

Einlageblatt zum GAV tpc vom 01.01.2001

Gültig ab 1. Januar 2009

Inhaltsverzeichnis	Gültig ab	Seite
II LOHN		
Art. 5 Prinzipien: 5.4	01.01.2009	3
Art. 16 Lohnverhandlungen: 16.2, 16.3, 16.4	01.01.2009	3
Art. 19 Familienzulage (Kinder- und Ausbildungszulagen): 19.1, 19.2, 19.3	01.01.2009	4
Art. 20 Betreuungszulage: 20.1, 20.2, 20.3, 20.4	01.01.2009	4-5
Art. 21 Geburtszulage: 21.1, 21.2, 21.3, 21.4	01.01.2009	5
Art. 22 Spezielle Unterstützungszulage für Stagiaires: 22.1 (a + c)	01.01.2007	5
Art. 23 Recht auf Auslagenersatz: (Spesenreglement tpc per 1.1.2007) 23.2, 23.3	01.01.2007	5
Art. 24 Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen	01.01.2009	6
Art. 25 Treueprämie: 25.5	01.01.2007	6
Art. 26 Erfolgsbeteiligung	01.01.2006	6
III. VERSICHERUNGEN		
Art. 28 Allgemein: 28.1, 28.2, 28.3, 28.4	01.01.2009	7
Art. 29 Berechnungsgrundlage: 29.1, 29.2, 29.3, 29.4, 29.5	01.01.2009	7-8
Art. 30 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und Unfall: 30.1, 30.2, 30.3, 30.4, 30.5, 30.6	01.01.2009	8
Art. 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- und Zivildienst: 31.1, 31.2, 31.3, 31.4, 31.5	01.01.2009	9
Art. 32 Schwanger- und Mutterschaft: 32.1, 32.2, 32.3, 32.4,	01.01.2009	9
Art. 33 Lohnzahlung im Todesfall: 33.1, 33.2	01.01.2009	10
IV. ARBEITSZEIT		
Art. 36 Abend- und Nachtarbeit: 36.3, 36.4	01.01.2004	10
Art. 37 Tägliche Ruhezeit: 37.3	01.01.2004	10
Art. 38 Ruhe- und Feiertage (Regelung für Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit): 38.2, 38.4, 38.5	01.01.2004	11
Art. 40 Ferien: 40.2	01.01.2006	12
Art. 40 Ferien: 40.9	01.01.2009	12
Art. 41 Abwesenheiten: 41.1, 41.2, 41.3	01.01.2009	12
Art. 46 Bezahlte Kurzurlaube und Urlaube: 46.1, 46.2	01.01.2007	12
V. WEITERBILDUNG		
Art. 48 Ausbildung für Stagiaires; Weiterbeschäftigung: 48.3, 48.4	01.01.2007	13
VI. AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES		
Art. 50 Altersrücktritt: 50.1, 50.2	01.01.2009	13
Art. 52 Abgangsentschädigung: 52.3	01.01.2009	13
XII. INKRAFTTRETEN UND DAUER DES GAV		
Art. 73 Dauer	01.01.2009	13

XV. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Art. 81 Leistungen für ehemalige PKB Versicherte bei Entlassung: 81.1, 81.2	01.01.2009	14
---	------------	----

ANHANG I: ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

A. Disponiertes Personal (regelmässiges Einsatzvolumen)

Art. 3 Plusstunden/Überzeit: 3.4	01.01.2009	15
Art. 4 Entschädigungen und Zeitzuschläge (für Voll- und Teilzeitbeschäftigte): 4.1	01.01.2009	15
Art. 4 Entschädigungen und Zeitzuschläge (für Voll- und Teilzeitbeschäftigte): 4.3	01.01.2004	15

B. Disponiertes Personal (unregelmässiges Einsatzvolumen)

Art. 4 Einsätze: 4.2	01.01.2004	15
----------------------	------------	----

C. Nicht disponiertes Personal (regelmässiges Einsatzvolumen)

Art. 2 Planung und Erfassung der Arbeitszeit: 2.4	01.01.2009	15
Art. 3 Plusstunden/Überzeit: 3.2	01.01.2009	16
Art. 4 Zeitzuschläge für angeordnete unregelmässige Arbeitszeit: 4.1, 4.2	01.01.2004	16

D. Nicht disponiertes Personal (unregelmässiges Einsatzvolumen)

Art. 4 Einsätze: 4.2	01.01.2004	16
----------------------	------------	----

ANHANG II: ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

Art. 1 Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Krankheit): 1.1, 1.2	01.01.2009	17
Art. 2 Rückerstattung der AHV-Beiträge als Nichterwerbstätige (NE)	01.01.2009	17
Art. 3 Kürzung von Versicherungsleistungen: 3.1, 3.2	01.01.2009	17-19

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

II LOHN

A. LOHNSYSTEM

Artikel 5 Prinzipien

01.01.2009

Art. 5.4

Die Tagespauschale berechnet sich wie folgt:

$$\frac{70 \text{ bis } 100\% \text{ der Schlüsselfunktion} \times 9}{251 \times 8} \times 1,11^* = 1/1 \text{ TP}$$

* Inkonvenienz- und Risikoanteil

Im Inkonvenienz- und Risikoanteil ist der Ferienlohnanteil von 10.64% (für 25 Arbeitstage), 13.04% (für 30 Arbeitstage) oder 15.56% (für 35 Arbeitstage) enthalten. Der genaue Frankenbetrag wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

B. ENTLÖHNUNGSPOLITIK

Artikel 16 Lohnverhandlungen

01.01.2009

Art. 16.2

Die Vertragsparteien verhandeln über eine generelle Lohnerhöhung und einen Prozentsatz der Lohnsumme (Summe aller Funktionslöhne und Funktionszulagen), die für individuelle Lohnmassnahmen verwendet werden. Bei der angemessenen Verteilung dieser Komponenten hat das SSM ein Mitspracherecht. Als Grundlage gelten die Informationen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zum Landesindex der Konsumentenpreise per Ende September.

Art. 16.3

Über eine allfällige Teuerungsanpassung der Funktionszulagen, Zulagen und Pauschalen gemäss GAV wird im Rahmen der Lohnverhandlungen entschieden.

Art. 16.4

Wenn sich das tpc und SSM bis 31. Oktober des laufenden Jahres über die Erhöhung der Lohnsumme (Abs. 1 und 3) nicht einigen, können sie die Lohn-Schiedsstelle tpc anrufen. Das Verfahren wird in einem Reglement (V) geregelt.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

D. ZULAGEN

Artikel 19 Familienzulage (Kinder- und Ausbildungszulagen)

01.01.2009

Art. 19.1

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulage. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und der dazugehörenden Verordnung bzw. nach den anwendbaren kantonalen Bestimmungen. Soweit die kantonalen Bestimmungen (am Arbeitsort) keine höheren Beträge vorschreiben, werden die Kinder- und Ausbildungszulage gemäss Artikel 19.2. ausgerichtet.

Art. 19.2

Die Kinder- und Ausbildungszulage beträgt:

- a) bis zum vollendeten 12. Altersjahr:
Fr. 2'700.-- pro Jahr; zuzüglich allfälliger Teuerungsausgleich;
vom 13. Altersjahr bis zum vollendeten 18. Altersjahr: Fr. 3'120.-- pro Jahr; zuzüglich allfälligem Teuerungsausgleich.
- b) Nach dem vollendeten 18. Altersjahr wird die Ausbildungszulage von Fr. 3'120.-- nur noch ausgerichtet:
 - bis zum vollendeten 20. Altersjahr für Kinder, die über kein oder nur ein geringes Erwerbseinkommen verfügen;
 - bis zum vollendeten 25. Altersjahr für Kinder, die in der Ausbildung stehen und über kein oder nur ein geringes Erwerbseinkommen verfügen oder infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig sind.

Art. 19.3

Die Mitarbeitenden beziehen gegebenenfalls die Differenz zwischen der (höheren) Kinder- oder Ausbildungszulage gemäss tpc-Ansätzen und den Zulagen, die anderweitig bezogen werden.

Artikel 20 Betreuungszulage

01.01.2009

Art. 20.1

Anspruch auf eine Betreuungszulage von CHF 1'300.- pro Jahr haben Mitarbeitende:

- a) für minderjährige, für erwerbsunfähige (Art. 7 ATSG) und für in Ausbildung stehende Kinder gemäss Bundesgesetz über Familienzulagen
- b) deren Ehegatte oder eingetragener Partner bzw. Ehegattin oder eingetragene Partnerin wegen Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- c) die gegenüber einem oder einer nahen Verwandten eine Unterstützungspflicht erfüllen

Art. 20.2

Die Betreuungszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Elternteile / Partner beim tpc oder bei der SRG SSR beschäftigt sind. Wird sie anderweitig bezogen, besteht nur ein Anspruch auf die Zahlung der Betrags-Differenz.

Art. 20.3

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitenden wird die Betreuungszulage pro rata temporis ausgerichtet. Wenn anderweitig keine ergänzende Zulage geltend gemacht werden kann, kann die volle Familienzulage beantragt werden.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Art. 20.4

01.01.2009

Mitarbeitenden, die den Lohn nicht in 13 regelmässigen Raten ausbezahlt erhalten, wird die Betreuungszulage in Form eines Zuschlages auf dem ausbezahlten Lohn gewährt. Der volle Betrag gemäss Absatz 1 entspricht einem Volumen von 220 Arbeitstagen bzw. 1'760 Stunden pro Jahr.

Artikel 21 Geburtszulage

01.01.2009

Art. 21.1

Bei der Geburt eines Kindes haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine einmalige Zulage von CHF 1200.-. Vorbehalten bleiben allfällig höhere kantonale Ansätze. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und den anwendbaren Ausführungsbestimmungen. Die Geburtszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Elternteile beim tpc oder der SRG SSR beschäftigt sind.

Art. 21.2

Die Geburtszulage wird auch bei der Adoption eines bis zu 15-jährigen Kindes ausgerichtet.

Art. 21.3

Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Geburtszulage pro rata temporis ausgerichtet.

Art. 21.4

Für Mitarbeitende, die den Lohn nicht in 13 regelmässigen Monatslöhnen ausbezahlt erhalten, wird die Zulage aufgrund des vereinbarten Volumens ausgerichtet.

Artikel 22 Spezielle Unterstützungszulage für Stagiaires

01.01.2007

Art. 22.1

- a) verheiratete oder in Partnerschaft eingetragene Stagiaires, sofern der Ehepartner oder der/die Partner/in nicht erwerbstätig ist;
- c) Stagiaires, die gegenüber einem nahen Verwandten, geschiedenen Ehepartner oder Partner/in in gerichtlich aufgelöster Partnerschaft Unterstützungspflicht erfüllen.

Artikel 23 Recht auf Auslagenersatz (Spesenreglement tpc per 1.1.2007)

01.01.2007

Art. 23.2

Als Auslagenersatz kann eine Abgeltung gegen Beleg bis zu einem maximalen Betrag oder eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung, durch die alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen, ausgerichtet werden.

Art. 23.3

Die Einzelheiten sind im jeweils gültigen Spesenreglement tpc geregelt. Vorbehalten bleibt die Festlegung der Pauschalentschädigungen (Mahlzeiten, Übernachtungskosten, Bahnspesen, Kilometerentschädigungen, Transportentschädigung bei Früh- und Spätdienst sowie Skiausrüstung), welche mit dem SSM ausgehandelt werden.

01.01.2007



tv productioncenter
Human Resources

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Artikel 24 Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen

01.01.2009

Nach Ablauf der Probezeit übernimmt das tpc die Empfangsgebühren der Vollzeitbeschäftigten für Radio und/oder Fernsehen. Bei Teilzeitbeschäftigten übernimmt das tpc die Fernsehempfangsgebühren.

Artikel 25 Treueprämie

01.01.2007

Art. 25.5

Die Mitarbeitenden, die den Monatslohn in 13 Teilen ausbezahlt erhalten, haben das Recht, anstelle des Barbetrages ein entsprechendes Zeitguthaben (Basis 20 Arbeitstage für einen Monatslohn) auf das individuelle Langzeitkonto (LAZ) zu übertragen, sofern es das jeweils gültige LAZ-Reglement zulässt, oder einen entsprechenden Urlaub innerhalb der folgenden 12 Monate zu beziehen. Bei der Festlegung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Bei Austritt oder im Todesfall wird ein Betrag aufgrund des letzten Lohnes ausbezahlt.

Artikel 26 Erfolgsbeteiligung

01.01.2006

Bei Erreichen der durch den Verwaltungsrat vorgegebenen finanziellen Ziele beteiligt das tpc seine Mitarbeitenden mit einer einheitlichen Entschädigung in der Höhe von maximal zwei Freitagen. Teilzeitmitarbeitende haben einen Anspruch pro rata temporis.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

III VERSICHERUNGEN

Artikel 28 Allgemein

01.01.2009

Art. 28.1

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.

Art. 28.2

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 das tpc. Bei der Prämie für Nichtberufsunfälle geht ein Drittel zulasten der Mitarbeitenden und wird direkt vom Lohn abgezogen.

Art. 28.3

Das tpc hat für die Mitarbeitenden eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen. Die gesamte Prämie übernimmt das tpc.

Art. 28.4

Die Versicherungsmodalitäten während eines dienstlichen Auftrages im Ausland sind in einem separaten Merkblatt geregelt.

Artikel 29 Berechnungsgrundlage

01.01.2009

Art. 29.1

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 Zivildienstes resp.
- c) der Geburt des Kindes.

Art. 29.2

Die Lohnfortzahlung (Art. 30, 31 und 32 GAV) basiert auf den Lohnbestandteilen

- Individueller Jahreslohn (Funktionslohn)
- den variablen Zulagen Abendarbeit, Nacharbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeiten
- monatliche und/oder variable Funktionszulagen
- Unterstützungszulage Stagiaires
- Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulage) und Betreuungszulage

Art. 29.3

Bei Mitarbeitenden mit Monatslohn werden variable Lohnbestandteile für die Berechnung berücksichtigt, und zwar für die dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Art. 29.4

Für Mitarbeitende, die den Lohn nicht in 13 regelmässigen Monatslöhnen ausbezahlt erhalten, werden die Leistungen des Arbeitgebers aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate berechnet.

01.01.2009

Art. 29.5

Allfällige Leistungen der Eidg. Invalidenversicherung, der Militärversicherung sowie der kollektiven Krankentaggeld- und Unfallversicherung stehen dem tpc während der Lohnfortzahlung zu bzw. werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

Artikel 30 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und Unfall

01.01.2009

Art. 30.1

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.

Art. 30.2

Die Lohnfortzahlung wird nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit durch die jeweiligen Versicherungsleistungen ersetzt.

Art. 30.3

Das tpc ergänzt diese Versicherungsleistungen bis zur Höhe des im Art. 29 Abs. 2 GAV definierten Umfangs.

Art. 30.4

Bei einer allfälligen Kürzung der Versicherungsleistungen kann das tpc die Lohnfortzahlung ebenfalls entsprechend kürzen. Sofern keine Versicherungsleistungen erbracht werden, leistet das tpc die Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a/b OR (Zürcher Skala).

Art. 30.5

In allen Fällen unverschuldeter Absenzen gemäss Art. 30 GAV endet die Lohnfortzahlungspflicht des tpc mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Allfällige Versicherungsleistungen stehen den Mitarbeitenden gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen zu.

Art. 30.6

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Mitarbeitenden schriftlich über die Möglichkeit einer Abredevversicherung 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.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Artikel 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- und Zivildienst

01.01.2009

Art. 31.1

Bei Abwesenheit wegen schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivildienstes haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Art. 31.2

Als obligatorischer Militärdienst gelten Rekrutenschule, alle Unteroffiziersschulen inkl. Abverdienen, Wiederholungs-, Ergänzungs- und Kadervorkurse sowie Militärischer Frauendienst inkl. Rekrutenschule MFD.

Art. 31.3

Diese Regelung gilt nur für Dienstpflichten, die in der Schweiz geleistet werden. Ansonsten gilt Art. 324a OR (Zürcher Skala).

Art. 31.4

Mit Ausnahme der Wiederholungs- und Zivildienstkurse stehen die Leistungen des tpc den betreffenden Mitarbeitenden insoweit zu, als diese während wenigstens 24 Monaten nach Abschluss der in Frage stehenden Militärdienstzeit im Dienste des tpc verbleiben. Bei vorzeitigem Austritt erfolgt eine Kürzung der Leistungen des tpc pro rata temporis, und zwar um den Teil, der die Leistungen gemäss Art. 324b OR übersteigt.

Art. 31.5

Die Erwerbsausfallentschädigung der Ausgleichskasse steht dem tpc während der Lohnfortzahlung zu bzw. wird mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

Artikel 32 Schwanger- und Mutterschaft

01.01.2009

Art. 32.1

Im Fall einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten und das tpc 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.

Art. 32.2

Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden erfolgt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit.

Art. 32.3

Nach der Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung während 16 Wochen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann der Mutterschaftsurlaub zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angetreten werden.

Art. 32.4

Die Taggelder der Ausgleichskasse (Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerb ersatzgesetz) stehen dem tpc während der Lohnfortzahlung zu bzw. werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Artikel 33 Lohnzahlung im Todesfall

01.01.2009

Art. 33.1

Mit dem Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiter erlischt das Arbeitsverhältnis.

Art. 33.2

Das tpc zahlt den bisherigen Bruttomonatslohn ohne Zulagen für den Sterbemonat und die darauf folgenden 3 Monate (Lohnnachgenuss).

IV ARBEITSZEIT

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ÜBER DIE ARBEITSZEIT

Artikel 36 Abend- und Nachtarbeit

01.01.2004

Art. 36.3

Bei durchgehender Nachtarbeit darf die gesamte effektive Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Die minimale tägliche Ruhezeit nach durchgehender Nachtarbeit beträgt 12 Stunden. Auf die Wünsche der Mitarbeitenden ist nach Möglichkeit bei der Planung der Nachtarbeit Rücksicht zu nehmen. Bei medizinisch indizierter Untauglichkeit sind die Mitarbeitenden davon freizustellen, und das tpc prüft eine andere Einsatzmöglichkeit.

Art. 36.4

Endet der Nachtdienst nach 03.00 Uhr, beträgt die minimale Ruhezeit 12 Stunden. Ausnahmen sind im Einverständnis mit den Mitarbeitenden möglich.

Artikel 37 Tägliche Ruhezeit

01.01.2004

Art. 37.3

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

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Art. 38 Ruhe- und Feiertage (Regelung für Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit)

01.01.2004

Art. 38.2

Als Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage wird jede Periode von 35 aufeinanderfolgenden Stunden betrachtet. Zwei freie Tage umfassen in der Regel mindestens 60, ausnahmsweise 56 aufeinanderfolgende Stunden. Jeder Ruhe-, Feier- oder Kompensationstag umfasst einen ganzen Kalendertag ohne Dienst. Endet die Arbeit des Vortages spätestens um 01.00 Uhr, gilt dies als ein Kalendertag ohne Dienst. Endet der Samstagsdienst spätestens am Sonntag um 02.00 Uhr, gilt dies als Kalendertag ohne Dienst.

Art. 38.4

Grundsätzlich gilt die Arbeitswoche von höchstens sechs Arbeitstagen. Bei Mitarbeitenden, welche bei längerdauernden, zusammenhängenden Produktionen zum Einsatz kommen, sind nach sieben bis neun Arbeitstagen mindestens zwei Ruhetage, nach zehn bis elf Arbeitstagen mindestens drei Ruhetage einzuplanen. Ab dem siebten Arbeitstag wird pro gearbeitete Stunde ein Zeitzuschlag von 20% dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben. Längerdauernde, zusammenhängende Produktionen sind Aussen- oder Inneneinsätze, welche in der Regel besonderes Know-how, spezialisierte Teams, einen reibungslosen Produktionsablauf, den Beizug von Künstlern und externem Personal erfordern und betrieblich notwendig sind.

Betriebliche Notwendigkeit liegt vor, wenn ein Einsatz nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden kann, weil

- die Unterbrechung oder der Aufschub erhebliche Zusatzkosten und/oder aufwändige organisatorische Massnahmen verursacht, oder
- die Ereignisse kultureller, gesellschaftlicher oder sportlicher Art sind und deren vollständige Übertragung aus unternehmerischen sowie Service-Public-Gründen gewährleistet werden soll.

Art. 38.5

Ruhetage sollen in der Regel auf ein Wochenende fallen (Samstag/Sonntag). Die Mitarbeitenden können in der Regel nicht mehr als an zwei Wochenenden nacheinander arbeiten. Sie können höchstens sechs Mal im Jahr an drei Wochenenden hintereinander arbeiten. Pro Kalenderjahr sind 24 arbeitsfreie Wochenenden zu gewähren.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

B. FERIEN, ABWESENHEITEN, URLAUBE

Artikel 40 Ferien

Art. 40.2

01.01.2006

...Keine Kürzung erfolgt hingegen während der Zeit der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft gemäss GAV Art. 31. Die Ferien müssen indessen mindestens 5 Arbeitstage betragen. Bei Abwesenheit während eines ganzen Kalenderjahres (auch infolge von Berufsunfall) besteht jedoch kein Ferienanspruch mehr.

- ...

Art. 40.9

01.01.2009

In allen Geldzulagen ist der Ferienlohnanteil von 10.64% (für 25 Arbeitstage), 13.04% (für 30 Arbeitstage) oder 15.56% (für 35 Arbeitstage) enthalten. Der genaue Frankenbetrag wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

Artikel 41 Abwesenheiten

01.01.2009

Art. 41.1

Jeder Umstand, der zur Arbeitsunfähigkeit führt oder Versicherungsleistungen auslöst, insbesondere Abwesenheit infolge Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft ist sofort dem oder der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Bei Wiederaufnahme der Arbeit hat immer eine Rückmeldung an die Vorgesetzte oder an den Vorgesetzten zu erfolgen.

Art. 41.2

Dauert die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall länger als 5 Tage, muss der Personalabteilung unaufgefordert ab dem 6. Tag ein Arztzeugnis eingereicht werden.

Art.41.3

Die Leiterin oder der Leiter Human Resources (HR) hat jedoch im Einzelfall das Recht, ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis zu verlangen. Sie oder der jeweilige Versicherer haben das Recht, von den Mitarbeitenden eine ärztliche Untersuchung oder eine Beurteilung durch einen vom tpc oder der Versicherung bestimmten Vertrauensarzt zu verlangen (siehe Merkblatt).

Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ist die Personalabteilung mindestens alle 4 Wochen über die Arbeitsunfähigkeit mit einem neuen Arztzeugnis zu informieren. Diese Regelung gilt auch bei Absenzen infolge Schwangerschaft, wenn eine bezahlte Arbeitsunfähigkeit geltend gemacht wird.

Artikel 46 Bezahlte Kurzurlaube und Urlaube

01.01.2007

Art. 46.1

aus familiären Gründen:

- für die eigene Heirat bzw. Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft: 3 Tage;

- ...

Art. 46.2

bei Todesfall in der Familie:

- für Ehegattin, Ehegatte bzw. eingetragene/r Partner/in, Eltern oder Kinder der Mitarbeitenden: 3 Tage;

-

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

V. WEITERBILDUNG

Artikel 48 Ausbildung für Stagiaires; Weiterbeschäftigung

01.01.2007

Art. 48.3

Für die Stagiaires besteht nach Beendigung des Stages kein Anrecht auf Weiterbeschäftigung beim tpc. Ebenso sind Stagiaires im Entschluss über ihre weitere berufliche Tätigkeit frei. Spätestens 2 Monate vor Abschluss der Ausbildung (3 Monate beim überjährigen Stage) wird den Stagiaires schriftlich mitgeteilt, ob und zu welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung beim tpc unter einem anderen Vertrag möglich ist. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen gemäss Art. 49.

Art. 48.4

gestrichen/entfällt

VI. AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

A. AUFLÖSUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Artikel 50 Altersrücktritt

01.01.2009

Art. 50.1

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Altersjahres.

Art. 50.1

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 das tpc spätestens 6 Monate im Voraus zu benachrichtigen.

B. ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

Artikel 52 Abgangsentschädigung

01.01.2009

Art. 52.3

Bei schwerwiegendem Verschulden des oder der Mitarbeitenden und bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf Abgangsentschädigung. Diese entfällt ebenfalls, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente der PKS oder eine gleichwertige Leistung (Art. 81 Abs 1 lit. a) ausgerichtet wird.

XII. INKRAFTTRETEN UND DAUER DES GAV

Artikel 73 Dauer

01.01.2009

Der GAV gilt bis 31.12.2009.

Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf gekündigt, so verlängert er sich jeweils um ein Jahr mit gleicher Kündigungsfrist.



tv productioncenter
Human Resources

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

XV. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Artikel 81 Leistungen für ehemalige PKB Versicherte bei Entlassung

01.01.2009

Art. 81.1

Das tpc garantiert bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers folgende Ersatzleistungen:

- a) für Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten des GAV 95 SRG SSR per 01.01.1995 mindestens 19 PKB Beitragsjahre aufweisen:
Eine der Berechnung der Rentenleistung gemäss Art. 32 der PKB Statuten entsprechende Kapitalabfindung, wobei das vorhandene Deckungskapital berücksichtigt wird;
Die Kapitalabfindung gemäss Art. 81 Abs. 1 lit. A GAV entspricht dem Barwert der Invalidenrente abzüglich des bei der Pensionskasse der SRG SSR (PKS) auf den Stichtag berechneten, vorhandenen Deckungskapitals. Der Anspruch im Einzelfall wird durch den Experten für die berufliche Vorsorge der paritätisch verwalteten Personalvorsorgestiftung SRG SSR (PKS) nach kollektiver (zivilstandsunabhängiger) Methode berechnet.

Art. 81.2

Nur bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Ersatzleistung gemäss Absatz 1 lit. a. Die Leistung gemäss Absatz 1 lit b wird nicht ausgerichtet, wenn ein schwerwiegendes Verschulden des Mitarbeitenden vorliegt.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

ANHANG I: ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

A. DISPONIERTES PERSONAL (regelmässiges Einsatzvolumen)

Artikel 3 Plusstunden/Überzeit

01.01.2009

Art. 3.4

Einmal jährlich wird eine Schlussabrechnung der Plusstunden erstellt. Plusstunden werden Ende Jahr 1:1 automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Der Mitarbeitende kann bis 80 Plusstunden auf sein Langzeitkonto (LAZ) übertragen lassen. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen LAZ-Reglements.

Artikel 4 Entschädigungen und Zeitzuschläge (für Voll- und Teilzeitbeschäftigte)

01.01.2009

Art. 4.1

Für unregelmässige Arbeitszeit werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

Entschädigung für Tagesmehrarbeit (TMA)	Fr. 12.35 pro Stunde
Entschädigung für Abend- und Nachtarbeit (20.00 – 07.00 Uhr)	Fr. 12.35 pro Stunde
Entschädigung für Sonntagsdienst und Dienst an offiziellen Feiertagen (00.00 – 24.00 Uhr)	Fr. 12.35 pro Stunde
Entschädigung für Dienstplanänderung (DPA)	Fr. 8.65 pro Stunde
Ruhetagsentschädigung (RTE)	Fr. 83.50 pro Tag

Die Ansätze werden der Teuerung angepasst (GAV Art 18).

In allen Geldzulagen ist der Ferienlohnanteil von 10.64% (für 25 Arbeitstage), 13.04% (für 30 Arbeitstage) oder 15.56% (für 35 Arbeitstage) enthalten. Der genaue Frankenbetrag wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

Art. 4.3

01.01.2004

Zeitzuschlag (Tagesmehrarbeit)

Der Anspruch auf den Zeitzuschlag von 20% richtet sich nach den folgenden Bestimmungen:

B. DISPONIERTES PERSONAL (unregelmässiges Einsatzvolumen)

Artikel 4 Einsätze

01.01.2004

Art. 4.2

Die Einsatzgarantie reduziert sich im Umfang der abgelehnten Einsätze. Keine Reduktion der Einsatzgarantie erfolgt bei Ablehnung von Aufträgen, die in arbeitsfreie Perioden fallen oder wenn die Einsätze weniger als sieben Tage vor dem Einsatz angeboten wurden.

C. NICHT DISPONIERTES PERSONAL (regelmässiges Einsatzvolumen)

Artikel 2 Planung und Erfassung der Arbeitszeit

01.01.2009

Art. 2.4

Monatlich werden die An- und Abwesenheiten (Krankheit, Unfall, Militär, etc.) und der Bezug von Zeitguthaben (Ferien, Feiertage, Langzeitkonto, etc.) erfasst. Plusstunden und unregelmässige Arbeitszeiten werden monatlich separat gemeldet.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Artikel 3 Plusstunden/Überzeit

Art. 3.2

01.01.2009

Einmal jährlich wird eine Schlussabrechnung der Plusstunden erstellt. Übersteigende Plusstunden werden Ende Jahr 1:1 ohne Zuschlag automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Auf Wunsch der Mitarbeitenden werden bis 80 Stunden auf das Langzeitkonto verbucht. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen LAZ-Reglements.

Artikel 4 Zeitzuschläge für angeordnete unregelmässige Arbeitszeit

01.01.2004

Art. 4.1

Auf den Plusstunden wird ein Zeitzuschlag von 20% gewährt. Der Zeitzuschlag wird auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben.

Art. 4.2

Der Zeitzuschlag von 20% für Abendarbeit, von 50% für Nachtarbeit, wird auf der effektiven Arbeitszeit (inklusive Reisezeit) gewährt. Der Zuschlag wird dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben.

D. NICHT DISPONIERTES PERSONAL (unregelmässiges Einsatzvolumen)

Artikel 4 Einsätze

01.01.2004

Art. 4.2

Die Einsatzgarantie reduziert sich im Umfang der abgelehnten Einsätze. Keine Reduktion der Einsatzgarantie erfolgt bei Ablehnung von Aufträgen, die in arbeitsfreie Perioden fallen oder wenn die Einsätze weniger als sieben Tage vor dem Einsatz angeboten wurden.

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

ANHANG II: ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

A. VERSICHERUNGEN

Artikel 1 Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Krankheit)

01.01.2009

Art. 1.1

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

Art. 1.2

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

Artikel 2 Rückerstattung der AHV-Beiträge als Nichterwerbstätige (NE)

01.01.2009

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

Artikel 3 Kürzung von Versicherungsleistungen

01.01.2009

Art. 3.1

Das tpc gleicht eine allfällige Kürzung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen (Geldleistungen) über die Lohnfortzahlung nicht aus.

Art. 3.2

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.

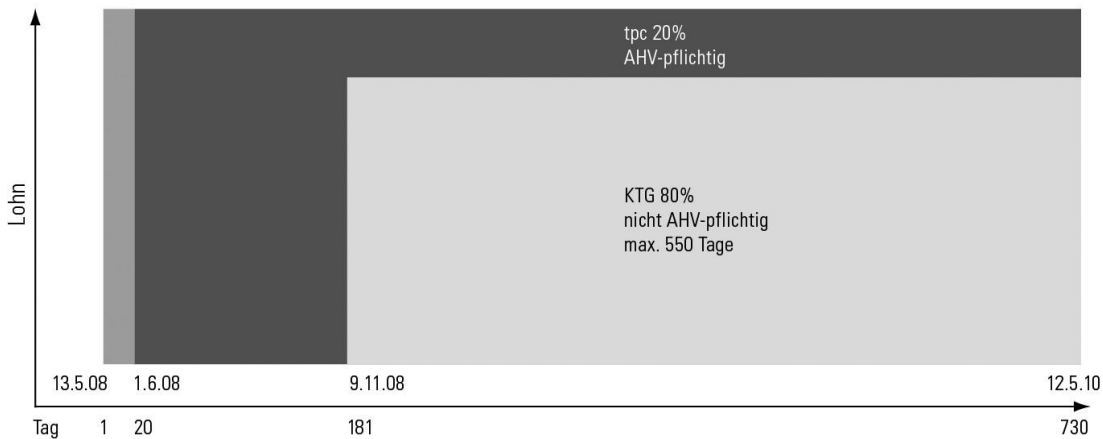
Die Details zur Einschränkung des Versicherungsschutzes sind im Gesetz (UVG) und oder in den Versicherungsbestimmungen der Unfall- respektive Krankentaggeldversicherung festgehalten. Das SSM hat Anspruch darauf, in die Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) und die Versicherungsbestimmungen Einblick zu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

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

01.01.2009

Krankheit (GAV-Mitarbeitende)

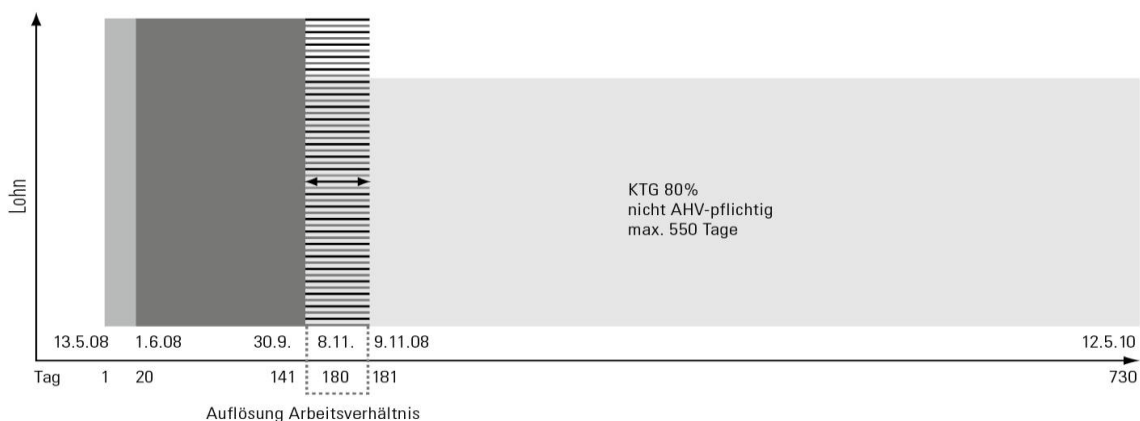


- Reguläre Lohnzahlung tpc
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 29 GAV)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, variable Zulagen für Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeiten der Kategorie A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen); Betreuungszulage, Unterstützungszulage Stagiaires
- Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent

01.01.2009

Krankheit (GAV-Mitarbeitende)

Beispiel bei Auflösung Arbeitsverhältnis



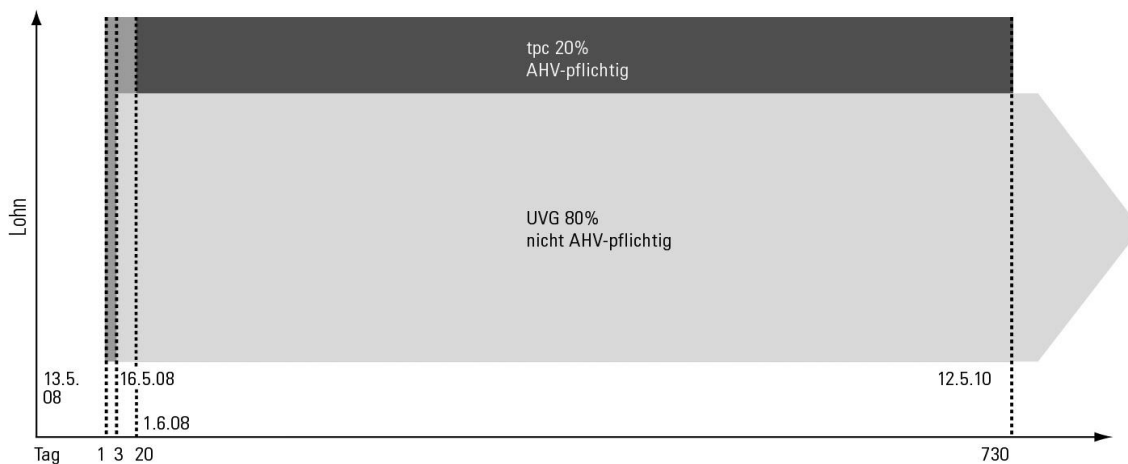
- Reguläre Lohnzahlung tpc
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 29 GAV)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, variable Zulagen für Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeiten; der Kategorie A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen); Betreuungszulage, Unterstützungszulage Stagiaires
- Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent
- ≡ Auflösung Arbeitsverhältnis > keine Lohnfortzahlung
- ≡ Auflösung Arbeitsverhältnis > KTG-Versicherung springt vorzeitig ein

Änderungen und Anpassungen

gültig ab

Unfall (GAV-Mitarbeitende)

01.01.2009



- Reguläre Lohnzahlung tpc im 1. Monat
- Ab dem 3. Unfalltag zahlt die Unfallversicherung (UVG) 80 Prozent Taggeld
- Ab dem 2. Monat GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 29 GAV)

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

tv productioncenter zürich ag (tpc)

Präsidentin Verwaltungsrat

Geschäftsleiter

Ingrid Deltenre

Alexander Krombholz

Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

Präsident Gruppe Fernsehen (tpc)

Sekretär

Markus Gemperle

Ernst Gräub

Zürich, 9. Januar 2009