



technology and production center switzerland ag

Fernsehstrasse 1-4 | CH-8052 Zürich

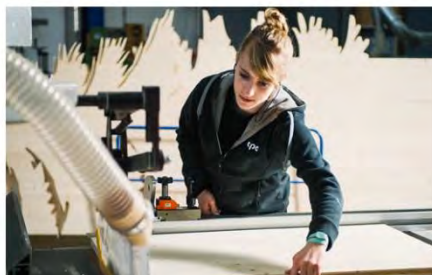
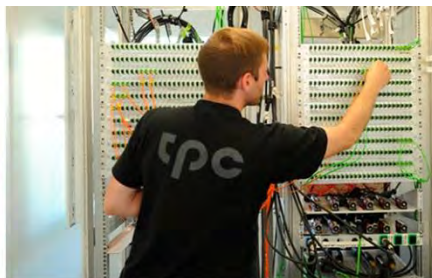
Telefon +41 44 305 40 00 | Fax +41 44 305 40 10

www.tpcag.ch

technology and production center switzerland ag

Gesamtarbeitsvertrag GAV

Gültig ab 1. Januar 2015



Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien	6
Was uns wichtig ist	6
Grundsätze	6
A Geltungsbereich	7
Art. 1 Persönlicher Geltungsbereich	7
Art. 2 Arbeitsverhältnisse ausserhalb des GAV	7
Art. 3 Inhalt und Umfang des GAV	8
Art. 4 Inhalt des Einzelarbeitsvertrags (EAV)	8
B Lohnsystem	10
Art. 5 Grundsätze	10
Art. 6 Funktionsbewertungssystem	10
Art. 7 Durchführung der Funktionsbewertung	11
Art. 8 Zuteilung der Schlüsselfunktion	11
Art. 9 Vertretungs- und Anforderungszulage (Funktionszulage)	12
Art. 10 Prämien	12
Art. 11 Lohnvergleiche	12
Art. 12 Anfangslöhne	13
Art. 13 Marktzuschläge	13
Art. 14 Lohnentwicklung	13
Art. 15 Lohnverhandlungen	13
Art. 16 Lohnauszahlung	14
Art. 17 Lohnnebenkosten	14
Art. 18 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)	15
Art. 19 Betreuungszulage	16
Art. 20 Geburtszulage	16
Art. 21 Spezielle Unterstützungszulage für Stagiaires	16
Art. 22 Rückerstattung von Berufsauslagen (Spesen)	17
Art. 23 Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen	17
Art. 24 Treueprämie	17
Art. 25 Erfolgsbeteiligung	18
Art. 26 Lohnpfändung	18
C Versicherungen	19
Art. 27 Allgemein	19
Art. 28 Berechnungsgrundlage	19

Art. 29	Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit und Unfall	20
Art. 30	Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge von Militär-, Zivil- und Zivildienst	21
Art. 31	Schwangerschaft und Mutterschaft	21
Art. 32	Lohnzahlung im Todesfall	22
D	Arbeitszeit	23
Art. 33	Grundsätze	23
Art. 34	Arbeitszeitkategorien	23
Art. 35	Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit	24
Art. 36	Arbeitszeitbegriffe	24
Art. 37	Tages-, Abend-, und Nachtarbeit	25
Art. 38	Tägliche Ruhezeit	25
Art. 39	Ruhe- und Feiertage – Regelung für Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit	26
Art. 40	Pausen	28
Art. 41	Detailregelungen zur Arbeitszeit	28
E	Ferien, Abwesenheiten, Urlaube	29
Art. 42	Ferien	29
Art. 43	Abwesenheiten	30
Art. 44	Unbezahlter Urlaub	31
Art. 45	Urlaube und Freistellung für Weiterbildung	31
Art. 46	Gewerkschaftliche Tätigkeit	31
Art. 47	Urlaub anstelle des 13. Monatslohns	32
Art. 48	Bezahlte Urlaube und Kurzurlaube	32
F	Aus- und Weiterbildung	34
Art. 49	Arbeitsmarktfähigkeit und Personalentwicklung	34
Art. 50	Ausbildung für Stagiaires und Weiterbeschäftigung	34
G	Auflösung des Arbeitsverhältnisses	36
Art. 51	Kündigungsfristen	36
Art. 52	Altersrücktritt	36
Art. 53	Kündigungsschutz	36
Art. 54	Abgangsentschädigung	37
Art. 55	Vertragsänderung	37
Art. 56	Entlassung – Dialog und Einsprache	38
H	Pflichten der Arbeitnehmenden	39
Art. 57	Nebenbeschäftigung	39
Art. 58	Loyalität	39
Art. 59	Verbot der Annahme von Geschenken	39
Art. 60	Vorladung vor eine Behörde oder ein Gericht	39
Art. 61	Rechteabtretung	40
Art. 62	Kreativitäts- und Förderungsfonds	40

Art. 63	Vollzugskostenbeitrag	40
I	Rechte der Mitarbeitenden	41
Art. 64	Mitwirkungsrechte in betrieblichen Angelegenheiten	41
Art. 65	Mitarbeitendengespräch	41
Art. 66	Öffentliches Amt	41
Art. 67	Schutz der Persönlichkeit	42
Art. 68	Datenschutz	42
Art. 69	Rechtliches Gehör	42
J	Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung	43
Art. 70	Stellenbesetzung	43
K	Schlichtung beruflicher Konflikte	44
Art. 71	Kommission Vertragspartnerschaft und Schiedsgericht	44
L	Personalfonds	45
Art. 72	Personalfonds	45
M	Inkrafttreten und Dauer des GAV	46
Art. 73	Inkrafttreten und Dauer	46
N	Vertragspartnerschaft tpc/SSM	47
Art. 74	Pflege der Sozialpartnerschaft	47
Art. 75	Anwendung des GAV	47
Art. 76	Beziehungen der Vertragspartnerschaft	48
Art. 77	Umstrukturierungen	48
O	Arbeitsfrieden	49
Art. 78	Friedens- und Verhandlungspflicht	49
P	Übergangsregelungen	50
Art. 79	Leistung für ehemalige PKB Versicherte bei Entlassung	50
Anhang I – Arbeitszeitbestimmungen		52
Art. 1	Berechnung der Arbeitszeit	52
Art. 2	Planung der Arbeitszeit	52
Art. 3	Arbeitszeitsaldierung	53
Art. 4	Entschädigungen und Zeitzuschläge – Voll- und Teilzeitbeschäftigte	53
Art. 5	Geltungsbereich	54
Art. 6	Arbeitseinsatzplanung	55
Art. 7	Berechnung der Arbeitszeit	55
Art. 8	Einsatzplanung	55
Art. 9	Ruhe- und Feiertage und Entschädigung für unregelmässige Arbeitszeit	56

Art. 10	Berechnung der Arbeitszeit	56
Art. 11	Planung und Erfassung der Arbeitszeit	57
Art. 12	Arbeitszeitsaldierung	57
Art. 13	Zeitzuschläge für angeordnete Tagesmehrarbeit und unregelmässige Arbeitszeit	58
Art. 14	Geltungsbereich	58
Art. 15	Arbeitseinsatzplanung	58
Art. 16	Berechnung der Arbeitszeit	59
Art. 17	Einsätze	59
Art. 18	Ruhe- und Feiertage und Entschädigung für unregelmässige Arbeitszeit	60
Anhang II – Detailbestimmungen zum GAV		61
Art. 1	Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Krankheit	61
Art. 2	Rückerstattung der AHV-Beiträge als Nichterwerbstätige	61
Art. 3	Kürzung von Versicherungsleistungen	61
Anhang III – Minimal- und Richtlöhne		64

Vertragsparteien

technology and production center switzerland ag, nachstehend „tpc“ bzw. „Arbeitgeber“ genannt, und Schweizer Syndikat Medienschaffender, nachstehend „SSM“ genannt.

Was uns wichtig ist

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden von tpc sowie die Beziehungen der Vertragsparteien zu regeln, schliessen tpc und SSM den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab.

Grundsätze

Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass tpc seine qualitativ hochstehenden Produkte nach wirtschaftlichen Prinzipien herstellen kann und die Marktfähigkeit von tpc gefördert wird.

tpc anerkennt die Rolle des Vertragspartners SSM. Die Parteien des GAV fördern ihre vertragspartnerschaftlichen Beziehungen.

tpc ist bestrebt, dass sich die Mitarbeitenden – unabhängig vom Umfang ihrer Beschäftigung – gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten können. tpc ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen, soweit dies im Rahmen der unternehmerischen Zielsetzung liegt.

tpc anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, politischer Überzeugung, gewerkschaftlicher Zugehörigkeit, Konfession, Nationalität und Herkunft.

tpc verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. tpc setzt sich dafür ein, Frauen und Männern den Zugang zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen des Unternehmens zu sichern. tpc berücksichtigt insbesondere die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familienpflichten.

A Geltungsbereich

Art. 1 Persönlicher Geltungsbereich

- 1.1 Dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sind aufgrund ihrer unterschiedlichen Einsatz- und Entlohnungsart die Mitarbeitenden der folgenden Kategorien unterstellt:
- a) Regelmässig Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum von mehr als 30% einer Vollzeitbeschäftigung (zwölf Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt) und mit Entlohnung im Monatslohn.
 - b) Unregelmässig Mitarbeitende mit mehr als 70 Tageseinsätzen pro Kalenderjahr, die mit Tagespauschalen abgegolten werden, sowie Mitarbeitende mit mehr als 100 halbtägigen Arbeitsleistungen pro Kalenderjahr, die mit Halbtagespauschalen abgegolten werden.
- 1.2 Wird am Ende des Jahres festgestellt, dass eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender, abweichend vom Einzelarbeitsvertrag (EAV), faktisch die Voraussetzungen des Geltungsbereichs erfüllt hat, kann der oder die Mitarbeitende für das Folgejahr die Anstellung im Rahmen eines GAV verlangen.

Art. 2 Arbeitsverhältnisse ausserhalb des GAV

Nicht dem GAV unterstellt sind:

- Geschäftsleiter/in
- Kader
- Teilzeitmitarbeitende mit einem Arbeitspensum unterhalb des persönlichen Geltungsbereichs
- Lernende und Praktikanten/innen
- Pensionierte
- Hilfskräfte

Art. 3 Inhalt und Umfang des GAV

Der GAV enthält die für alle unterstellten Mitarbeitenden geltenden Bestimmungen. Zudem regelt er die Beziehungen zwischen tpc und SSM.

Die folgenden Reglemente, Richtlinien und Vereinbarungen sind Bestandteile des GAV:

tpc

- Spesenreglement/Rückerstattung Berufsauslagen (Art. 22 GAV) auf Basis des SRG Spesenreglements
- Arbeitszeitbestimmungen der Kategorien A und C (Art. 34 GAV)
- „Reglement Langzeitkonto (LAZ)“ auf Basis des SRG LAZ-Reglements
- „Reglement Gleitzeit“
- „Reglement Pikett“
- „Reglement Funktionszulagen“
- „Reglement Aus- und Weiterbildung“
- „Reglement Gewerkschaftliche Tätigkeit“ (Art. 46 GAV)
- „Reglement Vertragspartnerschaft KVP“ (Art. 71 GAV)
- „Reglement Lohn-Schiedsstelle tpc“ (Art. 15 GAV)
- „Reglement Schiedsgericht“ (Art. 71 GAV)
- „Richtlinie Persönlichkeitsschutz bei tpc“
- „Vereinbarung Vertrauensperson MAG-Konflikt“ (Art. 65.3 GAV)

SRG Reglemente

- „Reglement Kreativitäts- und Förderungsfonds SRG“ (Art. 62 GAV tpc)
- „Reglement Personalfonds SRG“ (Art. 72 GAV tpc)
- „Reglement GOP“ (Grossoperationen)

Art. 4 Inhalt des Einzelarbeitsvertrags (EAV)

- 4.1 Der Einzelarbeitsvertrag sowie spätere Vertragsänderungen müssen schriftlich abgeschlossen werden. Eine Lohnerhöhung oder eine Änderung der Kostenstelle sind bereits nach mündlicher Einigung gültig.
- 4.2 Der Einzelarbeitsvertrag bezeichnet die Schlüsselfunktion, die Arbeitszeit, den Lohn und den Arbeitsort sowie die vorgesehene Dauer eines Stages. Die Umschreibung der Schlüsselfunktion wird den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.
- 4.3 Für unregelmässig beschäftigte Mitarbeitende wird das Einsatzvolumen im Einzelarbeitsvertrag (EAV) festgelegt. Die jährliche Mitteilung über das Arbeitsvolumen für das

kommende Jahr gemäss Anhang I Art. 6.1 GAV gilt als Teil des Einzelarbeitsvertrags. Dabei ist die Entlöhnung für die vorgesehene Anzahl der Tageseinsätze pro Kalenderjahr garantiert.

- 4.4 Die in der Funktionsbeschreibung erwähnte auszuführende Tätigkeit schliesst die Bereitschaft zu einer permanenten beruflichen Entwicklung ein, wie sie insbesondere die Wandlung von Anforderungen, Technologien, Arbeitsprozessen usw. bedingt.
- 4.5 Der GAV sowie alle die Mitarbeitenden betreffenden Reglemente und Vorschriften werden den Mitarbeitenden vor der Vertragsunterzeichnung ausgehändigt.
- 4.6 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer und nach mehr als zweijähriger Dauer fortgesetzt, gilt der Vertrag unbefristet.

B Lohnsystem

Art. 5 Grundsätze

- 5.1 Die Mitarbeitenden werden im Rahmen eines anforderungs-, leistungs- und marktgerechten Lohnsystems entlohnt.
- 5.2 Der Richtlohn bemisst sich nach dem Punktwert der Schlüsselfunktion aus dem OGS-System. Er stellt nicht einen automatisch zu erreichenden Sollwert dar.
- 5.3 Die Entlohnung erfolgt im Monatslohn oder in Form von Tagespauschalen.
- 5.4 Die Tagespauschale berechnet sich wie folgt:

$$1/1 \text{ TP} = \frac{75 \text{ bis } 100\% \text{ der Schlüsselfunktion} \times 9 \times 1,11^*}{251 \times 8}$$

* Inkonvenienz- und Risikoanteil

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

- 5.5 Die Minimal- und Richtlöhne pro Punktwert der Schlüsselfunktion sind im GAV-Anhang III aufgelistet.

Art. 6 Funktionsbewertungssystem

- 6.1 Die Funktionen bei tpc werden analytisch bewertet (OGS-System).
- 6.2 Schlüsselfunktionen unterscheiden sich deutlich hinsichtlich Inhalt, Arbeitsanforderung und Aufbau voneinander. Es gelten folgende Kriterien:

Fachliche Anforderungen (A)

Anforderungen an Kenntnisse und Erfahrungen im Fachgebiet sowie hinsichtlich unternehmensspezifischer Belange.

Führungs-, Organisations- und Kommunikationsanforderungen (B)

Anforderungen an Kenntnisse und Erfahrungen im Gebiet der Führung und der Organisation.

Problemlösungsrahmen (C)

Komplexität des Rahmens, in dem sich der Problemlösungsprozess, d.h. die Problemerkennung, die Problemerkennung und die Entschlussfassung abspielt.

Verantwortungsrahmen (D)

Größenordnung des Rahmens, für den die Stelle im Gesamtunternehmen verantwortlich ist sowie die Art der Einflussnahme auf diese Größenordnung.

Handlungsspielraum/Kompetenzrahmen, Eigeninitiative (E)

Rahmen, in dem sich die Stelle bewegt bzw. durch den die Bewegungsfreiheit der Stelle eingeschränkt wird.

Physische Belastung (F)

Belastung durch Bewegung von Gegenständen in unterschiedlicher Arbeitsstellung und durch andere körperliche Beanspruchung.

Belastung durch Umgebungseinflüsse (G)

Umgebungseinflüsse, welche die Mitarbeitenden behindern, belästigen oder gefährden.

Art. 7 Durchführung der Funktionsbewertung

- 7.1 Die Organisationsstruktur und die Schlüsselfunktionen werden von tpc festgelegt.
- 7.2 Die einzelnen Funktionen werden von tpc unter Mitsprache des SSM bewertet. Die Mitsprache erfolgt durch Einsitz des SSM in das Bewertungsteam.
- 7.3 Das SSM kann dem Bewertungsteam Anträge zur Überprüfung einzelner Funktionen einreichen.
- 7.4 Das SSM erhält eine Liste der bewerteten GAV Schlüsselfunktionen.

Art. 8 Zuteilung der Schlüsselfunktion

- 8.1 Die Zuteilung der Mitarbeitenden zur Schlüsselfunktion erfolgt durch die direkten Vorgesetzten aufgrund der auszuübenden Tätigkeit.

- 8.2 Die Mitarbeitenden können beim nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Zuteilung verlangen.

Art. 9 Vertretungs- und Anforderungszulage (Funktionszulage)

- 9.1 Für die vorübergehende Übernahme höherwertiger Aufgaben bezahlt tpc eine Funktionszulage (Vertretungs- oder Anforderungszulage). Die Funktionszulage kann während höchstens fünf Jahren ausgerichtet werden.
- 9.2 tpc legt die Prinzipien und Höhe dieser Zulagen unter Mitsprache des SSM fest.

Art. 10 Prämien

- 10.1 tpc kann ausserordentliche Leistungen mit Prämien honorieren. Teamprämien sind möglich.
- 10.2 Die Prämie darf 10% des Richtlohns nicht überschreiten.
- 10.3 Die Grundsätze über die Ausrichtung von Prämien sowie die anonymisierten Daten über die Anzahl und Höhe der ausgerichteten Prämien werden dem SSM mitgeteilt.

Art. 11 Lohnvergleiche

- 11.1 tpc führt Lohnvergleiche durch.
- 11.2 Die Methode und die anonymisierten Ergebnisse werden dem SSM pro Funktion mitgeteilt.

Art. 12 Anfangslöhne

- 12.1 Die Anfangslöhne dürfen nicht tiefer angesetzt werden als 75% des Franken-Werts der Schlüsselfunktion. Die Anfangslöhne der Stagiaires betragen mindestens 55% dieses Werts.
- 12.2 Die Anfangslöhne dürfen jedoch nicht unter CHF 4'000.- brutto angesetzt werden. Ausgenommen sind die Anfangslöhne der Stagiaires und Auszubildenden im ersten Jahr ihrer Anstellung. Weitere Ausnahmen sind mit dem SSM zu verhandeln.

Art. 13 Marktzuschläge

tpc kann bei Fachkräftemangel Marktzuschläge bezahlen.

Art. 14 Lohnentwicklung

- 14.1 Bei der Entwicklung des individuellen Lohns wird das Ergebnis aus dem Mitarbeiterdenggespräch (MAG) berücksichtigt. Dabei sind folgende Kriterien zu beurteilen:
- Fachliche Anforderungen
 - Leistungen
 - Sozialkompetenzen
 - Innerbetriebliche Erfahrungen
 - Arbeitsmarkt der Funktion
- 14.2 Die Anforderungen bzw. die Aufgaben werden in Funktionsbeschreibungen definiert.
- 14.3 Die Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden und dem SSM bezüglich der Lohnentwicklung wird durch tpc unter Berücksichtigung des Datenschutzes gewährleistet.

Art. 15 Lohnverhandlungen

- 15.1 Jährlich finden zwischen tpc und SSM Lohnverhandlungen statt. Gegenstand ist die globale Erhöhung der Lohnsumme (Anpassungsprozentsatz). Massgebende Kriterien sind die Finanzlage von tpc und die allgemeine sozioökonomische Lage.
- 15.2 Die Vertragsparteien verhandeln über eine generelle Lohnerhöhung und über einen Prozentsatz der Lohnsumme (Summe aller Funktionslöhne und Funktionszulagen), der für die individuelle Lohnentwicklung verwendet wird. Bei der angemessenen Verteilung dieser Komponenten hat das SSM ein Mitspracherecht. Als Grundlage gelten die In-

formationen des Bundesamts für Statistik (BFS) zum Landesindex der Konsumentenpreise per Ende Oktober.

- 15.3 Über eine allfällige Teuerungsanpassung der Funktionszulagen, Zulagen und Pauschalen gemäss GAV wird im Rahmen der Lohnverhandlungen entschieden.
- 15.4 Wenn sich tpc und SSM bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres über die Erhöhung der Lohnsumme (Abs. 1 und 3) nicht einigen, können sie die Lohn-Schiedsstelle gemäss Reglement anrufen. Das Verfahren wird in einem Reglement festgelegt.
- 15.5 Bei Mitarbeitenden mit einem Jahreslohn, der 110% des Richtlohns übersteigt, kann tpc frei entscheiden, ob und in welchem Ausmass die Teuerung nach Abs. 3 ausgeglichen wird.

Art. 16 Lohnauszahlung

- 16.1 Die Mitarbeitenden benennen ein Konto, auf welches der Lohn, die Zulagen und der Ersatz von Spesen in Schweizer Franken ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt in der Regel bis zum 25. Kalendertag eines Monats. Ausnahmen sind in begründeten Fällen vorbehalten.
- 16.2 Regelmässig Mitarbeitenden wird der Jahreslohn in 13 Teilen ausbezahlt. Den 13. Monatslohn erhalten sie im November.
- 16.3 Lohnzahlungen in Form von Tagespauschalen enthalten den Anteil des 13. Monatslohns pro rata. Auf Wunsch des oder der Mitarbeitenden können die Tagespauschalen in zwölf monatlichen Tranchen ausbezahlt werden. Im Januar des Folgejahrs erfolgt die Schlussabrechnung.

Art. 17 Lohnnebenkosten

- 17.1 AHV-, IV-, EO-, NBU-, ALV- und BVG-Beiträge werden vom Lohn vor der Auszahlung abgezogen.
- 17.2 Vom Lohn wird ein Vollzugskostenbeitrag (Art. 63 GAV) zuhanden des SSM abgezogen.

Art. 18 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)

- 18.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und der dazu gehörenden Verordnung bzw. nach den anwendbaren kantonalen Bestimmungen. Soweit die kantonalen Bestimmungen (am Arbeitsort) keine höheren Beträge vorschreiben, wird die Kinder- und Ausbildungszulage gemäss Art. 18.2 GAV entrichtet.
- 18.2 Die Kinder- und Ausbildungszulage beträgt:
- a) Bis zum vollendeten zwölften Altersjahr des Kindes:
CHF 2'700.- pro Jahr, zuzüglich eines allfälligen Teuerungsausgleichs
- Vom 13. Altersjahr bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes:
CHF 3'120.- pro Jahr, zuzüglich eines allfälligen Teuerungsausgleichs
- b) Nach dem vollendeten 18. Altersjahr wird die Kinder- und Ausbildungszulage von CHF 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 von körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig sind.
- 18.3 Die Mitarbeitenden beziehen gegebenenfalls die Differenz zwischen der (höheren) Kinder- oder Ausbildungszulage gemäss den Ansätzen von tpc und den Zulagen, die anderweitig bezogen werden.
- 18.4 Zwingende Bestimmungen des kantonalen Rechts, die für die Mitarbeitenden günstiger sind, bleiben vorbehalten.

Art. 19 Betreuungszulage

- 19.1 Anspruch auf eine Betreuungszulage von CHF 1'300.- pro Jahr haben Mitarbeitende
- a) für minderjährige, erwerbsunfähige (Art. 7 ATSG) und für in Ausbildung stehende Kinder gemäss dem Bundesgesetz über Familienzulagen.
 - b) deren Ehegatte oder eingetragener Partner bzw. deren 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.
- 19.2 Die Betreuungszulage wird nicht kumuliert, wenn beide Elternteile/Partner bei tpc oder bei der SRG beschäftigt sind. Wird die Betreuungszulage anderweitig bezogen, besteht nur ein Anspruch auf die Zahlung der Betragsdifferenz.
- 19.3 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Betreuungszulage pro rata temporis ausbezahlt. Wenn anderweitig keine ergänzende Zulage geltend gemacht werden kann, kann die volle Betreuungszulage beantragt werden. Der volle Betrag gemäss Abs. 1 entspricht einem Volumen von 220 Arbeitstagen bzw. 1'760 Stunden pro Jahr.

Art. 20 Geburtszulage

- 20.1 Bei der Geburt eines Kindes haben die Mitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad Anspruch auf eine einmalige Zulage in Höhe von CHF 1'200.-, vorbehalten allfällig höherer kantonaler Ansätze. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen.
- 20.2 Die Geburtszulage wird nicht kumuliert, wenn beide Elternteile bei tpc oder bei der SRG beschäftigt sind.
- 20.3 Die Geburtszulage wird auch bei Adoption eines bis zu 15-jährigen Kindes ausgerichtet.

Art. 21 Spezielle Unterstützungszulage für Stagiaires

Eine Zulage von CHF 5'643.- pro Jahr wird ausgerichtet an:

- a) verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Stagiaires, sofern der Ehepartner oder der/die Partner/in nicht erwerbstätig ist.
- b) Stagiaires, die für minderjährige oder in Ausbildung stehende Kinder im Sinne von Art. 18 des GAV dauerhaft aufkommen.
- c) Stagiaires, die gegenüber einem nahen Verwandten, geschiedenen Ehepartner oder einem Partner/einer Partnerin in gerichtlich aufgelöster Partnerschaft eine Unterstützungspflicht erfüllen.

Art. 22 Rückerstattung von Berufsauslagen (Spesen)

- 22.1 tpc ersetzt den Mitarbeitenden grundsätzlich alle durch die Ausführung ihrer Arbeit entstehenden Auslagen (Art. OR). Die Einzelheiten sind im Spesenreglement von tpc festgelegt.
- 22.2 Pauschale Entschädigungen werden mit dem SSM ausgehandelt. Die volle Deckung der Berufsauslagen ist gewährleistet.

Art. 23 Empfangsgebühren für Radio und Fernsehen

Nach Ablauf der Probezeit übernimmt tpc die Empfangsgebühren der GAV-Mitarbeitenden wie folgt:

- Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende: gebührenfreier Radio- und Fernsehempfang
- Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende können wählen zwischen gebührenfreiem Radio- oder Fernsehempfang. Ohne Mitteilung werden sie von der Fernsehgebühr befreit.

Art. 24 Treueprämie

- 24.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Treueprämie:
 - Nach zehn vollendeten Jahren: ein halber Monatslohn
 - Nach 20 vollendeten Jahren: ein Monatslohn
 - Nach jeweils weiteren fünf vollendeten Jahren: ein Monatslohn
- 24.2 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Altersrücktritt oder Invalidität besteht für jedes vollendete Jahr ein Anspruch pro rata auf die Treueprämie, erstmals nach elf Dienstjahren.

- 24.3 Als Dienstjahre werden die vollen Anstellungsjahre bei tpc und der SRG mit Arbeitsvertrag oder mit Lehrvertrag angerechnet, sofern kein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten im Arbeitsverhältnis vorliegt. Beim unmittelbaren Wechsel von einer Tochtergesellschaft der SRG zu tpc werden die entsprechenden ununterbrochenen Dienstjahre mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30% ebenfalls angerechnet.
- 24.4 Die Treueprämie wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads in den letzten fünf Jahren berechnet. Die Berechnungsgrundlage bildet der Betrag des 13. Monatslohns bei Vollzeitbeschäftigung.
- 24.5 Die Mitarbeitenden, die ihren Lohn in 13 Teilen ausbezahlt bekommen, haben das Recht, anstelle des Barbetrags 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 entsprechend langen Urlaub innerhalb der folgenden zwölf Monate zu beziehen. Bei der Festlegung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Bei Austritt oder im Todesfall wird ein Betrag auf Basis des letzten Lohns ausbezahlt.
- 24.6 Für Mitarbeitende, die den Jahreslohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, wird die Treueprämie aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads in den letzten fünf Kalenderjahren berechnet. Grundlage bildet der 13. Teil des aktuellen Jahreslohns bei Vollbeschäftigung.

Art. 25 Erfolgsbeteiligung

Bei Erreichen der durch den Verwaltungsrat vorgegebenen Ziele beteiligt tpc seine Mitarbeitenden mit einer einheitlichen Entschädigung, deren Betrag dem Gegenwert von zwei freien Tagen entspricht. Teilzeitmitarbeitende haben einen Anspruch pro rata temporis.

Art. 26 Lohnpfändung

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Abtretung oder Verpfändung des Lohns oder von anderen Forderungen zu unterlassen, durch welche sie Dritten ein direktes Forderungsrecht gegenüber tpc einräumen. Nehmen die Mitarbeitenden trotz dieser Verpflichtung Abtretungen oder Verpfändungen vor, lehnt tpc jede Haftung ab (Art. 325.2 OR).

C Versicherungen

Art. 27 Allgemein

- 27.1 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 (PKS) versichert. Der jeweilige Beitrag wird den Mitarbeitenden mit der Lohnzahlung in Abzug gebracht. Die versicherungspflichtigen Zulagen und Prämien sind im Beitragsprimat versichert.
- 27.2 Die Mitarbeitenden sind bei Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert (UVG). Mitarbeitende, die dauernd weniger als acht Stunden pro Woche arbeiten, sind nur bei Berufsunfällen versichert. Die gesamte Prämie für die Berufsunfallversicherung bezahlt tpc. Die Prämie für Nichtberufsunfälle geht zu einem Drittel zulasten der Mitarbeitenden und wird direkt vom Lohn abgezogen.
- 27.3 tpc hat für die Mitarbeitenden eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen. Die gesamte Prämie übernimmt tpc.
- 27.4 Die Versicherungsmodalitäten während eines dienstlichen Auftrags im Ausland sind in einem separaten Merkblatt geregelt.

Art. 28 Berechnungsgrundlage

- 28.1 Für die Berechnung der Lohnfortzahlung gelten die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrags zum Zeitpunkt
- a) des Beginns der Krankheit bzw. des Unfalls;
 - b) des Beginns des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdiensts;
 - c) der Geburt des Kindes.
- 28.2 Die Lohnfortzahlung (Art. 29, 30 und 31 GAV) basiert auf folgenden Lohnbestandteilen:
- Individueller Jahreslohn (Funktionslohn)
 - Variable Zulagen für Abendarbeit, Nachtarbeit sowie Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeiten
 - Monatliche und/oder variable Funktionszulagen
 - Unterstützungszulage für Stagiaires
 - Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulage) und Betreuungszulage

- 28.3 Bei Mitarbeitenden mit einem Monatslohn werden variable Lohnbestandteile bei der Berechnung berücksichtigt, und zwar für die dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen zwölf Kalendermonate.
- 28.4 Für Mitarbeitende, die den Jahreslohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, werden die Leistungen des Arbeitgebers aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) während der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen zwölf Kalendermonate berechnet.
- 28.5 Allfällige Leistungen der Eidg. Invalidenversicherung, der Militärversicherung sowie der kollektiven Krankentaggeld- und Unfallversicherung stehen tpc während der Lohnfortzahlung zu bzw. werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.
- 28.6 Für Mitarbeitende im Monatslohn erfolgt die reguläre Lohnzahlung bei tpc während den ersten 30 Tagen. Dann setzt die Lohnfortzahlung gemäss Art. 28 und 29 ein (vergleiche Grafik Seite 62/63). Für Mitarbeitende, die den Lohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, setzt die Lohnfortzahlung ab dem ersten Tag ein.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit und Unfall

- 29.1 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.
- 29.2 Die Lohnfortzahlung wird nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist durch die entsprechenden Versicherungsleistungen ersetzt.

tpc ergänzt die Versicherungsleistungen bis zur Höhe des im Art. 28.2 GAV definierten Umfangs.
- 29.3 Bei einer allfälligen Kürzung der Versicherungsleistungen kann tpc die Lohnfortzahlung ebenfalls entsprechend kürzen. Sofern keine Versicherungsleistungen erbracht werden, leistet tpc die Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a/b OR (Zürcher Skala).
- 29.4 In allen Fällen unverschuldeter Absenzen gemäss Art. 29 GAV endet die Lohnfortzahlungspflicht von tpc mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Allfällige Versicherungsleistungen stehen den Mitarbeitenden gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen zu.

- 29.5 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 den Arbeitgeber melden müssen (Art. 8 -10 KVG). Ebenfalls werden die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.

Art. 30 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 30.1 Bei Abwesenheit aufgrund des schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdiensts haben die betroffenen Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- 30.2 Als obligatorischer Militärdienst gelten Rekrutenschule, alle Unteroffiziersschulen inkl. Abverdienen, Wiederholungs-, Ergänzungs- und Kadervorkurse sowie Militärischer Frauendienst inkl. Rekrutenschule MFD.
- 30.3 Diese Regelung gilt nur für Dienstpflichten, die in der Schweiz geleistet werden. Ansonsten gilt Art. 324a OR (Zürcher Skala).
- 30.4 Mit Ausnahme der Wiederholungs- und Zivilschutzkurse stehen die Leistungen von tpc den betreffenden Mitarbeitenden insoweit zu, als diese während wenigstens 24 Monaten nach Abschluss der entschädigten Militärdienstzeit bei tpc angestellt sind. Bei einem vorzeitigen Austritt erfolgt eine rückwirkende Kürzung der Leistungen von tpc pro rata temporis, und zwar um den Teil, der die Leistungen gemäss Art. 324b OR übersteigt.
- 30.5 Die Erwerbsausfallentschädigung der Ausgleichskasse steht tpc während der Lohnfortzahlung zu. Sie wird mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

Art. 31 Schwangerschaft und Mutterschaft

- 31.1 Im Fall einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten und tpc frühzeitig zu informieren, damit die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen eingehalten werden können und die Beschäftigung nach der Geburt besprochen wird. Das jeweils geltende Merkblatt „Schwangerschaft und Mutterschaft“ fasst weitere Informationen zusammen.

- 31.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge von Schwangerschaftsbeschwerden erfolgt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses die Lohnfortzahlung wie im Krankheitsfall.
- 31.3 Nach der Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin während 16 Wochen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann der Mutterschaftsurlaub zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angetreten werden.
- 31.4 Die Taggelder der Ausgleichskasse (Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersetzungsgesetz) stehen tpc während der Lohnfortzahlung zu. Sie werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

Art. 32 Lohnzahlung im Todesfall

- 32.1 Mit dem Tod einer/eines Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 32.2 tpc zahlt den bisherigen Bruttomonatslohn ohne Zulagen für den Sterbemonat und die darauf folgenden drei Monate (Lohnnachgenuss).
- 32.3 Für Mitarbeitende, die den Jahreslohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, werden die Leistungen von tpc aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) der dem Todestag vorangegangenen zwölf Kalendermonate berechnet.

D Arbeitszeit

Art. 33 Grundsätze

33.1 Die jährliche Soll-Arbeitszeit (brutto, bei einem Beschäftigungsgrad von 100%) errechnet sich wie folgt:

Anzahl Kalendertage im Jahr minus Samstage und Sonntage mal acht Stunden

Die Soll-Arbeitszeit wird jährlich durch tpc bekannt gegeben.

33.2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitmitarbeitende 40 Stunden. Im Teilzeitarbeitsverhältnis von Mitarbeitenden mit Monatslohn reduziert sich die Arbeitszeit gemäss dem Beschäftigungsgrad.

33.3 Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünftagewoche.

33.4 Die Mitarbeitenden sind für eine korrekte Zeitmeldung gemäss tpc Richtlinie verantwortlich. Sie erhalten monatlich einen Zeitsachverhalt und/oder können die Zeitsaldi im Zeiterfassungssystem einsehen.

33.5 Bezahlte Urlaube und Abwesenheiten werden aufgrund des vertraglichen Beschäftigungsgrads in der Zeiterfassung gutgeschrieben.

33.6 Die Bedingungen für den Pikettdienst werden mit dem SSM ausgehandelt.

Art. 34 Arbeitszeitkategorien

Es bestehen folgende Arbeitszeitkategorien:

Disponiertes Personal: Kategorie A (regelmässig, unregelmässig)

Arbeitszeitbestimmungen für Mitarbeitende, die aufgrund von Dienstplänen über keine Autonomie in der Arbeitszeitplanung verfügen sowie für Mitarbeitende, die regelmässig mit unterschiedlichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende auch ausserhalb der definierten Tagesarbeitszeit geplant werden.

Nicht disponiertes Personal: Kategorie C (regelmässig, unregelmässig)

Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit, die ihre Arbeitsleistung in der Regel mit langfristig festgelegten Arbeitszeiten an Werktagen (Montag bis Freitag) erbringen.

Art. 35 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt:

- a) Geleistete Arbeitsstunden (Tages, Abend- und Nachtarbeit)
- b) Aus- und Weiterbildung
Die gesamte Dauer der angeordneten beruflichen Aus- und Weiterbildung zählt, einschliesslich der Reisezeit, als Arbeitszeit.
- c) Minimalstundenergänzung
Für jeden geplanten Arbeitstag werden mindestens vier Stunden angeordnet beziehungsweise vier Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben. Bei Einzelarbeitsverträgen mit regelmässigen Einsätzen von weniger als vier Stunden pro Tag wird die Minimalstunden-Ergänzungsregelung nicht angewendet. Das SSM wird über den Vertragsabschluss informiert.
- d) Reisezeit
Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Bei Langstreckenflügen werden bis zu acht Stunden als Arbeitszeit angerechnet.
- e) Arbeitsunterbrechung
Arbeitsunterbrechungen von insgesamt zwei Stunden und mehr, die nicht als tägliche Ruhezeit gelten, zählen ab dieser Limite als Arbeitszeit.
- f) Gewerkschaftsurlaube
Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

Art. 36 Arbeitszeitbegriffe

Anrechenbare Zeit

Summe von Arbeitszeit und Zeitgutschriften für bezahlte Urlaube und Abwesenheiten.

Plusstunden und Minusstunden (regelmässiges Einsatzvolumen)

Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der anrechenbaren Zeit.

Arbeitszeitsaldo für Mitarbeitende AZS (regelmässiges Einsatzvolumen)

Täglich fortlaufende Summe aus Plus- und Minusstunden.

Überzeit

Überzeit entsteht, wenn pro Kalenderwoche mehr als 50 Stunden effektive Arbeitszeit, Zeit für Aus- und Weiterbildung, Reisezeit und Gewerkschaftsarbeit geleistet bzw. gutgeschrieben werden. Pro Jahr und Mitarbeitendem dürfen höchstens 140 Überzeitstunden anfallen.

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 PKS verwendet werden. Bei Austritt oder im Todesfall wird das Guthaben aufgrund des letzten Lohns ausbezahlt. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

Art. 37 Tages-, Abend-, und Nachtarbeit

37.1 Definition der Arbeitszeiten

Tagesarbeit: 07.00 bis 20.00 Uhr

Abendarbeit: 20.00 bis 01.00 Uhr, 06.00 bis 07.00 Uhr

Nachtarbeit: 01.00 bis 06.00 Uhr

37.2 Entschädigungen für Abend- und Nachtarbeit sind im Anhang I GAV „Arbeitszeitbestimmungen“ geregelt.

37.3 Bei durchgehender Nachtarbeit darf die gesamte effektive Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden. Auf die Wünsche der Mitarbeitenden ist nach Möglichkeit bei der Planung der Nachtarbeit Rücksicht zu nehmen. Bei medizinisch indizierter Untauglichkeit sind die Mitarbeitenden von der Nachtarbeit freizustellen und tpc prüft eine andere Einsatzmöglichkeit.

37.4 Bei durchgehender Abend- und Nachtarbeit in- und ausserhalb der Studios bietet tpc eine Verpflegungsmöglichkeit an.

Art. 38 Tägliche Ruhezeit

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

38.2 Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens elf aufeinander folgende Stunden. Endet der Nachtdienst nach 03.00 Uhr oder handelt es sich um durchgehende Nachtarbeit, be-

trägt die minimale Ruhezeit zwölf Stunden. Ausnahmen sind im Einverständnis mit den Mitarbeitenden möglich.

- 38.3 Die tägliche Ruhezeit kann ausnahmsweise auf bis zu acht aufeinander folgende Stunden herabgesetzt werden, sofern es mit Rücksicht auf die betrieblichen Verhältnisse notwendig ist.

Diese Herabsetzung darf innerhalb von sieben Tagen höchstens einmal erfolgen. Zusätzlich darf innerhalb dieser sieben Tage die Ruhezeit einmal auf zehn Stunden herabgesetzt werden. Ausnahmen davon sind nur im Einverständnis mit den Mitarbeitenden möglich. Die tägliche Ruhezeit muss jedoch im Wochendurchschnitt mindestens zwölf Stunden betragen.

Art. 39 Ruhe- und Feiertage – Regelung für Mitarbeitende mit regelmässiger Arbeitszeit

- 39.1 Die Mitarbeitenden haben während des Kalenderjahrs Anspruch auf so viele vertragliche bzw. gesetzliche Ruhetage, wie das Jahr Samstage und Sonntage zählt. Dazu kommen zehn offizielle bzw. vertragliche Feiertage, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.
- 39.2 Als Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage wird jede Periode von 35 aufeinanderfolgenden Stunden betrachtet. Zwei freie Tage umfassen in der Regel mindestens 60, ausnahmsweise 56 aufeinander folgende Stunden. Jeder Ruhe-, Feier- oder Kompensationstag umfasst einen ganzen Kalendertag ohne Dienst. Endet die Arbeit des Vortags spätestens um 01.00 Uhr, gilt dieser Tag als ein Kalendertag ohne Dienst. Endet der Samstagsdienst spätestens am Sonntag um 02.00 Uhr, gilt dieser Tag als Kalendertag ohne Dienst.
- 39.3 Innerhalb von vier Wochen müssen jeweils mindestens so viele Ruhetage geplant werden, dass sie der Anzahl Samstage, Sonntage und der offiziellen oder vertraglichen Feiertage während dieser Zeit entsprechen. Zwei dieser freien Tage können auf die vorhergehenden oder die folgenden vier Wochen übertragen werden. Auf Verlangen der Mitarbeitenden können innerhalb von vier Wochen weniger als sechs Ruhetage, mindestens aber vier Tage, geplant werden.
- 39.4 Grundsätzlich gilt die Arbeitswoche von höchstens sechs Arbeitstagen. Bei Mitarbeitenden, die bei länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen eingesetzt werden, 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 25% dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben. Länger dauernde, zusammenhängende Produktionen sind Aus-

sen- 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.

- 39.5 Betriebliche Notwendigkeit liegt vor, wenn ein Einsatz nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden kann, weil die Unterbrechung oder der Aufschub erhebliche Zusatzkosten und/oder aufwendige organisatorische Massnahmen verursacht oder weil die Ereignisse kultureller, gesellschaftlicher oder sportlicher Art sind und deren vollständige Übertragung aus unternehmerischen sowie Service-Public-Gründen gewährleistet werden soll.
- 39.6 Ruhetage sollen in der Regel auf ein Wochenende fallen (Sa/So oder So/Mo). Pro Kalenderjahr sind 29 freie Wochenenden (Sa/So oder So/Mo) zu gewähren (inkl. Ferien-Wochenenden). Dem Mitarbeitenden sind 20 Wochenenden an einem Sa/So pro Jahr (inkl. Ferien-Wochenenden) freizugeben. tpc kann mit dem SSM über Ausnahmen für bestimmte Mitarbeitendengruppen verhandeln.
- 39.7 Die Mitarbeitenden dürfen in der Regel nicht mehr als an zwei aufeinander folgenden Wochenenden eingesetzt werden. Sie dürfen höchstens sechsmal im Jahr an drei aufeinander folgenden Wochenenden eingesetzt werden.
- 39.8 Mitarbeitenden, die überwiegend bei der Vorbereitung, Aufnahme oder Produktion von Sportveranstaltungen eingesetzt werden, können mit ihrem Einverständnis nur 16 freie Wochenenden (Sa/So) pro Kalenderjahr gewährt werden.
- 39.9 Mitarbeitenden, die ausschliesslich bei der Vorbereitung, Aufnahme oder Produktion von Sportveranstaltungen eingesetzt werden (Kamera, Grafik, Slow-Operateure), muss auf Verlangen innerhalb von vier Wochen ein arbeitsfreies Wochenende (Sa/So) gewährt werden. Mit ihrem Einverständnis kann die Mindestanzahl arbeitsfreier Wochenenden auf 13 pro Kalenderjahr reduziert werden.
- 39.10 Bei jeder Abwesenheit von sieben Kalendertagen wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Art. 324a OR) werden zwei Ruhetage angerechnet.
- 39.11 Mitarbeitende, die im Auftrag des tpc in ein Gebiet mit Zeitverschiebung von mehr als vier Stunden reisen, haben nach ihrer Rückkehr Anspruch auf einen zusätzlichen Ruhetag.
- 39.12 Für jeden im Dienstplan vorgesehenen, aber aufgehobenen Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstag erfolgt, unabhängig von den geleisteten Stunden, ein Nachbezug. Den Mitarbeitenden wird die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch acht Stunden (Teilzeitbeschäftigte: pro rata), gutgeschrieben.

- 39.13 Fällt ein Feiertag in die Ferien oder in die Zeit eines Wiederholungs- oder Zivilschutzkurses, haben die Mitarbeitenden das Recht auf einen Nachbezug.
- 39.14 Von den zwei Feiertagsgruppen (Weihnachten/Neujahr, Ostern/Pfingsten) ist jeweils ein Teil einer Feiertagsgruppe frei zu geben; d.h. entweder Weihnachten oder Neujahr, bzw. Ostern oder Pfingsten. Ausnahmen sind mit den Mitarbeitenden abzusprechen.

Art. 40 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von acht 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.

Darf der Arbeitsplatz nicht verlassen werden, gelten Pausen als bezahlte Arbeitszeit.

Art. 41 Detailregelungen zur Arbeitszeit

Einzelheiten zu den Arbeitszeiten sind in den „Arbeitszeitbestimmungen“ (Anhang I) geregelt.

E Ferien, Abwesenheiten, Urlaube

Art. 42 Ferien

42.1 Der jährliche Ferienanspruch für Mitarbeitende beträgt:

- 25 Arbeitstage
- 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- 35 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird

42.2 Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn Mitarbeitende die Arbeit während eines Kalenderjahrs länger aussetzen als zusammengezählt:

- 90 Kalendertage infolge von Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten. Bei der Berechnung der Kürzung der Ferien werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt. Die Ferien werden ab und inkl. des 91. Tages für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt.
- Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien ab dem ersten Tag gekürzt.
- Bei bezahltem Mutterschaftsurlaub erfolgt keine Ferienkürzung.
- Bei Abwesenheit während eines ganzen Kalenderjahrs besteht kein Ferienanspruch.

Die Kürzung erfolgt jeweils am Ende des Kalenderjahrs oder bei einem Austritt. Ist eine Kürzung bei Kündigung nicht mehr möglich, da die Ferien bereits bezogen wurden, werden die zu viel bezogenen Ferien vom Lohn oder vom LAZ-Guthaben abgezogen, sofern die Ferien nicht vom Arbeitgeber angeordnet wurden.

42.3 Bei Ein- und Austritten während des Jahrs werden die Ferien anteilmässig gewährt. Bei Kündigung werden zu viel bezogene Ferien vom Lohn oder vom LAZ-Guthaben abgezogen, sofern die Ferien nicht von vom Arbeitgeber angeordnet wurden. Bei Austritt oder im Todesfall des Mitarbeitenden wird ein Guthaben aufgrund des letzten Lohns ausbezahlt.

42.4 Die Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ausnahmsweise kann tpc den Übertrag der übergesetzlichen Ferien auf das nächste Kalenderjahr bewilligen. Die Mitarbeitenden können den übergesetzlichen Ferienanspruch (über 20 Arbeitstage) auf das individuelle Langzeitkonto (LAZ) übertragen, falls diese Ferien aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können.

- 42.5 Pro Kalenderjahr sind einmal mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu beziehen. Die Aufteilung der Ferien in einzelne Tage wird auf sieben Kalendertage beschränkt und kann nur auf Wunsch der Mitarbeitenden vorgenommen werden. Bei der Festlegung des Zeitpunkts und der Dauer der Ferien nimmt der Arbeitgeber auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.
- 42.6 Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während der Ferien, werden die ausfallenden Tage nur dann nachträglich gewährt, wenn sie durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.
- 42.7 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.
- 42.8 Mitarbeitenden, die den Jahreslohn nicht mit 13 Monatslöhnen ausbezahlt bekommen, wird auf dem ausbezahlten Lohn laufend eine Ferienentschädigung gutgeschrieben. Aufgrund des Ferienanspruchs gemäss Abs. 1 beträgt die Entschädigung 10.64% (für 25 Arbeitstage), 13.04% (für 30 Arbeitstage) oder 15.56% (für 35 Arbeitstage) der vereinbarten Tagespauschale. Die Mitarbeitenden sind entsprechend ihrem Ferienanspruch von der Arbeit freizustellen.

Art. 43 Abwesenheiten

- 43.1 Jeder Umstand, der zur Arbeitsunfähigkeit führt oder Versicherungsleistungen auslöst, insbesondere Abwesenheit infolge eines Unfalls, einer Krankheit oder Schwangerschaft, ist sofort dem oder der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Bei Wiederaufnahme der Arbeit hat immer eine Rückmeldung an den Vorgesetzten zu erfolgen.
- 43.2 Dauert die Abwesenheit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls länger als fünf Tage, muss der Personalabteilung unaufgefordert ab dem sechsten Tag ein Arzzeugnis eingereicht werden.
- 43.3 Der/Die Leiter/in Human Resources (HR) hat jedoch im Einzelfall das Recht, ab dem ersten Tag der Absenz ein Arzzeugnis zu verlangen. Sie oder der jeweilige Versicherer haben das Recht, von den Mitarbeitenden eine ärztliche Untersuchung oder eine Beurteilung durch einen von tpc oder der Versicherung bestimmten Vertrauensarzt zu verlangen (siehe Merkblatt).
- 43.4 Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit ist die Personalabteilung mindestens alle vier Wochen über die Arbeitsunfähigkeit durch ein neues Arzzeugnis zu informieren.

Diese Regelung gilt auch bei Absenzen infolge einer Schwangerschaft, wenn eine bezahlte Arbeitsunfähigkeit geltend gemacht wird.

- 43.5 Längere Ortsabwesenheiten während einer Krankheit oder eines Unfalls dürfen nur auf ärztliche Anweisung und unter Benachrichtigung der Personalabteilung erfolgen.
- 43.6 Bei allen Abwesenheiten und Urlauben, die sich planen lassen, muss auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden, soweit es zumutbar ist.
- 43.7 Machen Mitarbeitende, die ihren Jahreslohn nicht mit 13 Monatslöhnen ausbezahlt bekommen, für arbeitsfreie Tage einen Anspruch auf Leistungen bei Krankheit und Unfall geltend, haben sie tpc unverzüglich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Art. 44 Unbezahlter Urlaub

- 44.1 Den regelmässig Mitarbeitenden wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Vor dem Bezug eines unbezahlten Urlaubs sind in der Regel die vorhandenen Zeitguthaben zu beziehen. Überwiegen die beruflichen Motive, so übernimmt tpc die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, um die ununterbrochene Versicherungszugehörigkeit der Mitarbeitenden (BVG) zu gewährleisten.
- 44.2 In Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes wird der Mutter oder dem Vater auf Verlangen ein unbezahlter Urlaub von bis zu zwölf Monaten gewährt, wobei ein entsprechendes Gesuch bis fünf Monate vor der voraussichtlichen Geburt einzureichen ist. Ab dem dritten aufeinander folgenden Arbeitsjahr (inkl. direkt vorangegangene Jahre bei SRG) übernimmt tpc die Arbeitgeberbeiträge an die PKS, falls das Arbeitsverhältnis über den unbezahlten Urlaub hinaus bestehen bleibt. tpc überweist die Beiträge nachdem der Urlaub beendet ist.

Art. 45 Urlaube und Freistellung für Weiterbildung

Für die individuelle Weiterbildung ausserhalb der beruflichen Tätigkeit können Urlaube oder Freistellungen bewilligt werden. tpc bestimmt die Dauer und Bedingungen von Fall zu Fall. Die Ablehnung eines Gesuchs wird schriftlich begründet.

Art. 46 Gewerkschaftliche Tätigkeit

- 46.1 Den Mitgliedern des SSM wird für die Teilnahme an der Generalversammlung bis zu drei Stunden Urlaub gewährt.

- 46.2 Den Vertretern und Vertreterinnen des SSM werden für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit bezahlte Urlaube gewährt. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt und werden von den Vertragsparteien paritätisch ausgehandelt.

Art. 47 Urlaub anstelle des 13. Monatslohns

Mitarbeitende, die den Jahreslohn in 13 Teilen ausbezahlt bekommen, können in Absprache mit dem Vorgesetzten jedes Jahr den 13. Monatslohn ganz oder teilweise in einen Urlaub umwandeln (Basis: 20 Arbeitstage für einen Monatslohn). Ein Anspruch darauf besteht jedoch nur alle drei Jahre. Der Urlaub ist sechs Monate im Voraus anzumelden und bis spätestens vier Monate vor dem Urlaub zu vereinbaren. Bei der Festsetzung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Art. 48 Bezahlte Urlaube und Kurzurlaube

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf einen bezahlten Urlaub in folgenden Fällen:

48.1 Familiäre Gründe

- Eigene Heirat oder Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft: **3 Tage**
- Heirat der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: **1 Tag**
- Vaterschaftsurlaub: **10 Tage**
- Adoption eines bis zu zwei Jahre alten Kindes: **16 Wochen** für die Adoptivmutter
- Adoption eines zwischen drei und 15 Jahre alten Kindes: **20 Tage** für die Adoptivmutter
- Krankheit eines Kindes, das besonderer Pflege oder Anwesenheit bedarf und sofern der Ehepartner oder eingetragene Partner das Kind nicht betreuen kann: bis zu **5 Tage** pro Krankheitsfall. Die Personalabteilung kann ein Arztzeugnis verlangen.

48.2 Todesfälle

- Ehegattin, Ehegatte bzw. eingetragene/r Partner/in, begünstigte Person gemäss PKS Reglement oder minderjährige Kinder der Mitarbeitenden: **10 Tage**
- Eltern und erwachsene Kinder: **3 Tage**
- Für die Teilnahme an der Trauerfeier von nahen Verwandten und Verschwägerten, d.h. Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwister, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Gross- und Urgrosskinder, Onkel oder Tante: bis zu **1 Tag**
- Obliegt den Mitarbeitenden die Pflicht, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weitere Tage (insgesamt höchstens **3 Tage**)

- Teilnahme an der Trauerfeier von nahestehenden Personen: bis zu **0.5 Tage**

48.3 Diverses

- Wohnungswechsel: **1 bis 2 Tage**
Ausnahme, wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis gekündigt haben und der Wohnungswechsel durch den Stellenwechsel bedingt ist.
- Ausübung eines öffentlichen Amtes: bis zu **15 Tage** im Kalenderjahr, entsprechend den zeitlichen Anforderungen des Amtes.
- Zur Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber nach erfolgter Kündigung: bis zu **2 Tage** pro Monat. Die Personalabteilung kann Belege verlangen.
- In anderen vertretbaren Fällen: höchstens **5 Tage**

48.4 Bei Mitarbeitenden, die den Jahreslohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, werden die bezahlten Urlaubstage aufgrund ihres durchschnittlichen Einkommens (inkl. Ferienentschädigung) während der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen zwölf Kalendermonate berechnet.

F Aus- und Weiterbildung

Art. 49 Arbeitsmarktfähigkeit und Personalentwicklung

- 49.1 tpc 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.
- 49.2 Für die Kosten von angeordneten Aus- und Weiterbildungen kommt tpc auf. Eine angeordnete Aus- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. An den Kosten von nicht angeordneten Aus- und Weiterbildungen kann sich tpc finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit (Art. 45 GAV) beteiligen. Die Beteiligung hängt von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und von tpc ab.
- 49.3 Ein Reglement legt die Einzelheiten fest.
- 49.4 Für individuelle personelle Förderungsmassnahmen – ausserhalb der notwendigen beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung – stehen Mittel aus dem Kreativitäts- und Förderungsfonds (Art. 62 GAV) zur Verfügung.

Art. 50 Ausbildung für Stagiaires und Weiterbeschäftigung

- 50.1 tpc übernimmt die fachgerechte Ausbildung der Stagiaires. Die 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.
- 50.2 Die Stagiaires haben alles zu tun, um die Ausbildungsziele zu erreichen.
- 50.3 Für die Stagiaires besteht nach Beendigung des Stages kein Anrecht auf Weiterbeschäftigung bei tpc. Ebenso sind die Stagiaires im Entschluss über ihre weitere berufliche Tätigkeit frei. Spätestens zwei Monate vor Abschluss der Ausbildung (drei Monate beim überjährigen Stage) wird den Stagiaires schriftlich mitgeteilt, ob und zu welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung bei tpc mit einem anderen Vertrag möglich ist. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen gemäss Art. 51 GAV.
- 50.4 Bei längeren Abwesenheiten (z.B. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, militärische Beförderungsdienste) kann der Stage verlängert werden. Je nach Ausbildungsentwicklung kann die vorgesehene Dauer des Stages um bis zu 30% verlängert werden, um die Ausbildungsziele gemäss Ausbildungsplan zu erreichen. Der Stage

kann verkürzt werden, wenn die Ausbildungsziele trotz der längeren Abwesenheiten erreicht werden.

G Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 51 Kündigungsfristen

- 51.1 Während der Probezeit kann das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit zum Ende der folgenden Woche aufgelöst werden. Als Probezeit gelten die ersten drei Monate der Anstellung.
- 51.2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen 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**
- 51.3 Bei Eintritt einer Vollinvalidität endet das Arbeitsverhältnis automatisch nach spätestens einem Jahr.

Art. 52 Altersrücktritt

- 52.1 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Altersjahrs.
- 52.2 Die Mitarbeitenden können auf ihren Wunsch ab dem vollendeten 58. Altersjahr in den Ruhestand treten, und zwar jeweils auf Ende eines Monats. Sie haben tpc spätestens sechs Monate im Voraus zu benachrichtigen.

Art. 53 Kündigungsschutz

- 53.1 Die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses wird von tpc 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.
- 53.2 Bei einer Entlassung ab dem dritten Anstellungsjahr (inkl. direkt vorangegangene Jahre bei der SRG), die nicht im Verhalten oder der Leistung des/der Mitarbeitenden begründet ist, bezahlt tpc im Falle von Arbeitslosigkeit der betroffenen Person während zwölf Monaten die Differenz zwischen den Leistungen der ALV und dem zuletzt bezo-

genen Lohn. Für Mitarbeitende, die den Jahreslohn nicht in 13 regelmässigen Teilen ausbezahlt bekommen, ist das durchschnittliche Einkommen (inkl. Ferienentschädigung) während der letzten zwölf Kalendermonate massgebend. Während der Wartezeit zahlt tpc einen ganzen Taglohn pro Tag. Bei Einstellung der Anspruchsberechtigung bezahlt tpc nichts.

53.3 Für den Präsidenten und Vizepräsidenten der Gruppe tpc, die tpc Mitarbeitende sind, wird die Kündigungsfrist um sechs Monate verlängert. Das SSM teilt tpc jährlich die Namen des Präsidenten und Vizepräsidenten mit.

53.4 Bei einer fristlosen Entlassung finden die Bestimmungen in Art. 53.2 und 53.3 GAV keine Anwendung.

Art. 54 Abgangsentschädigung

54.1 Der Anspruch auf die Abgangsentschädigung im Falle einer Entlassung beginnt mit dem vollendeten 40. Altersjahr. Die Abgangsentschädigung beträgt sechs Monatslöhne nach zehn vollen und ununterbrochenen Anstellungsjahren mit GAV und/oder Kadervertrag (siehe Art 24.3 GAV). Für jedes weitere Anstellungsjahr erhöht sie sich um einen weiteren Monatslohn; sie entspricht höchstens zwölf Monatslöhnen.

54.2 Die Abgangsentschädigung wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads während der letzten fünf Jahre berechnet. Bei einer angeordneten Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit wird sie pro rata ausgerichtet.

54.3 Bei schwerwiegendem Verschulden des oder der Mitarbeitenden und bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Abgangsentschädigung. Sie entfällt ebenfalls, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente der PKS oder eine gleichwertige Leistung (Art. 80.1 GAV) ausgerichtet wird.

54.4 Für Mitarbeitende mit unregelmässigen Einsatzvolumen wird die Abgangsentschädigung aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads während der letzten fünf Kalenderjahre berechnet. Die Grundlage bildet der zwölfte Teil des aktuellen Jahreslohns 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 tpc Arbeitsvertrag verbunden ist.

Art. 55 Vertragsänderung

55.1 Eine Änderung des Einzelarbeitsvertrags kann nur nach vorgängiger Einigung und schriftlich erfolgen. Der Schriftform bedürfen insbesondere die Änderung der Schlüs-

selffunktion, eine Lohnkürzung oder eine Kürzung der vorgesehenen Dauer eines Sta-
ges.

55.2 Wenn keine Einigung über eine Vertragsänderung erzielt werden kann und tpc in diesem Zusammenhang den Vertrag auflöst, so gilt dies in folgenden Fällen als Entlassung ohne Verschulden der oder des Mitarbeitenden:

- a) Wechsel von regelmässigem zu unregelmässigem Beschäftigungsgrad
- b) Übertritt vom GAV in einen anderen tpc Arbeitsvertrag

55.3 Bei einem zumutbaren Wechsel in eine andere verwandte Schlüsselfunktion – wenn der gleiche Lohn angeboten wurde – gilt eine Vertragsauflösung nicht zwingend als Entlassung ohne Verschulden der oder des Mitarbeitenden.

55.4 Verwandt nach Art. 55.3 GAV sind Schlüsselfunktionen, die in einer spezifischen Berufsgruppe bzw. Berufskarriere zusammengefasst werden können.

Art. 56 Entlassung – Dialog und Einsprache

56.1 Vor der allfälligen Entlassung einer/eines Mitarbeitenden mit zehn vollendeten Dienstjahren (siehe Art 24.3 GAV) findet auf der Stufe der Leitung Human Resources ein Dialog zwischen tpc und SSM statt, um alternative Massnahmen (wie Umschulung, interner Stellenwechsel, vorzeitige Pensionierung) zu prüfen. Die betroffene Person muss den Dialog verlangen.

56.2 Gegen eine Entlassung besteht während 30 Tagen nach Empfang des Kündigungsschreibens die Möglichkeit einer Einsprache bei der Geschäftsleiterin oder beim Geschäftsleiter. Das rechtliche Gehör der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Sie können sich verbeiständen lassen.

56.3 Bei Aufhebung der Entlassung wird das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen fortgesetzt.

H Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 57 Nebenbeschäftigung

- 57.1 Die vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden dürfen eine Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung von tpc ausüben. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende sind in der Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten frei, müssen aber tpc – wenn möglich im Voraus – darüber orientieren.
- 57.2 Die Nebenbeschäftigung darf für die Ausübung der Arbeit der Mitarbeitenden keine nachteiligen Folgen haben und den Interessen von tpc nicht zuwiderlaufen. Vollzeitbeschäftigte dürfen tpc insbesondere nicht konkurrenzieren (Art. 321a 3 OR).

Art. 58 Loyalität

- 58.1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen von tpc in guten Treuen zu wahren (Art. 321a OR).
- 58.2 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über alle während ihrer beruflichen Tätigkeit gemachten Wahrnehmungen, die ihrer Natur nach oder aufgrund besonderer Vorschriften nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind.
- 58.3 Die Verpflichtung zur Wahrung der Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 59 Verbot der Annahme von Geschenken

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

Art. 60 Vorladung vor eine Behörde oder ein Gericht

Werden Mitarbeitende vor eine Behörde oder ein Gericht geladen, um als Zeugen oder Sachverständige über Wahrnehmungen auszusagen, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht haben, so müssen sie vorgängig ihre Vorgesetzten darüber orientieren.

Art. 61 Rechteabtretung

Mitarbeitende, die bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Obliegenheiten ein Werk im Sinne von Art. 2 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 tpc ab. Die Rechteabtretung und die Nutzung der Rechte durch tpc oder ermächtigte Dritte sind mit dem Lohn und den sonstigen vertraglichen Leistungen von tpc abgegolten.

Art. 62 Kreativitäts- und Förderungsfonds

Im Sinne einer pauschalierten Beteiligung der Mitarbeitenden an kommerziellen Verwertungen ihrer Arbeitserzeugnisse für andere als Rundfunkzwecke schliesst sich tpc dem Kreativitäts- und Förderungsfonds SRG an. Anwendbar ist das jeweils gültige Reglement über den Kreativitäts- und Förderungsfonds der SRG.

Art. 63 Vollzugskostenbeitrag

- 63.1 Den Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind, wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag von CHF 13.- vom Lohn abgezogen und an das SSM überwiesen. Er ist ein Beitrag an die Kosten, welche dem SSM im Zusammenhang mit der Ausarbeitung, Durchführung und Revision des GAV entstehen.
- 63.2 Den Mitarbeitenden, die den Jahreslohn nicht in regelmässigen Monatslöhnen ausbezahlt bekommen, wird der Vollzugskostenbeitrag nach arbeitsfreien Monaten kumuliert für diese Periode vom nächsten Lohn abgezogen.

I Rechte der Mitarbeitenden

Art. 64 Mitwirkungsrechte in betrieblichen Angelegenheiten

Die Mitwirkung der Mitarbeitenden erfolgt gemäss folgenden Grundsätzen:

- a) Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitenden ist.
- b) Mitsprache bei innerbetrieblichen Organisations- und Produktionsfragen, welche die Mitarbeitenden in ihrer Stellung direkt betreffen oder ihr Arbeitsverhältnis berühren.

Art. 65 Mitarbeitendengespräch

65.1 Jährlich findet ein Mitarbeitendengespräch (MAG) statt, das der Zielvereinbarung, der Beurteilung der Zielerfüllung, der Leistungsbeurteilung sowie als Instrument der Personalentwicklung und der Festlegung der individuellen Aus- und Weiterbildungen dient. Es ist Basis für die Bestimmung der leistungsabhängigen Lohnkomponente und gegebenenfalls der Lohnentwicklung.

65.2 Bei einer Konfliktsituation in Zusammenhang mit einem MAG (Art. 65.1 GAV) können sich die Mitarbeitenden an eine von ihnen bezeichnete oder von tpc und SSM bestimmte interne Vertrauensperson wenden. Die Vertrauensperson erstellt einen Bericht zuhanden des nächsthöheren Vorgesetzten, der nach Anhörung der Betroffenen endgültig entscheidet.

65.3 Die Einzelheiten sind in einer Vereinbarung zwischen tpc und SSM geregelt.

Art. 66 Öffentliches Amt

66.1 Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich das Recht, sich um ein öffentliches Amt zu bewerben und ein solches zu bekleiden.

66.2 Die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter kann im begründeten Fall ausnahmsweise feststellen, dass das Amt mit der beruflichen Tätigkeit der/des Mitarbeitenden unvereinbar ist.

- 66.3 Ist die mitarbeitende Person zur Annahme eines öffentlichen Amtes verpflichtet, ist die Zustimmung gegeben.

Art. 67 Schutz der Persönlichkeit

- 67.1 tpc achtet und schützt im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Mitarbeitenden (Art. 27ff. ZGB), nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit.
- 67.2 tpc duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing. tpc ist bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung und Mobbing nicht aufkommen lässt.
- 67.3 Die Einzelheiten sind in der Richtlinie „Persönlichkeitsschutz bei tpc“ geregelt.

Art. 68 Datenschutz

- 68.1 tpc bearbeitet Daten über die Mitarbeitenden nur insoweit, als sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes.
- 68.2 Alle arbeitsvertraglich relevanten Vorgänge über Mitarbeitende sind in ihrem Personaldossier enthalten.
- 68.3 Die Mitarbeitenden haben das Recht, ihr Personaldossier einzusehen. Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. Die Einsichtnahme ist vorgängig mit der Personalabteilung abzusprechen.
- 68.4 Auch computergespeicherte Personaldaten sind vertraulich und dürfen nicht verbreitet werden, sofern tpc nicht durch gesetzliche Bestimmungen zu deren Bekanntgabe verpflichtet ist.

Art. 69 Rechtliches Gehör

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht, wenn eine Untersuchung gegen sie eingeleitet wird. Sie können sich verbeiständen lassen.

J Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung

Art. 70 Stellenbesetzung

- 70.1 Eine zu besetzende Stelle wird intern und gegebenenfalls auch öffentlich ausgeschrieben. In Ausnahmefällen ist eine interne Stellenbesetzung ohne Ausschreibung möglich.
- 70.2 Bei der Bewerbung um freie Stellen erhalten Mitarbeitende von tpc bei gleicher Eignung den Vorzug.
- 70.3 Bei gleichwertiger Qualifikation ist eine Person jenes Geschlechts bevorzugt anzustellen, welches im betreffenden Bereich, Beruf oder in der betreffenden Hierarchiestufe untervertreten ist.

K Schlichtung beruflicher Konflikte

Art. 71 Kommission Vertragspartnerschaft und Schiedsgericht

- 71.1 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können der Kommission Vertragspartnerschaft (KVP) vorgelegt werden. Verbleibende Differenzen sind direkt dem Schiedsgericht oder dem zuständigen Arbeitsgericht zu unterbreiten. Das Recht der Mitarbeitenden, direkt an das Arbeitsgericht zu gelangen, ist gewährleistet.
- 71.2 Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dürfen bis zu einem Streitwert von CHF 20'000.- dem oder der Mitarbeitenden weder Gebühren noch Auslagen des Schiedsgerichts auferlegt werden. Die entsprechenden Kosten gehen zu Lasten von tpc.

L Personalfonds

Art. 72 Personalfonds

Ein paritätisch geführter Personalfonds steht allen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden von tpc für Härtefälle und Notlagen zur Verfügung. Für die Gewährung von Leistungen können sich die Mitarbeitenden an die Personalabteilung oder an das SSM wenden. Anwendbar ist das jeweils gültige Reglement über den Personalfonds der SRG.

M Inkrafttreten und Dauer des GAV

Art. 73 Inkrafttreten und Dauer

Der GAV tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Der GAV gilt bis 31. Dezember 2016.

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

Anpassungen können im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien während der Laufzeit des GAV gemacht werden.

N Vertragspartnerschaft tpc/SSM

Art. 74 Pflege der Sozialpartnerschaft

Die Geschäftsleitung von tpc und Vertreter des SSM treffen sich mindestens einmal pro Jahr zu einer generellen Aussprache über die Situation von tpc in politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen und unternehmerischen Belangen.

Art. 75 Anwendung des GAV

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

75.2 Die Sozialpartner verhandeln die folgenden auf dem GAV basierenden Reglemente, Richtlinien und Vereinbarungen:

tpc

- Spesenreglement/Rückerstattung Berufsauslagen (Art. 22 GAV) auf Basis des SRG Spesenreglements
- Arbeitszeitbestimmungen der Kategorien A und C (Art. 34 GAV)
- „Reglement Langzeitkonto (LAZ)“ auf Basis des SRG LAZ-Reglements
- „Reglement Gleitzeit“
- „Reglement Pikett“
- „Reglement Funktionszulagen“
- „Reglement Gewerkschaftliche Tätigkeit“ (Art. 46 GAV)
- „Reglement Vertragspartnerschaft KVP“ (Art. 71 GAV)
- „Reglement Lohn-Schiedsstelle tpc“ (Art. 15 GAV)
- „Richtlinie Persönlichkeitsschutz bei tpc“
- „Vereinbarung Vertrauensperson MAG-Konflikt“ (Art. 65.3 GAV)

SRG Reglemente

Änderungen der SRG Reglemente, die mit dem SSM national verhandelt werden, sind auch für tpc gültig.

75.3 Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Anwendung und Auslegung des GAV sind der KVP zu unterbreiten. Verbleibende Differenzen können an das Schiedsgericht weitergezogen werden.

Art. 76 Beziehungen der Vertragspartnerschaft

- 76.1 Die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien sind in der Kommission Vertragspartnerschaft (KVP) institutionalisiert.
- 76.2 Die KVP ist für die Klärung von Differenzen zwischen den Vertragsparteien zuständig. Verbleibende Differenzen können an das Schiedsgericht weitergezogen werden.
- 76.3 Das SSM hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, welche die Mitarbeitenden betreffen und deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Vertragspartnerschaft ist. tpc informiert das SSM periodisch oder auf Verlangen über seine Unternehmensziele.
- 76.4 Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

Art. 77 Umstrukturierungen

- 77.1 Liegen konkrete Beschlüsse vor über die Schliessung, Verlegung oder den Zusammenschluss von Geschäftsbereichen oder über wesentliche technische Entwicklungen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden, informiert tpc rechtzeitig das SSM. Eine solche Information ist streng vertraulich zu behandeln, bis die Mitarbeitenden ebenfalls informiert sind. Der Zeitpunkt dieser Information wird von tpc gemeinsam mit dem SSM festgelegt.
- 77.2 Personalpolitische Massnahmen, insbesondere Sozialpläne, die sich aus Umstrukturierungsmassnahmen ergeben, müssen Gegenstand von Verhandlungen zwischen tpc und SSM sein.

O Arbeitsfrieden

Art. 78 Friedens- und Verhandlungspflicht

- 78.1 Während der Gültigkeit 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.
- 78.2 tpc verpflichtet sich, ausländischen 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 Usanzen zu gewähren sind.
- 78.3 tpc anerkennt gegenüber den Personalverbänden die unbeschränkte Verhandlungspflicht in Fragen der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Beziehungen der Vertragsparteien.

P Übergangsregelungen

Art. 79 Leistung für ehemalige PKB Versicherte bei Entlassung

79.1 Das tpc garantiert bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers folgende Ersatzleistungen für Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten des GAV 95 SRG 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. 79.1 GAV entspricht dem Barwert der Invalidenrente abzüglich des bei der Pensionskasse der 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 Personalvorsorgestiftung SRG SSR idée suisse (PKS) nach kollektiver (zivilstandsunabhängiger) Methode berechnet.

79.2 Nur bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Ersatzleistung gemäss Art. 80.1 GAV. Die Leistung gemäss 80.1 GAV wird nicht ausgerichtet, wenn ein schwerwiegendes Verschulden des Mitarbeitenden vorliegt.



technology and production center switzerland ag (tpc)

Präsident Verwaltungsrat

Geschäftsleiter

Rudolf Matter

Detlef Sold

Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

Präsident Gruppe tpc

Sekretär

Markus Gemperle

Andreas Künzi

Zürich, im Januar 2015

Anhang I – Arbeitszeitbestimmungen

Disponiertes Personal (Kat. A) – regelmässiges Einsatzvolumen

Art. 1 Berechnung der Arbeitszeit

- 1.1 Als Arbeitszeit gelten die geleisteten Stunden aufgrund der Bestimmungen in Art. 35.1 GAV. Vorbehalten bleiben die Regelungen betreffend Minimalstundenergänzung (Art. 35.1c GAV).
- 1.2 Für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende wird die Arbeitszeit auf der Grundlage des Kalendermonats berechnet (Monatssoll). Für Teilzeitbeschäftigte wird die monatliche Soll-Arbeitszeit pro rata berechnet.
- 1.3 Die tägliche Soll-Arbeitszeit beträgt acht Stunden. Arbeitsunterbrechungen von insgesamt mehr als zwei Stunden, die nicht als tägliche Ruhezeit gelten, zählen ab dieser Limite als Arbeitszeit.

Art. 2 Planung der Arbeitszeit

- 2.1 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sind 14 Kalendertage im Voraus bekannt zu geben (Arbeitsplan). Ortsabwesenheiten mit Übernachtungen werden, wenn immer möglich, mit dem Arbeitsplan bekannt gegeben.
- 2.2 Die Arbeitszeiten sind sieben Kalendertage im Voraus bekannt zu geben (Dienstplan).
- 2.3 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 vier Arbeitsstunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Im Falle eines Einsatzes zählt die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch vier Stunden.
- 2.4 Bei Abwesenheit wegen einer Krankheit oder eines Unfalls wird der Dienstplan unterbrochen. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten als bezogene Ruhetage, selbst wenn sie als Arbeitstage geplant waren. Andererseits gelten von Montag bis Freitag geplante Ruhetage als Krankheits- bzw. Unfalltage.
- 2.5 Betriebliche Minusstunden werden mit den Plusstunden während des Jahres verrechnet. tpc kann die Kompensation von Plusstunden im laufenden Jahr anordnen.

Art. 3 Arbeitszeitsaldierung

- 3.1 Die Saldierung der Arbeitszeit (AZS) erfolgt jährlich. Plusstunden werden Ende des Jahres 1:1 automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Der Mitarbeitende kann bis zu 80 Plusstunden auf sein Langzeitkonto (LAZ) übertragen lassen. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen LAZ-Reglements. Resultiert am Jahresende ein Minus-Saldo, verfällt dieser zu Lasten von tpc.
- 3.2 Die Überzeitstunden werden separat ausgewiesen, sind zu kompensieren und dürfen nicht mit den Minusstunden verrechnet werden. Im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten müssen die Anträge der Mitarbeitenden bezüglich Kompensation berücksichtigt werden. Die Kompensation kann nur in ganzen, im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden auch in halben Tagen und auf Wunsch der Mitarbeitenden in Stunden erfolgen. Der Saldo der Überzeitstunden per Ende Jahr wird automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung mit einer Geldzulage von 25% ausbezahlt.

Art. 4 Entschädigungen und Zeitzuschläge – Voll- und Teilzeitbeschäftigte

- 4.1 Für unregelmässige Arbeitszeit werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

Tagesmehrarbeit (TMA)	CHF 13.- pro Stunde
Abendarbeit (20.00 – 01.00 Uhr, 06.00 – 07.00 Uhr)	CHF 13.- pro Stunde
Nachtarbeit (01.00 – 06.00 Uhr)	CHF 15.- pro Stunde
Sonntagsdienst und Dienst an offiziellen Feiertagen (00.00 – 24.00 Uhr)	CHF 13.- pro Stunde
Entschädigung für Dienstplanänderung (DPA)	CHF 8.- pro Stunde
Ruhetagsentschädigung (RTE)	CHF 84.- pro Tag

Diese Entschädigungen werden auf der effektiven Arbeitszeit ausgerichtet. Eine angebrochene Stunde im Tagestotal ist pro rata vergütungsberechtigt.

Die Ansätze werden der Teuerung angepasst (Art 15.3 GAV)

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.

- 4.2 Der Anspruch auf die einzelnen Entschädigungen richtet sich nach den folgenden Bestimmungen:

TMA

Die TMA wird auf jene Arbeitsstunden entrichtet, welche die tägliche Arbeitszeit von neun Stunden überschreiten (gilt auch für Teilzeitbeschäftigte). Zusätzlich zur Geldentschädigung wird ein Zeitzuschlag von 20% dem LAZ-Konto gutgeschrieben. Eine angebrochene Stunde im Tagestotal ist pro rata vergütungsberechtigt.

Nachtarbeit

Für Arbeitsstunden zwischen 01.00 und 06.00 Uhr (Nachtarbeit) wird ein Zeitzuschlag von 50% gutgeschrieben. Dieser Zeitzuschlag wird separat ausgewiesen und auf der effektiven Arbeitszeit ausgerichtet. Eine angebrochene Stunde im Tagestotal ist pro rata vergütungsberechtigt. Der Zeitzuschlag ist innert zwölf Monaten zu kompensieren. Die Kompensation kann nur in ganzen, im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden auch in halben Tagen und auf Wunsch der Mitarbeitenden in Stunden erfolgen.

DPA

Dienstplanänderungen, die weniger als sieben Tage im Voraus bekannt gegeben werden, geben bei Einsätzen im Inland Anspruch auf eine Entschädigung, sofern es sich um einen früheren ersten Arbeitsbeginn oder späteren Arbeitsschluss (am Ende des Tagwerks) von mehr als einer Stunde pro Tag handelt. Änderungen bis zu zwei Stunden werden mit einer DPA entschädigt. Bei Änderungen von mehr als zwei Stunden wird pro Viertelstunde eine DPA von 0.25 ausbezahlt.

RTE

Die RTE wird für jeden im Dienstplan vorgesehenen, aber aufgehobenen Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstag ausgerichtet. Werden diese Tage auf Wunsch des Mitarbeitenden aufgehoben, besteht kein Anspruch auf die RTE.

- 4.3 Die einzelnen Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit und die Zeitzuschläge werden kumuliert.

Disponiertes Personal (Kat. A) – unregelmässiges Einsatzvolumen

Art. 5 Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, deren jährliches vertragliches Einsatzvolumen variieren kann und die mit Tagespauschalen entlohnt werden. Die Anzahl der Einsätze kann von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat verschieden sein.

Art. 6 Arbeitseinsatzplanung

- 6.1 Änderungen des jährlichen Einsatzvolumens werden jeweils bis zum 31. Oktober für das Folgejahr vereinbart.
- 6.2 Mit der Arbeitszeitvereinbarung werden, gemäss Wunsch der Mitarbeitenden, die arbeitsfreien Perioden bis spätestens im Dezember für das Folgejahr festgelegt.
- 6.3 Die Verteilung der jährlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Monate erfolgt als Grobplanung rollend drei Monate im Voraus.
- 6.4 Die Arbeitszeit wird in ganzen und in halben Einsatztagen geplant.
- 6.5 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sind 14 Kalendertage im Voraus bekannt zu geben (Arbeitsplan). Ortsabwesenheiten mit Übernachtungen werden, wenn immer möglich, mit dem Arbeitsplan bekannt gegeben.
- 6.6 Die Arbeitszeiten sind sieben Kalendertage im Voraus bekannt zu geben (Dienstplan).

Art. 7 Berechnung der Arbeitszeit

- 7.1 Es gelten die geleisteten Halbtags- und Tageseinsätze.
- 7.2 Arbeitsunterbrechungen von insgesamt zwei Stunden und mehr, die nicht als tägliche Ruhezeit gelten, zählen als Arbeitszeit.
- 7.3 Bei Einsätzen bis viereinhalb Stunden wird eine halbe Tagespauschale ausgerichtet. Bei Einsätzen bis elf Stunden gelangt eine volle Tagespauschale zur Anwendung. Ab elf Stunden erhöht sich die Tagespauschale alle zwei Stunden um ein Viertel einer Tagespauschale.
- 7.4 Deckt die Pauschale die Lohnansprüche eines/einer Mitarbeitenden nicht ab, kann dieser/diese erstmals nach einem Jahr eine Ausgleichsleistung verlangen. Der/die Mitarbeitende liefert die entsprechenden Nachweise.

Art. 8 Einsatzplanung

- 8.1 Die Arbeitseinsätze werden von Fall zu Fall möglichst frühzeitig vereinbart. Dabei ist der Verteilung der monatlichen Ruhetage Rechnung zu tragen.

- 8.2 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.
- 8.3 Verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die tpc zu vertreten hat, werden wie folgt angerechnet:
- Ausfälle der geplanten Dienste zwischen acht bis 14 Tage vor dem Einsatz: eine halbe Tagespauschale
 - Ausfälle der geplanten Dienste zwischen null bis sieben Tage vor dem Einsatz: eine Tagespauschale

Die Mitarbeitenden müssen sich für einen eventuellen Ersatzauftrag im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten.

Art. 9 Ruhe- und Feiertage und Entschädigung für unregelmässige Arbeitszeit

Ruhe- und Feiertage sowie Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit sind mit der Tagespauschale abgegolten.

Nicht disponiertes Personal (Kat. C) – regelmässiges Einsatzvolumen

Art. 10 Berechnung der Arbeitszeit

- 10.1 Als Arbeitszeit gelten die geleisteten Stunden.
- 10.2 Die monatlich zu leistende Arbeitszeit wird als Soll-Arbeitszeit bezeichnet. Sie wird, unter Berücksichtigung der Ruhe und Feiertage, für Vollzeitbeschäftigte aufgrund einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden berechnet. Für Teilzeitbeschäftigte ist die vereinbarte tägliche Arbeitszeit massgebend.
- 10.3 Die Berechnung der Absenzen infolge von Krankheit, Ferien etc. erfolgt auf der Basis einer 40 Stunden Woche (acht Stunden pro Tag). Für Teilzeitmitarbeitende erfolgt die Berechnung pro rata.

Art. 11 Planung und Erfassung der Arbeitszeit

- 11.1 Die Arbeitszeit wird in ganzen Tagen geplant. Dabei wird von einer täglichen Soll-Arbeitszeit von acht Stunden ausgegangen.

Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit liegt in der Regel in der Kompetenz der Mitarbeitenden selbst in Absprache mit der/dem Vorgesetzten und dem Arbeitsteam. In Ausnahmefällen kann die Einteilung bei Bedarf angeordnet werden.

- 11.2 Die Vorgesetzten sprechen mit den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden die An- und Abwesenheiten bzw. die täglichen Arbeitszeiten rechtzeitig ab.

- 11.3 Monatlich werden die An- und Abwesenheiten (Krankheit, Unfall, Militär etc.) und der Bezug von Zeitguthaben (Ferien, Feiertage, Langzeitkonto etc.) erfasst.

Art. 12 Arbeitszeitsaldierung

- 12.1 Einmal jährlich wird eine Schlussabrechnung der Plusstunden und Minusstunden erstellt. Mehrstunden bis 48 Stunden oder Minusstunden bis 24 Stunden werden auf das Folgejahr übertragen. Übersteigende Mehrstunden werden Ende des Jahres 1:1 ohne Zuschlag automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung ausbezahlt. Auf Wunsch der Mitarbeitenden werden alle Mehrstunden ausbezahlt und/oder, gemäss LAZ-Reglement, bis zu 80 Stunden auf das Langzeitkonto verbucht.

- 12.2 Von den Mitarbeitenden verursachte Minusstunden, welche den Saldo von 24 Stunden übersteigen, werden wenn möglich mit anderen Zeitguthaben verrechnet. Bestehen keine oder nicht genügend Zeitguthaben, wird die noch verbleibende Abweichung mit der nächsten Lohnauszahlung in Abzug gebracht. Vom Arbeitgeber verursachte Minusstunden verfallen am Jahresende zu Lasten von tpc.

- 12.3 Die Überzeitstunden werden separat ausgewiesen, sind zu kompensieren und dürfen nicht mit allfälligen Minusstunden, die vom Arbeitgeber verursacht wurden, verrechnet werden. Im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten müssen die Anträge der Mitarbeitenden bezüglich Kompensation berücksichtigt werden. Die Kompensation kann nur in ganzen, im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden auch in halben Tagen und auf Wunsch der Mitarbeitenden in Stunden erfolgen.

- 12.4 Der Saldo der Überzeitstunden per Ende Jahr wird automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung mit einer Geldzulage von 25% ausbezahlt.

Art. 13 Zeitzuschläge für angeordnete Tagesmehrarbeit und unregelmässige Arbeitszeit

- 13.1 Bei angeordneter Tagesmehrarbeit von über neun Stunden wird ein Zeitzuschlag von 20% gewährt.
- 13.2 Der Zeitzuschlag von 20% für die Abendarbeit, von 50% für die Nachtarbeit wird auf der effektiven Arbeitszeit gewährt.
- 13.3 Auf Arbeitsstunden, die am Sonntag oder an einem offiziellen Feiertag geleistet werden, wird ein Zeitzuschlag von 50% gewährt.
- 13.4 Die Zeitzuschläge für Tagesmehrarbeit und Abendarbeit werden dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben.
- 13.5 Für Arbeitsstunden zwischen 01.00 und 06.00 Uhr (Nachtarbeit) wird ein Zeitzuschlag gutgeschrieben. Dieser Zeitzuschlag wird separat ausgewiesen und auf der effektiven Arbeitszeit ausgerichtet. Eine angebrochene Stunde im Tagestotal ist pro rata vergütungsberechtigt. Der Zeitzuschlag ist innert zwölf Monaten zu kompensieren. Die Kompensation kann nur in ganzen, im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden auch in halben Tagen und auf Wunsch der Mitarbeitenden in Stunden erfolgen.

Nicht disponiertes Personal (Kat. C) – unregelmässiges Einsatzvolumen

Art. 14 Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, deren jährliches vertragliches Einsatzvolumen variieren kann und die mit Tagespauschalen entlohnt werden. Die Anzahl der Einsätze kann von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat verschieden sein.

Art. 15 Arbeitseinsatzplanung

- 15.1 Änderungen des jährlichen Einsatzvolumens werden jeweils bis zum 31. Oktober für das Folgejahr vereinbart.
- 15.2 Mit der Arbeitszeitvereinbarung werden, gemäss Wunsch der Mitarbeitenden, die arbeitsfreien Perioden bis spätestens im Dezember für das Folgejahr festgelegt.

- 15.3 Die Verteilung der jährlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Monate erfolgt als Grobplanung rollend drei Monate im Voraus.
- 15.4 Die Arbeitszeit wird in ganzen und in halben Einsatztagen geplant.

Art. 16 Berechnung der Arbeitszeit

- 16.1 Es gelten die geleisteten Halbtags- und Tageseinsätze.
- 16.2 Bei Einsätzen bis viereinhalb Stunden wird eine halbe Tagespauschale ausgerichtet. Bei Einsätzen bis elf Stunden gelangt eine volle Tagespauschale zur Anwendung. Ab elf Stunden erhöht sich die Tagespauschale alle zwei Stunden um ein Viertel einer Tagespauschale.
- 16.3 Deckt die Pauschale die Lohnansprüche eines/einer Mitarbeitenden nicht ab, kann dieser/diese erstmals nach einem Jahr eine Ausgleichsleistung verlangen. Der/die Mitarbeitende liefert die entsprechenden Nachweise.

Art. 17 Einsätze

- 17.1 Die Arbeitseinsätze werden von Fall zu Fall möglichst frühzeitig vereinbart. Dabei ist der Verteilung der monatlichen Ruhetage Rechnung zu tragen.
- 17.2 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.
- 17.3 Verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die tpc zu vertreten hat, werden wie folgt angerechnet:
 - Ausfall des geplanten Diensts zwischen acht und 14 Tage vor dem Einsatz: eine halbe Tagespauschale
 - Ausfall des geplanten Diensts zwischen null bis sieben Tage vor dem Einsatz: eine Tagespauschale

Die Mitarbeitenden müssen sich für einen eventuellen Ersatzauftrag im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten.

Art. 18 Ruhe- und Feiertage und Entschädigung für unregelmässige Arbeitszeit

Ruhe- und Feiertage sowie Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit sind mit der Tagespauschale abgegolten.

Anhang II – Detailbestimmungen zum GAV

Versicherungen

Art. 1 Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Krankheit

- 1.1 Bei Auflösung des Arbeitsvertrags durch gegenseitige Übereinkunft oder durch Kündigung seitens tpc können versicherte Personen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krank sind und zu diesem Zeitpunkt die vertragliche Wartefrist noch nicht erfüllt haben, ab Ende des Arbeitsverhältnisses auch innerhalb der Wartefrist Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung beziehen. Die ordentliche Leistungsdauer von 730 Tagen reduziert sich um die nicht bestandene Wartefrist. Nach Beendigung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung, sofern der Gesamtanspruch (730 Tage abzüglich Wartefrist) nicht bereits erschöpft ist. Vorbehalten bleibt die Kürzung oder Verweigerung der Versicherungsleistungen durch die Krankentaggeldversicherung.
- 1.2 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.

Art. 2 Rückerstattung der AHV-Beiträge als Nichterwerbstätige

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

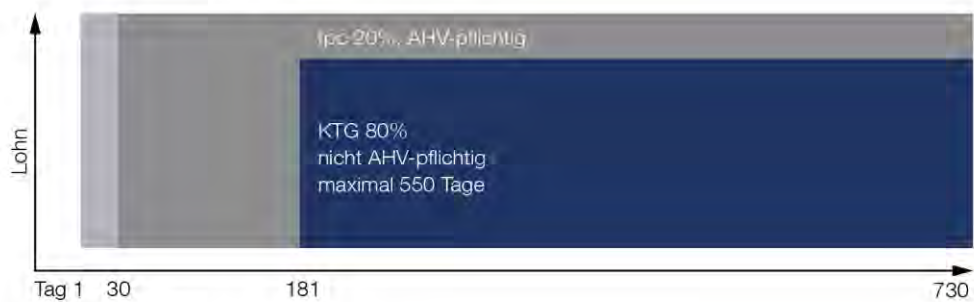
Art. 3 Kürzung von Versicherungsleistungen

- 3.1 tpc gleicht eine allfällige Kürzung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen (Geldleistungen) über die Lohnfortzahlung nicht aus.
- 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 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 tpc
- Ab dem 31. Tag GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 28)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorien A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage
- Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent

Krankheit (GAV-Mitarbeitende)
Beispiel bei Auflösung Arbeitsverhältnis



- Reguläre Lohnzahlung tpc
- Ab dem 31. Tag GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 28)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorien A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage
- Ab dem 181. Krankheitstag zahlt Krankentaggeldversicherung (KTG) 80 Prozent
- ▨ Auflösung Arbeitsverhältnis > keine Lohnfortzahlung
- ▨ Auflösung Arbeitsverhältnis > KTG-Versicherung springt vorzeitig ein

Unfall (GAV-Mitarbeitende)



- Reguläre Lohnzahlung tpc
- Ab dem 31. Tag GAV-Lohnfortzahlung tpc (Art. 28)
Lohnbestandteile: Funktionslohn, variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorien A und C; monatliche und/oder variable Funktionszulagen; Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage
- Ab dem 3. Unfalltag zahlt die Unfallversicherung (UVG) 80% Taggeld

Anhang III – Minimal- und Richtlöhne

Jahreslöhne, gerundet auf 5 Rappen (Stand 1. Januar 2015)											
Punkte	Minimallohn	Richtlohn	Punkte	Minimallohn	Richtlohn	Punkte	Minimallohn	Richtlohn	Punkte	Minimallohn	Richtlohn
75	39'119.70	52'159.60	118	49'574.65	66'099.50	161	62'824.00	83'765.30	204	79'614.70	106'152.90
76	39'335.70	52'447.60	119	49'848.75	66'465.00	162	63'171.40	84'228.50	205	80'055.00	106'740.00
77	39'552.45	52'736.60	120	50'123.65	66'831.55	163	63'520.30	84'693.75	206	80'496.85	107'329.10
78	39'771.45	53'028.60	121	50'400.85	67'201.15	164	63'870.75	85'161.00	207	80'941.65	107'922.20
79	39'991.25	53'321.65	122	50'678.80	67'571.70	165	64'224.20	85'632.25	208	81'388.75	108'518.35
80	40'211.80	53'615.70	123	50'959.00	67'945.30	166	64'578.40	86'104.55	209	81'838.15	109'117.50
81	40'433.80	53'911.75	124	51'240.70	68'320.90	167	64'935.65	86'580.85	210	82'290.55	109'720.70
82	40'657.40	54'209.85	125	51'523.15	68'697.55	168	65'293.60	87'058.15	211	82'745.20	110'326.90
83	40'881.70	54'508.90	126	51'807.90	69'077.20	169	65'654.65	87'539.50	212	83'202.10	110'936.15
84	41'107.50	54'810.00	127	52'094.15	69'458.85	170	66'017.20	88'022.90	213	83'661.30	111'548.40
85	41'334.85	55'113.10	128	52'381.90	69'842.50	171	66'381.95	88'509.25	214	84'123.55	112'164.70
86	41'562.90	55'417.20	129	52'671.15	70'228.20	172	66'748.25	88'997.65	215	84'588.00	112'784.00
87	41'792.50	55'723.35	130	52'962.70	70'616.90	173	67'117.60	89'490.10	216	85'055.50	113'407.35
88	42'023.65	56'031.50	131	53'254.95	71'006.60	174	67'488.40	89'984.50	217	85'525.30	114'033.70
89	42'255.50	56'340.65	132	53'548.75	71'398.30	175	67'860.70	90'480.95	218	85'997.30	114'663.05
90	42'488.85	56'651.80	133	53'844.80	71'793.05	176	68'235.35	90'980.45	219	86'472.35	115'296.45
91	42'723.75	56'965.00	134	54'142.35	72'189.80	177	68'612.20	91'482.95	220	86'950.45	115'933.90
92	42'959.35	57'279.15	135	54'441.45	72'588.60	178	68'991.35	91'988.45	221	87'430.75	116'574.35
93	43'197.25	57'596.35	136	54'742.00	72'989.35	179	69'372.75	92'497.00	222	87'913.35	117'217.80
94	43'435.20	57'913.60	137	55'044.10	73'392.15	180	69'755.65	93'007.55	223	88'399.00	117'865.30
95	43'675.35	58'233.80	138	55'348.50	73'798.00	181	70'140.85	93'521.10	224	88'887.65	118'516.85
96	43'917.05	58'556.05	139	55'654.40	74'205.85	182	70'528.30	94'037.70	225	89'378.55	119'171.40
97	44'159.50	58'879.30	140	55'961.80	74'615.70	183	70'918.00	94'557.30	226	89'871.70	119'828.95
98	44'403.40	59'204.55	141	56'270.65	75'027.55	184	71'309.95	95'079.95	227	90'368.70	120'491.60
99	44'648.10	59'530.80	142	56'581.85	75'442.45	185	71'703.45	95'604.60	228	90'867.90	121'157.20
100	44'895.10	59'860.10	143	56'893.75	75'858.30	186	72'099.95	96'133.25	229	91'369.40	121'825.85
101	45'142.80	60'190.40	144	57'207.95	76'277.25	187	72'497.95	96'663.95	230	91'873.90	122'498.55
102	45'392.80	60'523.70	145	57'524.35	76'699.15	188	72'898.25	97'197.65	231	92'381.45	123'175.25
103	45'643.55	60'858.05	146	57'842.35	77'123.10	189	73'300.80	97'734.40	232	92'891.95	123'855.95
104	45'895.05	61'193.40	147	58'161.80	77'549.05	190	73'706.35	98'275.15	233	93'404.80	124'539.70
105	46'148.80	61'531.75	148	58'482.80	77'977.05	191	74'113.45	98'817.90	234	93'921.40	125'228.50
106	46'403.35	61'871.10	149	58'806.05	78'408.05	192	74'522.80	99'363.70	235	94'439.50	125'919.30
107	46'660.10	62'213.45	150	59'130.80	78'841.05	193	74'934.40	99'912.55	236	94'961.35	126'615.15
108	46'917.65	62'556.85	151	59'457.10	79'276.10	194	75'348.25	100'464.35	237	95'486.25	127'315.00
109	47'176.70	62'902.25	152	59'785.60	79'714.10	195	75'764.40	101'019.20	238	96'013.45	128'017.90
110	47'437.25	63'249.65	153	60'115.65	80'154.20	196	76'182.85	101'577.10	239	96'543.60	128'724.80
111	47'699.35	63'599.10	154	60'447.95	80'597.25	197	76'603.50	102'138.00	240	97'076.80	129'435.75
112	47'962.90	63'950.55	155	60'781.75	81'042.35	198	77'026.45	102'701.90	241	97'613.05	130'150.70
113	48'228.00	64'304.00	156	61'117.85	81'490.45	199	77'452.40	103'269.85	242	98'152.30	130'869.70
114	48'494.60	64'659.45	157	61'455.45	81'940.60	200	77'879.90	103'839.85	243	98'694.55	131'592.75
115	48'761.95	65'015.95	158	61'794.55	82'392.75	201	78'310.35	104'413.80	244	99'239.85	132'319.80
116	49'031.60	65'375.45	159	62'135.95	82'847.90	202	78'742.35	104'989.80	245	99'788.20	133'050.90
117	49'301.95	65'735.95	160	62'478.85	83'305.10	203	79'177.40	105'569.85			