



---

# Sozialplan für GAV-Mitarbeitende

November 2015

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kapitel 1: Allgemeines, Geltungsbereich</b>		<b>4</b>
1	Übersicht	4
2	Grundsätze	4
3	Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
<b>Kapitel 2: Veränderung der Anstellung</b>		<b>5</b>
4	Verfahren und Grundsätze	5
4.1	Vertragsangebot	5
4.2	Annahme des Vertrages	5
4.3	Folgen der Ablehnung	5
4.4	Kumulation von Massnahmen	5
5	Neuer Arbeitsort	6
5.1	Grundsätze	6
5.2	Zumutbares Angebot	6
5.3	Entschädigung, Modalitäten	6
6	Veränderung der Schlüsselfunktion	7
6.1	Grundsätze	7
6.2	Zumutbares Angebot	7
6.3	Entschädigung, Modalitäten	7
7	Reduktion Beschäftigungsgrad	8
7.1	Definition	8
7.2	Zumutbares Angebot	8
7.3	Entschädigung, Modalitäten	8
7.4	Befristete Reduktion des BG	9
<b>3. Kapitel: Austritt</b>		<b>9</b>
8	Vorzeitige Pensionierungen	9
8.1	Grundsätze	9
8.2	Leistungen	10
9	Massnahmen und Leistungen bei Kündigung durch die Arbeitgeberin	10
9.1	Abgangsentschädigung	11
9.2	Newplacement, Aus- oder Weiterbildung	11
9.3	Freistellung	12
9.4	Bemühungen um Stellensuche	12
9.5	Differenzzahlung bei Arbeitslosigkeit	13
9.6	Treueprämie	13

---

<b>4. Kapitel: Diverses, Schlussbestimmungen</b>	<b>13</b>
10 Fonds für Härtefälle	13
11 Antritt einer neuen Arbeitsstelle bei der Arbeitgeberin	13
12 Rekurs	14
13 Umsetzung Sozialplan	14
14 Verzicht auf Dialog	14
15 Verhältnis zu Sozialplan SRG 2014	14

Die Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft (nachfolgend: SRG SSR) und technology and production center switzerland ag (nachfolgend: tpc), einerseits, und das Schweizer Syndikat Medienschaffender (nachfolgend: SSM), andererseits schliessen den vorliegenden Sozialplan gemäss Art. 335h OR ab.

---

# Kapitel 1: Allgemeines, Geltungsbereich

## 1 Übersicht

Dieser Sozialplan regelt den Umgang mit den Mitarbeitenden der SRG SSR und tpc (nachstehend: die Arbeitgeberin), deren Arbeitsvertrag aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen verändert oder aufgelöst wird.

## 2 Grundsätze

Stellenabbau soll in erster Linie durch natürliche Fluktuation und durch vorzeitige Pensionierungen erfolgen. Entlassungen sind wenn immer möglich zu vermeiden.

Für die Besetzung von Stellen gilt Art. 3 GAV SRG 2013, resp. Art. 70 GAV tpc 2015, wobei wenn immer möglich Stellen mit internen Mitarbeitenden besetzt werden.

## 3 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Sozialplan ist anwendbar auf alle GAV-Mitarbeitenden der Arbeitgeberin mit unbefristetem Arbeitsvertrag, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen oder aus organisatorischen Gründen verändert oder aufgelöst wird.

Nicht unter den Geltungsbereich dieses Sozialplans fallen:

- Mitarbeitende, die das Arbeitsverhältnis aus eigenem Willen auflösen,
- Mitarbeitende, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind,
- Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR aufgelöst wird (fristlose Entlassung),
- Mitarbeitende, die bei in Kraft treten dieses Sozialplans vorzeitig oder ordentlich pensioniert sind, oder deren Pensionierung vor in Kraft treten dieses Sozialplans vereinbart wurde,

Dieser Sozialplan gilt ab 1. November 2015 bis am 31. Dezember 2018. Die Dauer kann nach Bedarf verlängert werden.

---

## Kapitel 2: Veränderung der Anstellung

### 4 Verfahren und Grundsätze

---

#### 4.1 Vertragsangebot

Die Arbeitgeberin unterbreitet den betroffenen Mitarbeitenden das schriftliche Vertrags-Angebot mit den veränderten Bedingungen gemäss Ziffern 5-7. Die Frist zur Erklärung der Annahme oder Ablehnung beträgt 30 Tage.

---

#### 4.2 Annahme des Vertrages

Der angepasste Vertrag tritt unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss dem jeweiligen GAV in Kraft.

---

#### 4.3 Folgen der Ablehnung

Lehnt die / der Mitarbeitende die Vertragsänderung ab, löst die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag auf.

In den Ziffern 5 bis 7 ist definiert, was als zumutbares Angebot gilt. Der / die zuständige HR-Leiter/-in kann im Einzelfall (z. B. alleinerziehende/r Mitarbeitende/er mit Kindern unter 16 Jahren, medizinische Gründe, Mitarbeitende ab 58 Jahren) die Zumutbarkeit anders definieren.

Bei Ablehnung eines zumutbaren Angebots tritt der oder die Mitarbeitende nach den Regeln des GAV SRG resp. tpc aus.

Andernfalls tritt er oder sie nach den Regeln dieses Sozialplans aus.

---

#### 4.4 Kumulation von Massnahmen

Die Kumulation einer Massnahme gemäss Ziffer 5 mit Massnahmen gemäss Ziffern 6 oder 7 ist möglich; in diesem Fall werden die Abfindungen kumuliert.

Eine Kumulation der Massnahmen gemäss Ziffern 6 und 7 ist nicht vorgesehen.

## 5 Neuer Arbeitsort

---

### 5.1 Grundsätze

Für die Berechnung des Arbeitsweges nach dieser Ziffer gilt der zeitliche Aufwand des Arbeitsweges von Tür zu Tür, nicht die räumliche Distanz. Der Arbeitsweg berechnet sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Es wird jeweils auf einen Weg (Hin- bzw. Rückweg) abgestellt.

Bei Verlegung des Arbeitsorts innerhalb der gleichen Gemeinde/Stadt, oder zwischen Lugano Besso und Comano, entstehen keine Ansprüche.

Das Umzugsreglement der SRG SSR gilt im Rahmen dieses Sozialplanes nicht.

---

### 5.2 Zumutbares Angebot

Ein Angebot, das einen Arbeitsweg von maximal 75 Minuten / Weg nach sich zieht, gilt als zumutbar.

---

### 5.3 Entschädigung, Modalitäten

#### Voraussetzung

Dauert der neue Arbeitsweg pro Weg mindestens 30 Minuten länger als bisher, hat die / der Mitarbeitende Anspruch auf eine einmalige pauschale Entschädigung der Pendel- oder Umzugskosten.

#### Höhe

Die Entschädigung beträgt:

- für Teilzeitbeschäftigte bis zu einem Beschäftigungsgrad von 49% CHF 2'000
- für alle andern Mitarbeitenden beträgt sie CHF 4'000

Sie wird im Monat bezahlt, der auf das Inkrafttreten der Vertragsänderung folgt.

#### Anspruchskonkurrenz

Jeder / jede Mitarbeitende erhält maximal eine Entschädigung, unabhängig davon:

- ob ein oder mehrere Arbeitsverträge mit der Arbeitgeberin bestehen,
- ob der Partner / die Partnerin ebenfalls eine solche Entschädigung erhält.

## 6 Veränderung der Schlüsselfunktion

---

### 6.1 Grundsätze

Diese Ziffer gilt, wenn die Arbeitgeberin eine tiefer bewertete Schlüsselfunktion anbietet.

Die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit des / der betroffenen Mitarbeitenden werden bei der vorgeschlagenen neuen Funktion angemessen berücksichtigt.

---

### 6.2 Zumutbares Angebot

Ein Vertrags-Angebot gilt als zumutbar, wenn es maximal die folgende prozentuale Reduktion des Bruttogehalts (Funktionslohn) enthält:

- bei Bruttogehalt bis CHF 100'000: 10%
  - bei Bruttogehalt zwischen CHF 100'001 und CHF 115'000: 12%
  - bei Bruttogehalt ab CHF 115'001: 15%
- 

### 6.3 Entschädigung, Modalitäten

#### Vertragsanpassung

Der Funktionslohn wird nach Ablauf der Kündigungsfrist auf den Richtlohn der tieferen Schlüsselfunktion gesenkt. Ist der Richtlohn der neuen Funktion gleich hoch oder höher als der bisherige Funktionslohn, so wird der bisherige Funktions-Lohn beibehalten.

#### Entschädigung

Der / die Mitarbeitende erhält eine einmalige Entschädigung in der Höhe der Differenz zwischen bisherigem und neuem Funktionslohn, multipliziert mit dem Faktor 2.

#### Auszahlung

Die Entschädigung wird bei Inkrafttreten der Vertragsanpassung ausbezahlt.

#### Rückerstattung

Kündigt der / die Mitarbeitende innerhalb eines Jahres seit in Kraft treten der Vertragsänderung, ist die Entschädigung pro rata zurückzuzahlen (1/12 pro Monat).

#### Besitzstand

GAV-Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten der Vertragsanpassung mindestens 63 Jahre alt sind, haben bis zum Erreichen des Pensionierungsalters 65 Lohn-Besitzstand. Ebenfalls Besitzstand geniessen Mitarbeitende, die älter als 61 Jahre alt, und seit mindestens 15 Jahren im Dienst der Arbeitgeberin sind.

Wer eine Veränderung der Schlüsselfunktion im Sinne dieser Ziffer erfährt, hat während 2 Jahren seit deren Inkrafttreten Lohn-Besitzstand.

## 7 Reduktion Beschäftigungsgrad

---

### 7.1 Definition

Diese Ziffer gilt für alle Mitarbeitenden, deren Beschäftigungsgrad (nachfolgend BG) auf Wunsch der Arbeitgeberin reduziert wird. Pensumsreduktionen im Zusammenhang mit einer Teilpensionierung oder schrittweisen Reduktion des Arbeitspensums im Hinblick auf die Pensionierung sind davon ausgenommen. Ebenfalls sind Pensumsreduktionen bei tpc-Mitarbeitenden mit unregelmässigem Einsatzvolumen gemäss Anhang I Art. 6.1 GAV tpc vom Anwendungsbereich dieser Ziffer ausgeschlossen.

---

### 7.2 Zumutbares Angebot

Ein Angebot mit Reduktion des BG um maximal 10 Prozentpunkte gilt als zumutbar.

---

### 7.3 Entschädigung, Modalitäten

#### **Anpassung des Arbeitsvertrages**

Der BG wird nach Ablauf der Kündigungsfrist angepasst.

#### **Entschädigung**

Die einmalige Entschädigung berechnet sich als Differenz zwischen dem Funktionslohn mit dem geltenden BG und dem Funktionslohn mit dem neuen BG, multipliziert mit dem Faktor 2.

Sie wird im Monat bezahlt, der auf das Inkrafttreten der Vertragsänderung folgt.

#### **Rückzahlung**

Bei Kündigung durch den Mitarbeitenden innerhalb eines Jahres nach der Reduktion des BG, ist pro Monat nach Austritt bis zur Vollendung der einjährigen Periode nach Reduktion des BG 1/12 der Entschädigung rückzahlbar; der Betrag ist fällig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kann der / die Betroffene innerhalb eines Jahres nach der Reduktion den BG bei der Arbeitgeberin wieder erhöhen, so ist pro Monat nach erfolgter Erhöhung bis zur Vollendung der einjährigen Periode nach Reduktion des Beschäftigungsgrades 1/12 der Entschädigung rückzahlbar.

Wird der Beschäftigungsgrad nur teilweise wieder kompensiert, so ist die Entschädigung pro rata rückzahlbar. Der Betrag ist fällig bei Inkrafttreten der Erhöhung.

#### **Besitzstand**

Wer eine Reduktion des BG im Sinne dieser Ziffer erfährt, hat während 2 Jahren seit deren Inkrafttreten Lohn-Besitzstand.



---

#### **7.4 Befristete Reduktion des BG**

Wird auf Vorschlag der / des Mitarbeitenden der BG freiwillig und befristet reduziert, um einen solidarischen Beitrag gegen Stellenabbau zu leisten, wird keine Entschädigung nach GAV oder Sozialplan bezahlt. Nach Ablauf der vereinbarten Frist kann die Person auf den ursprünglichen Beschäftigungsgrad zurückkehren. Sind die entsprechenden Stellenprozente nicht verfügbar, schuldet die Arbeitgeberin eine Entschädigung nach Ziffer 7.3.

---

## **3. Kapitel: Austritt**

### **8 Vorzeitige Pensionierungen**

---

#### **8.1 Grundsätze**

Die Arbeitgeberin bietet Mitarbeitenden ab 58 Jahren, deren Stelle abgebaut werden soll, die vorzeitige Pensionierung an. Diese wird im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart. Den persönlichen Umständen wird wenn immer möglich Rechnung getragen.

Die betroffenen Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine umfassende Präsentation und Erläuterung der relevanten Zahlen, und auf alle relevanten Informationen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung. Für die Zustimmung wird eine Bedenkfrist von 40 Tagen eingeräumt.

Zuständig für den Entscheid über obige Massnahmen sind seitens Arbeitgeberin die vorgesetzte Person und die HR-Abteilung.

## 8.2 Leistungen

Bei einer vorzeitigen Pensionierung leistet die Arbeitgeberin Folgendes:

1. ab dem 58. bis zum vollendeten 60. Altersjahr: Bezahlung einer Überbrückungsrente, deren Höhe sich nach dem Reglement der PKS richtet,
2. ab dem vollendeten 60. Altersjahr: Eine Beteiligung an den AHV-Beiträgen, sofern diese als Nicht-Erwerbstätige bezahlt werden müssen, von max. CHF 2'000.-- pro Kalenderjahr.
3. Ferner zahlt die Arbeitgeberin – nachdem die Differenz zwischen der ordentlichen jährlichen Rente gemäss Zielalter und der jährlichen Rente bei Frühpensionierung ermittelt wurde - einen Betrag an die PKS und stellt damit die Mitarbeitenden wirtschaftlich so, als hätten sie bis zum Zielalter gearbeitet:

Alter bei Austritt	Zielalter
58	61
59	62
60	63
61	63
62	64
63	65
64	65

Bei der Ermittlung der Differenz werden allfällige Guthaben des Zusatz- oder Vorpensionierungskontos nicht berücksichtigt.

Um eine Überentschädigung zu vermeiden, kann die Arbeitgeberin einen Teil der Leistung direkt der betroffenen Person auszahlen.

## 9 Massnahmen und Leistungen bei Kündigung durch die Arbeitgeberin

### Abgrenzung

Eine Teilentlassung oder die Kündigung eines von mehreren Verträgen wird als Reduktion des Beschäftigungsgrades gemäss Ziffer 7 behandelt.

---

## 9.1 Abgangsentschädigung

Es werden folgende Abgangsentschädigungen geleistet:

<b>1</b>	<b>vollendetes Dienstjahr:</b>	<b>1 Monatslohn</b>
<b>2-3</b>	vollendete Dienstjahre:	2 Monatslöhne
<b>4-5</b>	vollendete Dienstjahre:	3 Monatslöhne
<b>6-7</b>	vollendete Dienstjahre:	4 Monatslöhne
<b>8-9</b>	vollendete Dienstjahre:	5 Monatslöhne
<b>10</b>	vollendete Dienstjahre:	6 Monatslöhne
<b>11</b>	vollendete Dienstjahre:	7 Monatslöhne
<b>12</b>	vollendete Dienstjahre:	8 Monatslöhne
<b>13</b>	vollendete Dienstjahre:	9 Monatslöhne
<b>14</b>	vollendete Dienstjahre:	10 Monatslöhne
<b>15</b>	vollendete Dienstjahre:	11 Monatslöhne
<b>ab 16</b>	vollendeten Dienstjahren:	12 Monatslöhne

Die Abgangsentschädigung wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades (BG) der gesamten Anstellung berechnet. Ist jemand länger als 5 Jahre angestellt, wird auf den Durchschnitt der letzten 5 Jahren abgestellt. Ist der aktuelle BG höher, wird auf diesen abgestellt.

Die Abgangsentschädigung entfällt, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente der PKS oder eine andere gleichwertige Leistung ausgerichtet wird. Zudem gilt für Mitarbeitende der SRG Art. 67.20 GAV SRG.

Als Dienstjahre angerechnet wird die ununterbrochene Anstellung mit GAV- und Kadervertrag.

Wird jemand innert 12 Monaten seit einer Massnahme gemäss Ziffer 6 oder 7 entlassen, so wird als massgebliches Gehalt dasjenige vor der Massnahme herangezogen.

---

## 9.2 Newplacement, Aus- oder Weiterbildung

Die/der entlassene Mitarbeiter/-in kann, sofern er/sie im Zeitpunkt der Wahl noch keine neue Stelle gefunden hat, im Rahmen des nachfolgend aufgeführten Maximalbetrages auswählen zwischen:

- einem Newplacement,
- einer resp. mehreren Aus- oder Weiterbildung/en,
- einer Kombination Newplacement und einer resp. mehreren Aus- oder Weiterbildung/en.

Die Aus- oder Weiterbildung muss dem Erhalt oder der Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit der/des Mitarbeitenden dienen.

Voll- und Teilzeitmitarbeitende haben Anrecht auf die gleichen Beträge.

Voraussetzung ist die vollständige Entlassung.

Alter	Dienstjahre	Maximale Kosten
<b>bis 29 Jahre</b>	mehr als 2 Dienstjahre	CHF 5'000
<b>30 bis 44 Jahre</b>	unter 10 Dienstjahren 10 und mehr Dienstjahre	CH 12'000 CH 18'000
<b>ab 45 Jahren</b>	unter 10 Dienstjahren 10 und mehr Dienstjahre	CHF 24'000 CHF 30'000

Wurde in einem MAG der letzten 3 Jahre eine konkrete Aus- oder Weiterbildung grundsätzlich vereinbart, aber aus dienstlichen Gründen zeitlich zurückgestellt, kann der / die Mitarbeitende eine Kostenübernahme oder -Beteiligung kumulativ zum Newplacement beantragen, bis maximal CHF 5'000 (gegen Beleg). Die Aus- oder Weiterbildung muss dem Erhalt oder der Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit dienen.

Der Antrag für die Kostenübernahme oder -Beteiligung muss der Arbeitgeberin vor Ablauf der Kündigungsfrist gestellt werden, danach verfällt der Anspruch.

### **Ausbildungsvereinbarungen**

Bei bereits begonnenen Aus- und Weiterbildungen leistet die Arbeitgeberin die zugesicherten Kostenbeiträge gemäss individueller Vereinbarung. Im Zeitpunkt des Austritts noch bestehende Verpflichtungen der betroffenen Mitarbeitenden werden hinfällig.

## **9.3 Freistellung**

Eine Freistellung wird gewährt, falls sie vom Mitarbeitenden verlangt wird, und sofern keine zwingende, betriebliche Notwendigkeit entgegensteht.

Ab einer Freistellung von drei Monaten werden allfällig verbleibende Ferien-Guthaben an die Freistellung angerechnet.

Treten freigestellte Mitarbeitende vor Vertragsende eine neue Arbeitsstelle an, ist die Arbeitgeberin umgehend zu informieren. Das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin endet mit dem Antritt der neuen Arbeitsstelle.

## **9.4 Bemühungen um Stellensuche**

Den Mitarbeitenden stehen 20% ihres Pensums für Bemühungen zur Stellensuche oder für Newplacement und Ausbildung gemäss Ziffer 9.2 zur Verfügung.

---

### 9.5 Differenzzahlung bei Arbeitslosigkeit

In Ergänzung des Anspruchs nach GAV gilt:

Die Arbeitgeberin unterstützt ehemalige Mitarbeitende ab 50 Jahren, die nach Ablauf der 12 monatigen Frist noch keine Stelle gefunden haben, mit maximal 6 zusätzlichen Monaten Differenzzahlung.

---

### 9.6 Treueprämie

Könnte innerhalb von 18 Monaten ab Ende der Kündigungsfrist eine Treueprämie geltend gemacht werden, wird die Treueprämie pro rata der effektiven Anstellungsdauer ausgerichtet.

---

## 4. Kapitel: Diverses, Schlussbestimmungen

### 10 Fonds für Härtefälle

Die Arbeitgeberin speist einen Fonds für Härtefälle. Mitarbeitende können innerhalb von längstens 2 Jahren nach Austritt ein Gesuch um zusätzliche Unterstützung einreichen. Über die Zuwendung entscheidet die paritätische Kommission Personalfonds.

### 11 Antritt einer neuen Arbeitsstelle bei der Arbeitgeberin

Tritt die / der Mitarbeitende unmittelbar nach Austritt eine neue Arbeitsstelle bei der SRG oder tpc an, fällt der Anspruch auf die Abgangsentschädigung und die übrigen Leistungen im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dahin. Aufgrund der Weiterbeschäftigung werden die bisherigen Dienstjahre berücksichtigt. Allenfalls besteht Anspruch auf andere Sozialplan-Leistungen gemäss Kapitel 2.

Hat eine / ein Mitarbeitende/r eine Abgangsentschädigung von mehr als 2 Monatslöhnen erhalten, so unterliegt diese Abgangsentschädigung bei Eintritt in die SRG SSR oder tpc innerhalb von 6 Monaten einer vollen, und innerhalb von 7-12 Monaten einer hälftigen Rückzahlungsverpflichtung. Der / dem Mitarbeitenden werden die Dienstjahre vor Austritt angerechnet.

## 12 Rekurs

Betroffene Mitarbeitende können innert 15 Kalender-Tagen schriftlich geltend machen, dieser Sozialplan werde in ihrem Fall nicht korrekt angewandt. Ermessens-Entscheide können nicht angefochten werden. Die Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission SSK entscheidet innert 3 Monaten seit Eingang. Ihr Entscheid ist definitiv.

## 13 Umsetzung Sozialplan

Das SSM wird jährlich über die Umsetzung dieses Sozialplans informiert.

Dabei werden folgende Informationen vermittelt, aufgeschlüsselt nach UE / OE / TG:

- Anzahl betroffene Mitarbeitende insgesamt
- Anzahl betroffene Vollzeitstellen insgesamt
- Anzahl betroffene Mitarbeitende pro Massnahme (neuer Arbeitsort, etc.)

## 14 Verzicht auf Dialog

Bei Massnahmen nach diesem Sozialplan findet kein Dialog nach Art. 54.1 GAV SRG resp. Art. 56.1 GAV tpc statt.

## 15 Verhältnis zu Sozialplan SRG 2014

Dieser Sozialplan löst den Sozialplan der SRG 2014 ab.