gilt nicht a priori als unverschuldet, wenn der Wert der neuen Schlüsselfunktion weniger als 22 Punkte tiefer liegt als jener der bisherigen Schlüsselfunktion. Der gleiche Mechanismus spielt, wenn die zugeteilte Schlüsselfunktion bei einer Revision tiefer bewertet wird.

#### 3.4. Personaldaten

Wie bisher sind alle arbeitsvertraglich relevanten Vorgänge über Mitarbeitende in ihrem Personaldossier enthalten. Neu: Die Mitarbeitenden werden informiert, wenn Vorgänge, die zu einer Kündigung führen können, im Personaldossier abgelegt werden. Fehlerhafte Angaben werden wie bisher berichtet. Neu ist,

dass diese Berichtigung innert einer angemessenen Frist erfolgen muss und die betroffenen Mitarbeitenden über die Berichtigung informiert werden.

### **3.5. Nebenbeschäftigung**

Der neue Abs. 5 hält fest, dass die UE Ausführungsbestimmungen zur Nebenbeschäftigung unter Mitsprache des SSM erlassen.

### **3.6. Rechtsabtretung**

Die SRG hat bisher zugesagt, die Einlage in den Kreativitätsfonds von CHF 1 Mio. auf mindestens CHF 1.3 Mio. zu erhöhen.

### **3.7. Ruhe- und Feiertage**

Weiterhin gilt, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage haben (inkl. 1. August). Neu ist: Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, kann er nachbezogen werden. Feiertage hingegen, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht kompensiert werden.

### **3.8. Kompensationsurlaub**

Der Text wird an die Formulierungen im LAZ-Reglement angepasst.

### **3.9. Ferien**

Der bisherige Anspruch auf 32 statt 27 Ferientage ab Kalenderjahr, indem das 45. Altersjahr und 15 SRG-Dienstjahre vollendet werden, erlischt per 31.12.2013, also nach Ablauf des neuen GAV. Der Besitzstand für bisher Berechtigte wird gewahrt.

Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien neu auch dann gekürzt, wenn er weniger als 30 Tage beträgt.

### **3.10. Urlaube**

In der Einleitung wird präzisiert, dass der bezahlte Urlaub „ereignisbezogen“ werden muss (z.B. anlässlich der Heirat).

Der Urlaub für den Vater bei der Geburt eines Kindes wird von 5 auf 10 Tage erhöht.

Neu wird festgehalten, dass vor dem Bezug eines unbezahlten Urlaubs in der Regel die vorhandenen Zeitguthaben zu beziehen sind.

### **3.11. Treueprämie**

Als Dienstjahre wurden bisher die Anstellungsjahre bei der SRG unter einem Arbeitsvertrag (inkl. Lehrvertrag) angerechnet. Das bleibt, doch neu gilt, „sofern kein Unterbruch von mehr als 12 Monaten im Arbeitsverhältnis vorliegt“. Im Gegenzug werden beim unmittelbaren Wechsel von einer Tochtergesellschaft zur SRG die ununterbrochenen Dienstjahre bei der Tochtergesellschaft (mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30%) angerechnet.

### **3.12. Kündigungsfristen**

Die Kündigungsfrist wird im 2. Anstellungsjahr von 1 auf 2 Monate erhöht.

### **3.13. Abgangsentschädigung**

Kein Anspruch auf Abgangsentschädigung bestand bisher bei „überwiegendem Verschulden der Mitarbeitenden und bei fristloser Entlassung“. In Übereinstimmung mit der Rechtspraxis wird neu von „schwerwiegendem“ Verschulden gesprochen.

### **3.14. Altersrücktritt**

Bisher wurde festgehalten, das Arbeitsverhältnis ende „in der Regel am Ende des Monats, in dem das 62. Altersjahr vollendet wird. Diese Bestimmung geht zurück auf die Zeit, als die SRG-Mitarbeitenden bei der PKB angeschlossen waren: die maximale Rente von 60% des versicherten Verdienstes konnte damals im Alter 62 erreicht, aber durch Weiterarbeit nicht erhöht werden. Bei der PKS hingegen ist es möglich, den Rentenanspruch zu erhöhen. Deshalb heisst es neu auf Vorschlag des SSM: Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Altersjahrs. Abs. 2 bleibt unverändert: die Mitarbeitenden können auf ihren Wunsch zwischen 60 und 65 Jahren in Pension gehen (gilt auch für Frauen).

### **3.15. Beziehungen der Vertragsparteien auf UE-Ebene**

Bisher war das SSM vertraulich zu informieren, sofern Entscheide über die Schliessung, Verlegung oder den Zusammenschluss von „Abteilungen oder vergleichbaren Organisationseinheiten“ gefallen waren. Die Informationspflicht erstreckt sich in den obgenannten Fällen neu auch auf kleinere Einheiten (sofern mindestens 10 Personen betroffen sind).

Unverändert bleibt, dass Verhandlungen über personalpolitische Massnahmen nur dann zu führen sind, wenn sie sich aus Schliessung, Verlegung oder dem Zusammenschluss von Abteilungen oder vergleichbaren Organisationseinheiten ergeben.



### **Jetzt Mitglied werden!**

Das SSM ist Gewerkschaft und Berufsverband für Medienschaffende – mit Schwerpunkt bei Radio, Fernsehen, Film/Video und Multimedia. Es vertritt Freischaffende und angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuell sind beim SSM 3300 Medienschaffende aus der ganzen Schweiz organisiert.

**Dienstleistungen:** Kollektiv-Krankenversicherung / Pensionskasse für Freie / Rechtsschutzversicherung / Weiterbildung / Publikationen / Berufsregister und Presseausweis / Internationaler Presseausweis / diverse Vergünstigungen

► [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)

**Schweizer Syndikat Medienschaffender / Syndicat suisse des mass media / Sindacato svizzero dei mass media**

Zentralsekretariat / Secrétariat central / Segreteria centrale / Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zürich

Tel. 044 202 77 51 / Fax 044 202 79 48 / E-mail: [info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch) / [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)

---