

Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft

# Gesamtarbeitsvertrag 2022

Gültig ab 1. April 2023



# Inhaltsverzeichnis

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

<b>F</b>	<b>Ferien und Urlaube</b>	<b>20</b>
Art. 33	Ferien .....	20
Art. 34	Urlaube .....	21
Art. 35	Gewerkschaftsurlaube .....	22
<b>G</b>	<b>Rechte und Pflichten</b>	<b>23</b>
Art. 36	Mitwirkung der Mitarbeitenden .....	23
Art. 37	Vollzugskostenbeitrag .....	23
Art. 38	Gleichstellung .....	23
Art. 39	Mitarbeitendengespräch .....	23
Art. 40	Aus- und Weiterbildung .....	24
Art. 41	Rechtliches Gehör .....	24
Art. 42	Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit .....	24
Art. 43	Umgang mit Personaldaten .....	25
Art. 44	Rechtsabtretung, Kreativitäts- und Förderungsfonds .....	25
Art. 45	Personalfonds .....	25
Art. 46	Nebenbeschäftigung .....	26
Art. 47	Öffentliches Amt .....	26
Art. 48	Vorladung vor eine Gerichtsbehörde .....	26
Art. 49	Dienstgeheimnis .....	26
Art. 50	Verbot der Annahme von Geschenken .....	27
Art. 50a	Bogenkarriere .....	27
<b>H</b>	<b>Auflösung Arbeitsverhältnis</b>	<b>28</b>
Art. 51	Kündigungsfristen .....	28
Art. 52	Altersrücktritt .....	28
Art. 53	Abrechnung von Zeitkonti .....	28
Art. 54	Kündigungsschutz .....	28
Art. 55	Abgangsentschädigung .....	30
<b>I</b>	<b>Beziehungen der Vertragsparteien</b>	<b>31</b>
Art. 57	Definition der Mitwirkungsrechte .....	31
Art. 58	Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission .....	31
Art. 59	Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene .....	31
Art. 60	Beziehungen der Vertragsparteien auf Ebene der Unternehmenseinheiten .....	32
Art. 61	Friedens- und Verhandlungspflicht .....	32
Art. 62	Anwendung des GAV .....	33
Art. 63	GAV-Schiedsgericht .....	33
Art. 64	Anhänge und Reglemente zum GAV .....	33
Art. 65	Dauer des GAV .....	34
Art. 66	Veränderte Umstände .....	34

<b>J</b>	<b>Detailbestimmungen zum GAV</b>	<b>35</b>
Art. 67	Detailbestimmungen zum GAV.....	35
	A Rahmenbedingungen und Geltungsbereich .....	35
	B Arbeitsvertrag und Vertragsänderung .....	36
	C Lohn und Sozialzulagen .....	36
	D Versicherungen .....	37
	E Arbeitszeit.....	39
	F Rechte und Pflichten.....	39
	G Auflösung Arbeitsverhältnis .....	40
	<b>Anhang I: Arbeitszeit</b>	<b>42</b>
Art. 1	Detailbestimmungen Kategorie A.....	42
Art. 2	Detailbestimmungen Kategorie B.....	43
Art. 3	Detailbestimmungen Kategorie C.....	45
	<b>Anhang II: Schlüsselfunktionen und Transparenz</b>	<b>46</b>
Art. 1	Schlüsselfunktionen .....	46
Art. 2	Transparenz gegenüber dem SSM.....	47
	<b>Anhang III: Sonderbestimmungen für Stagiaires</b>	<b>48</b>
	<b>Anhang IV: Mindestlöhne</b>	<b>50</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>52</b>

# Präambel

Die Vertragsparteien leisten mit diesem Gesamtarbeitsvertrag einen Beitrag zur erfolgreichen Erfüllung des Service-public-Auftrags der SRG. Der Gesamtarbeitsvertrag verkörpert eine fortschrittliche Personalpolitik, welche insbesondere die Motivation und die Kompetenzen des SRG-Personals fördert und einen angemessenen Arbeitnehmerschutz verwirklicht. Die Sozialpartner bekennen sich zu folgenden Grundsätzen und Zielen:

- 1.1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit**  
Die SRG geht mit gutem Beispiel voran und anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Aussehen, Herkunft, Sprache, Alter, politischer, gewerkschaftlicher oder religiöser Zugehörigkeit, Beruf oder Beschäftigungsgrad. Sie gibt allen Beschäftigten auf allen Stufen die gleichen Chancen. Sie sorgt insbesondere für den Zugang von Frauen zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen, um den Frauenanteil auf allen Stufen und in allen Funktionen, in denen sie untervertreten sind, zu erhöhen.
- 1.2 Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit**  
Die SRG unternimmt alles, um die Persönlichkeit, das Leben, die Gesundheit und die Unversehrtheit der Mitarbeitenden zu schützen. Es werden Massnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt. Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit besonderer Aufmerksamkeit in den Arbeitsprozess integriert.
- 1.3 Personalentwicklung**  
Alle Mitarbeitenden können sich gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten. Die ständige Weiterentwicklung des Personals wird unabhängig vom Alter gefördert, und dies insbesondere durch Weiterbildung, um Innovation und die Entwicklung von Talenten zu begünstigen. Die SRG übernimmt zusammen mit den Mitarbeitenden die Verantwortung und Initiative für ihre berufliche Entwicklung im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen.
- 1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**  
Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen, und es werden flexible Arbeitsformen wie Jobsharing, Telearbeit und Teilzeit ermöglicht. Ältere Mitarbeitende können sich schrittweise aus dem Arbeitsprozess zurückziehen.
- 1.5 Beteiligung des Personals**  
Die politischen Rahmenbedingungen sowie der technologische und wirtschaftliche Wandel führen zu Veränderungen. Reorganisations- und Transformationsmassnahmen erfolgen im Dialog und unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden und des Sozialpartners SSM.
- 1.6 Sozialpartnerschaft**  
Die Sozialpartnerschaft basiert auf Respekt, Zuhören und der Suche nach Lösungen. Die SRG und das SSM respektieren die jeweilige Rolle und Arbeitsweise gegenseitig.

# Rahmenbedingungen und Geltungsbereich

## Art. 1 Rahmenbedingungen

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

## Art. 2 Geltungsbereich

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

# B

# Anstellung, Schlüssel- funktion, Arbeitsvertrag und Vertragsänderung

## Art. 3 Besetzung von Stellen

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

## Art. 4 Zuordnung von Schlüsselfunktionen

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

## Art. 5 Arbeitsvertrag und Vertragsänderung

- 5.1 Der Vertrag besteht aus dem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) und dem GAV. EAV, GAV sowie die für die Mitarbeitenden relevanten Reglemente und Vorschriften sind ihnen vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen. Der EAV erwähnt
  - die Schlüsselfunktion,
  - den Lohn,
  - den Arbeitsort,
  - den Beschäftigungsgrad oder die Anzahl Arbeitsstunden,
  - die Arbeitszeitkategorie und
  - eine allfällige Arbeitszeitvereinbarung.

Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen in der Nacht und an Sonntagen, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Die Umschreibung der Schlüsselfunktion wird den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.

- 5.2 Mit der Unterzeichnung des EAV anerkennen die Mitarbeitenden alle Vorschriften und Reglemente der SRG sowie die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge gegen die Folgen von Invalidität, Alter und Tod.
- 5.3 Eine Änderung des EAV kann nur nach vorgängiger Einigung und schriftlich erfolgen (Art. 67 6 GAV).

## Art. 6 Lohn

- 6.1 Die Lohnpolitik der SRG gilt für alle Unternehmenseinheiten und wird unter Mitsprache des SSM festgelegt. Der Lohnanspruch der Mitarbeitenden und die Lohnpolitik der SRG richten sich nach den Prinzipien einer anforderungs-, leistungs-, erfahrungs- und marktgerechten Entlohnung.
- 6.2 Die Vertragsparteien verhandeln jährlich auf nationaler Ebene über eine generelle Lohnerhöhung und einen Prozentsatz der Lohnsumme (Summe aller Funktionslöhne und Funktionszulagen), die für individuelle Lohnmassnahmen des GAV-Personals verwendet werden. Massgebendes Kriterium der Lohnverhandlungen ist die wirtschaftliche Lage der SRG; in diesem Rahmen berücksichtigen die Parteien die Lage auf dem Arbeitsmarkt, tragen der Teuerung in angemessenem Umfang Rechnung und beziehen die Bedürfnisse der Unternehmenseinheiten für die Lohnentwicklung mit ein.
- 6.3 Die Entlohnung setzt sich aus dem Funktionslohn sowie allenfalls einer variablen individuellen Leistungskomponente zusammen. Für die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben wird eine Funktionszulage ausgerichtet (vergleiche Art. 7.6).
- 6.4 Der Lohn wird als Monatslohn oder als Stundenlohn ausgerichtet, der Jahreslohn in 13 Teilen, der Stundenlohn unter Berücksichtigung eines Pro-rata-Anteils am 13. Monatslohn. Der Monatslohn wird jeweils bis spätestens am 25. jeden Monats überwiesen.

## Art. 7 Lohnformen und Lohnkomponenten

- 7.1 **Richtlohn**  
Der Richtlohn stellt den Wert der Schlüsselfunktion dar. Er ist ein technischer Wert, der nicht automatisch oder innert einer bestimmten Frist erreicht wird.
- 7.2 **Minimallohn**  
Der Minimallohn beträgt mindestens 80 Prozent des Richtlohnes. Er wird unter Berücksichtigung der generellen Lohnerhöhungen pro Schlüsselfunktion bestimmt.
- 7.3 **Mindestlohn**  
Die Mindestlöhne in Franken sind in Anhang IV pro Punktwert der Schlüsselfunktionen aufgelistet. Sie werden dem von der SRG gewährten Teuerungsausgleich angepasst.
- 7.4 **Funktionslohn**  
Der Funktionslohn ist der individuelle Lohn. Er wird abgeleitet vom Richtlohn der Schlüsselfunktion und darf weder unter dem Minimallohn noch unter dem Mindestlohn liegen.
- 7.5 **Leistungskomponente**  
Die leistungsabhängige Lohnkomponente (Prämie) besteht aus einer einmaligen Zahlung zur Abgeltung der ausserordentlichen individuellen Leistung oder der Teamleistung. Die oder der Vorgesetzte legt sie im Rahmen der zugeteilten Mittel fest. Die Leistungskomponente ist im Beitragsprimat versichert.
- 7.6 **Funktionszulagen**  
Für die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben wird eine Funktionszulage (Vertretungs- oder Anforderungszulage) bezahlt. Funktionszulagen können während höchstens 5 Jahren ausgerichtet werden.  
Für spezifische Bedürfnisse der Unternehmenseinheiten können Sonderlösungen definiert werden.  
Die Grundsätze für die Ausrichtung von Funktionszulagen (inklusive Sonderlösungen) werden auf der Ebene der Unternehmenseinheiten mit dem SSM verhandelt (Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall vergleiche Art. 17 und 18 GAV).  
Die Funktionszulage ist im Beitragsprimat versichert.



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

## **Art. 8 Umwandlung 13. Monatslohn**

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

## **Art. 9 Transparenz**

- 9.1** Die Mitarbeitenden haben bezüglich ihrer individuellen Lohnsituation einen Anspruch auf Transparenz. Den Mitarbeitenden werden jährlich Schlüsselfunktion, Funktionslohn und Richtlohn mitgeteilt. Die Mitarbeitenden haben alle 4 Jahre das Recht, ihre individuelle Gehaltssituation überprüfen zu lassen und mit der/dem Vorgesetzten zu diskutieren. Sie erhalten auf Verlangen eine schriftliche Zusammenfassung des Gesprächs.
- 9.2** Das SSM hat hinsichtlich der Lohnentwicklung Anspruch auf Transparenz. Vorbehalten bleibt der Datenschutz. Einzelheiten sind im Anhang II Art. 2 GAV geregelt.

## **Art. 10 Betreuungszulage**

- 10.1** Anspruch auf eine Betreuungszulage von 1300 Franken pro Jahr haben Mitarbeitende,  
a) die minderjährige, erwerbsunfähige und in Ausbildung stehende Kinder gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen haben;  
b) deren Ehegattin oder eingetragene Partnerin beziehungsweise Ehegatte oder eingetragener Partner wegen Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;  
c) die gegenüber einer oder einem nahen Verwandten eine Unterstützungspflicht erfüllen.
- 10.2** Die Betreuungszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Elternteile/Partner bei der SRG beschäftigt sind. Wird sie anderweitig bezogen, besteht nur ein Anspruch auf die Zahlung der Betragsdifferenz.
- 10.3** Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Betreuungszulage pro rata temporis ausgerichtet.

## **Art. 11 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)**

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

## Art. 12 **Geburtszulage**

- 12.1 Bei Geburt eines Kindes gewährt die SRG unabhängig vom Beschäftigungsgrad eine einmalige Zulage von 1200 Franken. Vorbehalten bleiben höhere kantonale Ansätze. Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen.
- 12.2 Die Geburtszulage ist nicht kumulierbar, wenn beide Eltern bei der SRG beschäftigt sind.
- 12.3 Die Geburtszulage wird auch bei der Adoption eines bis zu 15-jährigen Kindes ausgerichtet.

## Art. 13 **Treueprämie**

- 13.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Treueprämien:
  - nach 10 vollendeten Dienstjahren: ½ Monatslohn
  - nach 20 vollendeten Dienstjahren: 1 Monatslohn
  - nach jeweils weiteren 5 vollendeten Dienstjahren: 1 Monatslohn
- 13.2 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Altersrücktritts oder Invalidität besteht für jedes vollendete Dienstjahr ein Pro-rata-Anspruch auf die Treueprämie, erstmals nach 11 Dienstjahren.
- 13.3 Als Dienstjahre werden die vollen Anstellungsjahre bei der SRG mit Arbeitsvertrag oder mit Lehrvertrag angerechnet, sofern kein Unterbruch von mehr als 12 Monaten im Arbeitsverhältnis vorliegt. Beim unmittelbaren Wechsel von einer Tochtergesellschaft zur SRG werden die entsprechenden ununterbrochenen Dienstjahre mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30 Prozent ebenfalls angerechnet.
- 13.4 Die Treueprämie wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten 5 Jahre berechnet. Grundlage bildet der Betrag des 13. Monatslohnes bei Vollzeitanstellung.
- 13.5 Die Mitarbeitenden können anstelle des Barbetrages einen entsprechenden Urlaub (Basis: 20 Arbeitstage für einen Monatslohn) beziehen. Bei der Festlegung des Urlaubstermins ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Kann der umgewandelte Urlaub nicht wie geplant bezogen werden, wird er grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeitenden wird die Zeit einmalig auf das Folgejahr übertragen. Bei Austritt oder im Todesfall wird das Guthaben aufgrund des letzten Lohnes ausbezahlt.

## Art. 14 **Berufsauslagen**

Die Berufsauslagen werden aufgrund der effektiven Kosten (Belegprinzip) vergütet oder, wenn dies vorgesehen ist, pauschal abgegolten. Die volle Deckung der notwendigen Berufsauslagen ist gewährleistet. Die Pauschalierungen im nationalen Spesenreglement werden mit dem SSM verhandelt.

## Art. 15\*

\* Aufgehoben per 1. Januar 2019

## Art. 16 Allgemein

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

## Art. 17 Lohnfortzahlung: Berechnungsgrundlage

- 17.1** Für die Berechnung der Lohnfortzahlung gelten die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages zum Zeitpunkt
- des Beginns der Krankheit beziehungsweise des Unfalls respektive
  - des Beginns des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes beziehungsweise
  - der Geburt des Kindes.
- 17.2** Die Lohnfortzahlung (Art. 18, 19 und 20 GAV) basiert auf den Lohnbestandteilen
- Funktionslohn
  - Pauschale Kategorie B beziehungsweise variable Zulagen Abendarbeit, Nachtarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit der Kategorie A und C
  - monatliche und/oder variable Funktionszulagen
  - Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)
  - Betreuungszulage respektive Betreuungszulage Stagiaires.
- 17.3** Bei Mitarbeitenden mit Monatslohn werden die variablen Lohnbestandteile für die Berechnung berücksichtigt, und zwar für die dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate.
- 17.4** Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden die Leistungen der Arbeitgeberin aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inklusive Ferienentschädigung) der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate berechnet.
- 17.5** Allfällige Leistungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung, der Militärversicherung sowie der Unfallversicherung stehen der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu beziehungsweise werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.
- 17.6** Für Mitarbeitende im Monatslohn erfolgt die reguläre Lohnzahlung der SRG während den ersten 30 Tagen, dann setzt die Lohnfortzahlung gemäss Art. 17/18 ein (vergleiche Grafik Art. 67 10.2). Für Mitarbeitende im Stundenlohn setzt die Lohnfortzahlung ab dem ersten Tag ein.

## Art. 18 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall

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

## Art. 19 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst

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

## Art. 20 Schwangerschaft und Mutterschaft

- 20.1 Im Fall einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten und die Arbeitgeberin frühzeitig zu informieren, damit die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen eingehalten werden können und die Beschäftigung nach der Geburt besprochen wird. Zudem wird auf das geltende Merkblatt «Schwangerschaft und Mutterschaft» verwiesen.
- 20.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden erfolgt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit.
- 20.3 Nach der Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung während 18 Wochen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann der Mutterschaftsurlaub 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angetreten werden.
- 20.4 Die Taggelder der Ausgleichskasse (Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbersatzgesetz) stehen der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu beziehungsweise werden mit der Lohnfortzahlung verrechnet.

- 20.5 Bei der Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin das Recht, den Beschäftigungsgrad auf tiefstens 60 Prozent zu senken. Das Recht muss spätestens 6 Monate nach Geburt ausgeübt werden.

## Art. 21 Ende der Lohnfortzahlung bei unverschuldeten Absenzen

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

## Art. 22 Meldepflichten, Arztzeugnis, Vertrauensarzt

- 22.1 Jeder Umstand, der zur Arbeitsunfähigkeit führt oder Versicherungsleistungen auslöst, insbesondere Abwesenheit infolge Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft, ist sofort der oder dem zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Bei Wiederaufnahme der Arbeit hat eine Rückmeldung an die Vorgesetzte oder an den Vorgesetzten zu erfolgen.
- 22.2 Dauert die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall länger als 5 Tage, muss der Personalabteilung unaufgefordert ein Arztzeugnis eingereicht werden. Die Arbeitgeberin hat jedoch im Einzelfall das Recht, ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis zu verlangen. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ist die Personalabteilung mindestens alle 4 Wochen mit einem neuen Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Dies gilt auch bei Absenzen infolge Schwangerschaft, wenn eine bezahlte Arbeitsunfähigkeit geltend gemacht wird.
- 22.3 Die Arbeitgeberin oder der Unfallversicherer hat das Recht, von den Mitarbeitenden eine ärztliche Untersuchung oder eine Beurteilung durch einen von der Arbeitgeberin oder der Versicherung bestimmten Vertrauensarzt zu verlangen (siehe Merkblatt).

## Art. 23 Lohnnachzahlung bei Todesfall

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

## Art. 24 Grundsätze

- 24.1 Die Jahres-Sollarbeitszeit (brutto, bei Beschäftigungsgrad 100 Prozent) berechnet sich wie folgt: Anzahl Kalendertage im Jahr minus Samstage und Sonntage mal 8 Stunden. Sie wird jährlich von der SRG bekannt gegeben.
- 24.2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitmitarbeitende 40 Stunden. Im Teilzeitarbeitsverhältnis reduziert sich die Arbeitszeit anteilmässig (pro rata temporis).
- 24.3 Das Prinzip der 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt wird anerkannt.
- 24.4 Bei der Jahresarbeitszeit wird der Zeitraum für die Abrechnung der Arbeitszeit auf ein ganzes Kalenderjahr festgelegt.
- 24.5 Bezahlte Urlaube und Abwesenheiten werden aufgrund des vertraglichen Beschäftigungsgrades in der Zeiterfassung gutgeschrieben.

## Art. 24a Erfassung der Arbeitszeit

- 24a.1 Die Mitarbeitenden haben Zugriff auf das Zeiterfassungssystem und sind für eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit gemäss den jeweiligen Richtlinien der Unternehmenseinheit verantwortlich. Sie können die Zeitsaldi im Zeiterfassungssystem einsehen. Auf Verlangen erhalten Mitarbeitende, die keine Einsicht nehmen können, monatlich einen Zeitnachweis zugestellt.
- 24a.2 Mitarbeitende der Kategorie A und C erfassen die tägliche Arbeitszeit detailliert (Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie Pausen).
- 24a.3 Mitarbeitende der Kategorie B erfassen lediglich das Total der täglichen Arbeitszeit. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit ist zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu erfassen. Es steht diesen Mitarbeitenden frei, die Arbeitszeit gemäss Art. 24a.2 detailliert zu erfassen.

## Art. 25 Arbeitszeitkategorien

Die Arbeitgeberin ordnet die Mitarbeitenden einer der nachstehenden Arbeitszeitkategorien zu:

### Kategorie A

Mitarbeitende, die über keine Zeitautonomie verfügen und mit unterschiedlichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende geplant werden (Planung auf die Stunde).

### Kategorie B

Mitarbeitende, die über eine gewisse Zeitautonomie verfügen (Planung auf den Tag).

### Kategorie C

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

## Art. 26 Beschäftigungsformen

### Vollzeit

Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent.

### Teilzeit regelmässig

Teilzeitmitarbeitende, die ihre Arbeitsstunden regelmässig über die Woche leisten.

### Teilzeit unregelmässig

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

## Art. 26a Telearbeit

- 26a.1 Telearbeit ist eine freiwillige Arbeitsform, die ausserhalb des üblichen Arbeitsortes erbracht wird.
- 26a.2 Die SRG garantiert ihrem Personal einen Arbeitsplatz am vertraglich vorgesehenen Standort.
- 26a.3 Sofern es die Aktivität zulässt und es Mitarbeitende und Vorgesetzte wünschen, ermöglicht die SRG Telearbeit. Die Modalitäten werden im Rahmen der Regeln dieses Artikels zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten formlos vereinbart. Der/die Mitarbeitende kann jederzeit auf Telearbeit verzichten.
- 26a.4 Die Mitarbeitenden sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation integriert. Die SRG-Regeln sind anwendbar, namentlich bezüglich Arbeitszeit und -erfassung, Erreichbarkeit, Sicherheit und Gesundheit.
- 26a.5 Die SRG stellt die erforderliche Basis-Infrastruktur zur Verfügung.
- 26a.6 Aufgrund der Freiwilligkeit gewährt die SRG weder Zulagen noch Zeitzuschläge, es sei denn, die Arbeit ist angeordnet. Ferner sind weder Abgeltungen für die Nutzung von privater technischer Infrastruktur noch von privaten Räumlichkeiten vorgesehen.
- 26a.7 Mitarbeitende und Vorgesetzte stellen unter der Gesamtverantwortung der SRG gemeinsam sicher, dass die Vorgaben zu Ergonomie und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Die SRG informiert und instruiert über den Schutz der Gesundheit im Intranet sowie auf weitere geeignete Weise.
- 26a.8 Die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit wird gewährleistet.

## Art. 27 Allgemeine Bestimmungen und Zeitbegriffe

### 27.1 Als Arbeitszeit gilt:

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

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

##### Tagesarbeit

Die Tagesarbeit dauert von 7.00 bis 21.00 Uhr.

##### Abendarbeit

Die Abendarbeit dauert von 21.00 bis 24.00 Uhr.

##### Nachtarbeit

Die Nachtarbeit dauert von 24.00 bis 7.00 Uhr.

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

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

Bei medizinisch indizierter Untauglichkeit sind die Mitarbeitenden von Nachtarbeit freizustellen, und die Arbeitgeberin prüft eine andere Einsatzmöglichkeit.

Für durchgehende Nachtarbeit inner- und ausserhalb des Studios bietet die SRG eine Verpflegungsmöglichkeit an.

#### b) Aus- und Weiterbildung

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

#### c) Minimalstundenergänzung

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

#### d) Reisezeit

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

#### e) Arbeitsunterbrechung

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

#### f) Gewerkschaftsarbeit

Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

### 27.2 Tägliche Ruhezeit

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

Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden, bei durchgehender Nachtarbeit sind es 12 Stunden.

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



### 27.3 Ruhetage

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

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

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

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

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

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

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

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

### 27.4 Feiertage

Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf 8 bezahlte Feiertage, die auf Montag bis Freitag fallen. Dieser Anspruch besteht auch, wenn ein Feiertag in die Ferien oder in die Zeit eines Wiederholungs- oder Zivilschutzkurses fällt.

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

Den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der Feiertagszuschlag separat ausgewiesen.

### 27.5 Planungsmodalitäten für Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage

Als Ruhe-, Feier- oder Kompensationstage wird jede Periode von 35 aufeinanderfolgenden Stunden betrachtet; 2 freie Tage umfassen in der Regel mindestens 60, ausnahmsweise 56 aufeinanderfolgende Stunden. Jeder Ruhe-, Feier- oder Kompensationstag umfasst einen ganzen Kalendertag ohne Arbeit. Endet die Arbeit des Vortages spätestens um 2.00 Uhr, gilt dies als ein Kalendertag ohne Arbeit.

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

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

### 27.7 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

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

Im Einverständnis mit den Mitarbeitenden kann die Pause auf 45 Minuten verkürzt werden. Die Pause darf nicht am Ende der Arbeitszeit angehängt werden. Darf der Arbeitsplatz nicht verlassen werden, gelten Pausen als bezahlte Arbeitszeit.

### 27.8 Arbeitszeitbegriffe

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

#### Mehrstunden

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

#### Minusstunden

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

#### Anrechenbare Zeit

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

#### Überzeit

Überzeit entsteht, wenn pro Woche mehr als 50 Stunden effektive Arbeitszeit, Zeit für Aus- und Weiterbildung, Reisezeit und Gewerkschaftsarbeit geleistet resp. gutgeschrieben werden (gemäss Art. 27.1 lit. a, b, d und f).

## Art. 28 **Pikett**

Pikettreglemente werden auf Ebene Unternehmenseinheit mit dem SSM verhandelt. Die Unternehmenseinheiten können Reglemente über die telefonische Erreichbarkeit für technische Funktionen mit dem SSM verhandeln.

## Art. 29 **Zeitkonti**

Es bestehen folgende Zeitkonti:

- a) Schwankungssaldo  
Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit und den anrechenbaren Stunden per Ende Jahr oder bei Austritt.
- b) Überzeitstunden  
Pro Jahr dürfen höchstens 140 Überzeitstunden anfallen. Die Überzeitstunden werden separat ausgewiesen und dürfen nicht mit den Minusstunden verrechnet werden. Der Zeitzuschlag für Überzeitstunden wird Mitarbeitenden der Kategorien A und C automatisch dem Langzeitkonto (LAZ) gutgeschrieben, Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird der Zeitzuschlag mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit ausbezahlt.
- c) Zeitzuschlag Nachtarbeit  
Pro Stunde Nachtarbeit wird ein Zeitzuschlag von 25 Prozent gutgeschrieben. Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohnvertrag wird der Zeitzuschlag mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit ausbezahlt.

d) Langzeitkonto (LAZ)

Mitarbeitende mit Monatslohn können bestimmte Zeitguthaben auf einem individuellen Langzeitkonto (LAZ) ansparen. Diese Zeitguthaben können zum Bezug von Urlauben, eines Vorruhestandsurlaubs, zur Arbeitszeitreduktion sowie zum Einkauf bei der PKS verwendet werden. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

## Art. 30 Planung von Minusstunden für Vollzeit-Mitarbeitende

Für Vollzeit-Mitarbeitende können maximal 40 Minusstunden geplant werden. Darüber hinausgehende Minusstunden können nur in folgenden Fällen geplant werden:

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

## Art. 31 Kompensation des Zeitzuschlags Nachtarbeit und Überzeitstunden

Der Zeitzuschlag aus Nachtarbeit sowie die Überzeitstunden sind innerhalb des Kalenderjahres zu kompensieren. Die SRG plant die Kompensation dieser Zeitguthaben in halben oder ganzen Tagen. Die oder der Mitarbeitende stimmt zu oder macht einen Gegenvorschlag.

## Art. 32 Saldierung per Ende Jahr

### 32.1 Grundsatz

Die Saldierung erfolgt per 31. Dezember, vorbehalten bleiben die im GAV abweichenden Saldierungsvorschriften (Teilzeit unregelmässig).

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

Von der SRG verursachte Minusstunden verfallen zu ihren Lasten.

### 32.2 Abrechnung

Mehrstunden werden wie folgt abgerechnet:

#### Kategorie A und B

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

#### Kategorie C

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

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

### 32.3 Zulagen für Teilzeitmitarbeitende Kategorie A und B im Monatslohn

Mehrstunden bis zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent werden mit einer Geldzulage von 25 Prozent pro Stunde ausbezahlt.

### 32.4 Saldo Überzeitstunden

Der Saldo der Überzeitstunden wird automatisch mit der nächsten Lohnabrechnung mit einer 25-Prozent-Geldzulage ausbezahlt.

## Art. 33 Ferien

- 33.1** Der jährliche Ferienanspruch für Mitarbeitende beträgt:
- 27 Arbeitstage;
  - 32 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
  - 37 Arbeitstage ab Kalenderjahr, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.
- 33.2** Sind Mitarbeitende während eines Kalenderjahres ohne Verschulden (zum Beispiel wegen Krankheit, Schwangerschaftsbeschwerden, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten) um insgesamt mehr als 90 Kalendertage an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien ab und inklusive dem 91. Tag für jeden vollen Monat der Verhinderung um  $\frac{1}{2}$  gekürzt. Die Kürzung erfolgt jeweils Ende des Kalenderjahres oder bei Austritt. Ist eine Kürzung bei Kündigung nicht mehr möglich, da die Ferien bereits bezogen sind, werden die zu viel bezogenen Ferien vom Lohn oder vom LAZ-Guthaben abgezogen, sofern die Ferien nicht von der Arbeitgeberin angeordnet wurden.
- 33.3** Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien ab dem ersten Tag gekürzt.
- 33.4** Bei bezahltem Mutterschaftsurlaub erfolgt keine Ferienkürzung.
- 33.5** Bei Abwesenheit während eines ganzen Kalenderjahres besteht kein Ferienanspruch.
- 33.6** Der Ferienanspruch wird nach dem Kalenderjahr berechnet. Bei Ein- und Austritten während des Jahres werden die Ferien anteilmässig gewährt. Bei Kündigung werden allenfalls zu viel bezogene Ferien vom Lohn oder LAZ-Guthaben in Abzug gebracht, sofern die Ferien nicht von der Arbeitgeberin angeordnet wurden.
- 33.7** Die Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ausnahmen in begründeten Fällen sind zu bewilligen. Können im Kalenderjahr aus betrieblichen Gründen nicht alle Ferientage bezogen werden, werden sie auf das Folgejahr übertragen. Übergesetzliche Ferientage können auf Wunsch der Mitarbeitenden auch auf das Langzeitkonto (LAZ) übertragen werden (Art. 29 lit. d GAV).
- 33.8** Bei der Festlegung des Zeitpunktes und der Dauer der Ferien nimmt die Arbeitgeberin auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist. Die Ferien sind tage- oder wochenweise zu beziehen; wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen. Höchstens 5 Tage dürfen als einzelne Ferientage bezogen werden, dies nur auf Wunsch der Mitarbeitenden. Gesuche der Mitarbeitenden sind innerhalb von 4 Wochen zu beantworten.
- 33.9** Erkrankten oder verunfallten Mitarbeitende während der Ferien, so werden die ausfallenden Tage nur nachgewährt, wenn sie durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind.
- 33.10** Ferienlohn  
In allen Geldzulagen ist der Ferienlohnanteil von 11,59 Prozent, 14,04 Prozent oder 16,59 Prozent enthalten. Der genaue Frankenbetrag wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.
- 33.11** Mitarbeitenden mit Stundenlohn wird mit dem Lohn eine Ferienentschädigung ausbezahlt. Diese beträgt 11,59 Prozent (für 27 Arbeitstage), 14,04 Prozent (für 32 Arbeitstage), 16,59 Prozent (für 37 Arbeitstage). Die Mitarbeitenden sind entsprechend ihrem Ferienanspruch von der Arbeit freizustellen. Sie haben die Ferien gemäss Art. 33 Abs. 1 GAV pro Jahr tatsächlich zu beziehen und dafür den bereits ausbezahlten und besonders ausgewiesenen Ferienlohn zu verwenden.

## Art. 34 Urlaube

- 34.1** In folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden Anrecht auf einen bezahlten Urlaub, der ereignisbezogen zu beziehen ist:
- a) Familiäres Ereignis:
    - eigene Heirat oder die eigene Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft: 3 Tage;
    - Heirat der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: 1 Tag;
    - bei Krankheit eines Kindes: bis fünf Tage pro Krankheitsfall. Die Arbeitgeberin kann ein Arztzeugnis verlangen;
    - bei Krankheit von Angehörigen: bis 3 Tage pro Krankheitsfall. Als Angehörige gelten: Ehegatten, eingetragene und faktische Lebenspartner, Geschwister, Eltern, (Ur-) Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter und Schwiegersohn. Die Arbeitgeberin kann ein Arztzeugnis verlangen;
    - Vaterschaftsurlaub: 20 Tage. Die Vaterschaftsentschädigung gemäss Erwerbssatzgesetz steht der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu;
    - Elternschaft lesbisches Paar: 20 Tage Urlaub für die Partnerin der biologischen Mutter;
    - Adoption eines bis zu 15 Jahre alten Kindes: 20 Tage.  
Bezugsmodalitäten Urlaub bei Elternschaft: 10 Tage sind innerhalb von 6 Monaten seit der Geburt oder Adoption, der Rest innert 12 Monaten zu beziehen.  
Bei Geburt oder Adoption eines Kindes hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Recht, den Beschäftigungsgrad auf tiefstens 60 Prozent zu senken. Das Recht muss spätestens 6 Monate nach der Geburt oder Adoption ausgeübt werden.
  - b) Wohnungswechsel: Im Inland 1 Tag, ins Ausland 3 Tage (Ausnahme: wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis gekündigt haben und der Wohnungswechsel durch den Stellenwechsel bedingt ist).
  - c) Ausübung eines öffentlichen Amtes: bis 15 Tage im Kalenderjahr.
  - d) Andere Kurzabsenzen (wie etwa Arzt- und Therapiebesuche, Behördengänge und andere) sind wenn möglich in die Freizeit beziehungsweise Randstunden zu verlegen. Ist dies nicht möglich, wird den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit (maximal 2 Stunden) zur Verfügung gestellt.
  - e) Todesfälle:
    - Ehegatte oder -gattin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, langjähriger Lebenspartner oder langjährige Lebenspartnerin, Eltern oder Kind der Mitarbeitenden: 10 Tage;
    - für die Teilnahme an der Trauerfeier von übrigen nahen Verwandten und Verschwägerten, das heisst Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwistern, Schwägerin, Schwager, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Gross- und Urgrosskinder, Tante oder Onkel: bis 1 Tag; obliegt den Mitarbeitenden die Pflicht, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weiteren Tagen (insgesamt höchstens 3 Tage).
    - Teilnahme an der Trauerfeier von anderen nahestehenden Personen: bis ½ Tag.
  - f) Vorstellung bei einer anderen Arbeitgeberin nach erfolgter Kündigung: bis 2 Tage pro Monat.
  - g) In anderen vertretbaren Fällen: höchstens 5 Tage.
- 34.2** Bei allen Urlauben, bei denen es zumutbar ist und die sich planen lassen, muss auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden und die oder der Vorgesetzte rechtzeitig benachrichtigt werden.
- 34.3** Den Mitarbeitenden wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Vor Bezug eines unbezahlten Urlaubes sind in der Regel die vorhandenen Zeitguthaben zu beziehen. Überwiegen die beruflichen Motive, so übernimmt die SRG die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die ununterbrochene Versicherungszugehörigkeit der Mitarbeitenden (2. Säule).

**34.4** In Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes wird der Mutter oder dem Vater auf Verlangen ein unbezahlter Urlaub bis zu 12 Monaten gewährt. Ein entsprechendes Gesuch ist bis 5 Monate vor der voraussichtlichen Geburt einzureichen. Ab dem 3. Dienstjahr (gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV) übernimmt die SRG die Arbeitgeberbeiträge an die PKS; sie überweist diese nach Ende des Urlaubs bei Rückkehr an den Arbeitsplatz.

**34.5** Mitarbeitende, die ein minderjähriges Kind betreuen müssen, das gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen maximal 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub. Voraussetzungen:

- eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustands ist eingetreten,
- der Verlauf dieser Veränderung ist schwer vorhersehbar, oder es ist mit einer bleibenden oder zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigung oder gar dem Tod zu rechnen,
- es besteht ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern,
- mindestens ein Elternteil muss die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen.

Die SRG legt das Ausmass des Betreuungsurlaubes im Einzelfall auf Grundlage der vorliegenden Informationen und im Dialog mit der/dem Betroffenen fest. Die Eltern können den bezahlten Urlaub unter sich aufteilen, ihn am Stück oder auch tageweise innerhalb von 18 Monaten beziehen. Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz von sechs Monaten, die Ferien werden nicht gekürzt. Es ist ein Arzzeugnis einzureichen, das auf Verlangen der Arbeitgeberin nach einer gewissen Zeit aktualisiert werden muss.

Die Taggelder gemäss Erwerbsersatzgesetz stehen der Arbeitgeberin zu.

**34.6** Für Mitarbeitende mit Stundenlohn werden die bezahlten Urlaubstage aufgrund des durchschnittlichen Einkommens (inklusive Ferienentschädigung) der dem Beginn der Abwesenheit vorangegangenen 12 Kalendermonate berechnet. Beim unbezahlten Urlaub sind für sie nur die Bestimmungen von Art. 34 Abs. 4 GAV anwendbar.

## Art. 35 Gewerkschaftsurlaube

**35.1** Den Vertreterinnen und Vertretern des SSM werden für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit bezahlte Urlaube gewährt. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

**35.2** Die Mitglieder des SSM haben für die Teilnahme an Generalversammlungen der Sektionen und Gruppen Anspruch auf bezahlten Urlaub von bis zu 3 Stunden pro Jahr.

## Art. 36 Mitwirkung der Mitarbeitenden

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

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

## Art. 37 Vollzugskostenbeitrag

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

## Art. 38 Gleichstellung

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

## Art. 39 Mitarbeitendengespräch

- 39.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens ein jährliches Gespräch mit der oder dem direkten Vorgesetzten. Das Gespräch bezweckt die Zielvereinbarung und die gemeinsame Standortbestimmung bezüglich Aufgabenerfüllung und Zielerreichung.
- 39.2 Das Mitarbeitendengespräch dient als Instrument der Personalentwicklung und als Grundlage für Massnahmen der Aus- und Weiterbildung (Art. 40 GAV) sowie gegebenenfalls für unterstützende Massnahmen. Es ist Basis für die Bestimmung der leistungsabhängigen Lohnkomponente und gegebenenfalls der Lohnentwicklung.
- 39.3 Die Unternehmenseinheiten legen die Kriterien für die Beurteilung und die Umschreibung der Gesamtleistung fest. Sie bestimmen deren Verknüpfung mit der Lohnentwicklung und der Ausrichtung von leistungsabhängigen Lohnkomponenten und sind für die Ausgestaltung der Instrumente des Mitarbeitendengesprächs zuständig. Alle diese Elemente werden dem Personal und dem SSM bekannt gegeben.
- 39.4 Bei einer Konfliktsituation in Zusammenhang mit einem Mitarbeitendengespräch können sich die Mitarbeitenden an eine von ihnen bezeichnete oder von der Arbeitgeberin und dem SSM auf der Ebene der Unternehmenseinheit gewählte interne Vertrauensperson wenden. Die Vertrauensperson erstellt einen Bericht zuhanden der nächsthöheren vorgesetzten Person, die nach Anhörung der Betroffenen endgültig entscheidet.
- 39.5 Das SSM wird auf der Ebene der Unternehmenseinheiten über die jährlichen Ergebnisse der Mitarbeitendengespräche und den damit zusammenhängenden Ausbildungsmassnahmen informiert.

## Art. 40 Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung

- 40.1 Die Personalentwicklung der SRG umfasst die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie weitere fördernde Massnahmen wie die individuelle Laufbahnentwicklung, die Weiterentwicklung von Kompetenzen und den langfristigen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur optimalen Erfüllung des Service-public-Auftrags der SRG.
- 40.2 Die SRG verpflichtet sich, die Mitarbeitenden umfassend in ihr Tätigkeitsgebiet einzuführen. Die SRG fördert und fordert die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung. Diese umfasst interne und externe Weiterbildungen und weitere Personalentwicklungsmassnahmen, welche die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Die berufliche Entwicklung ist auf die sich verändernden Anforderungen der SRG ausgerichtet, und unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.
- 40.3 Die Mitarbeitenden verfolgen ihre berufliche Entwicklung durch Lernbereitschaft und persönliches Engagement. Die SRG schafft die dazu notwendigen Bedingungen und unterstützt die Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse bei ihrer Standortbestimmung, Aus- und Weiterbildung sowie ihrer Entwicklung in angemessener Weise, finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit. Die Beteiligung hängt von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der SRG ab. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Aus- und Weiterbildungen vorzuschlagen. Als Richtwert stehen den Mitarbeitenden pro Kalenderjahr 5 Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung.
- 40.4 Für angeordnete Aus- und Weiterbildung kommt die SRG auf. Angeordnete Aus- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit.
- 40.5 Ein Reglement legt die Einzelheiten fest.

## Art. 41 Rechtliches Gehör

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

## Art. 42 Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit

- 42.1 Die SRG achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht, sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit und duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Unternehmenseinheiten sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung und Mobbing nicht aufkommen lässt. Die Sozialpartner definieren Anlaufstellen für die Mitarbeitenden sowie das Vorgehen bei sexueller Belästigung, Mobbing und jeder anderen Form von unangemessenem Verhalten, das sich negativ auf die Persönlichkeit auswirkt. Die Modalitäten sind im nationalen Reglement definiert; die UE-Reglemente können ergänzende Bestimmungen enthalten.
- 42.2 Die SRG trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Sie reagiert sorgfältig auf jede Meldung einer Situation, welche die Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeitenden gefährdet.
- 42.3 Der/die Mitarbeiter/in informiert die Vorgesetzten und die/den Sicherheitsbeauftragte/n über die Notwendigkeit der Anpassung des Arbeitsplatzes, wenn eine Beeinträchtigung die ordnungsgemässe Durchführung der Arbeit behindert oder wenn der Arbeitsplatz den ergonomischen Anforderungen nicht entspricht. Streitigkeiten werden durch die zuständige paritätische Kommission der UE behandelt.



## Art. 43 Umgang mit Personaldaten

- 43.1 Alle arbeitsvertraglich relevanten Ereignisse sind im Personaldossier enthalten. Die Mitarbeitenden werden informiert, wenn Vorgänge, welche zu einer Kündigung führen können, im Personaldossier erfasst werden.
- 43.2 Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und innerhalb eines Monats nach dessen Auflösung jederzeit das Recht, ihr Personaldossier einzusehen und Kopien zu erhalten. Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben. Die Einsichtnahme ist vorgängig mit der Personalabteilung zu vereinbaren. Fehler oder Irrtümer werden in angemessener Frist berichtigt, unter Mitteilung an die Mitarbeitenden.
- 43.3 Alle Unterlagen über Mitarbeitende sind vertraulich und dürfen zu keiner Zeit verbreitet werden. Darunter fallen auch die computergespeicherten Personaldaten, sofern die SRG nicht durch gesetzliche Bestimmungen zu deren Bekanntgabe verpflichtet ist.

## Art. 44 Rechtsabtretung, Kreativitäts- und Förderungsfonds

- 44.1 Mitarbeitende, die bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Obliegenheiten ein Werk im Sinne von Art. 2 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (URG) schaffen oder im Sinne von Art. 33 URG ein Werk darbieten beziehungsweise bei der Darbietung künstlerisch mitwirken, treten sämtliche damit verbundenen Nutzungsrechte und Vergütungsansprüche räumlich und zeitlich unbeschränkt an die Arbeitgeberin ab. Die Rechtsabtretung und die Nutzung der Rechte durch die SRG oder ermächtigte Dritte sind mit dem Lohn und den sonstigen vertraglichen Leistungen der Arbeitgeberin abgegolten.
- 44.2 Im Sinne einer pauschalierten Beteiligung des Personals an kommerziellen Verwertungen für andere als Rundfunkzwecke speist die SRG einen Kreativitätsfonds. Ihre jährliche Einlage in den Kreativitätsfonds beträgt 850 000 Franken. Der Fonds unterstützt individuelle Förderungsmassnahmen, die in der Ausbildung gemäss Art. 40 GAV nicht vorgesehen sind, insbesondere solche zur Förderung der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit.
- 44.3 Zusätzlich speist die Arbeitgeberin einen Förderungsfonds, der für projektbezogene Massnahmen im Personal- und Programmbereich sowie für individuelle Massnahmen ohne die Zweckbindung des Kreativitätsfonds eingesetzt werden kann. Die jährliche Einlage der SRG in den Förderungsfonds beträgt 150 000 Franken.
- 44.4 Die Parteien bilden für beide Fonds eine paritätische Fondsverwaltung. Die Einzelheiten regelt ein Reglement.

## Art. 45 Personalfonds

Ein paritätisch geführter Personalfonds steht allen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden der SRG für Härtefälle und Notlagen zur Verfügung. Die Einzelheiten sind in einem Reglement festgelegt.

## Art. 46 Nebenbeschäftigung

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

## Art. 47 Öffentliches Amt

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

## Art. 48 Vorladung vor eine Gerichtsbehörde

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

## Art. 49 Dienstgeheimnis

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

## Art. 50 **Verbot der Annahme von Geschenken**

Den Mitarbeitenden ist untersagt, in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit für sich oder andere Geschenke oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Eine Weisung der SRG regelt die Einzelheiten.

## Art. 50a **Bogenkarriere**

- 50a.1** Mitarbeitende, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, sind berechtigt, ihren Beschäftigungsgrad einmal pro Kalenderjahr um mindestens 10-Prozentpunkte zu reduzieren. Insgesamt kann der ursprüngliche Beschäftigungsgrad höchstens halbiert werden.
- 50a.2** Bei einer solchen Reduktion kann auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters der bisherige versicherte Lohn in der Pensionskasse bis längstens zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters beibehalten werden. Die/der Mitarbeitende übernimmt dabei weiterhin den gesamten Arbeitnehmeranteil, während die SRG für den gesamten Arbeitgeberanteil aufkommt.
- 50a.3** Wünscht eine Mitarbeitende/ein Mitarbeitender, die/der das 58. Lebensjahr vollendet hat, eine neue Stelle mit einem tieferen Funktionslohn anzutreten, so wird auf seinen/ihren Wunsch der bisherige versicherte Lohn in der Pensionskasse gemäss Absatz 2 beibehalten.

## Art. 51 **Kündigungsfristen**

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

## Art. 52 **Altersrücktritt**

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen des 65. Altersjahres. Die Mitarbeitenden können auf ihren Wunsch bereits nach Vollendung des 58. Altersjahres in den Ruhestand treten, und zwar jeweils auf Ende eines Monats. Sie haben die Arbeitgeberin spätestens 6 Monate im Voraus zu benachrichtigen.

## Art. 53 **Abrechnung von Zeitkonti**

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

## Art. 54 **Kündigungsschutz**

- 54.1 Bevor die Entlassung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit 10 vollendeten Dienstjahren (gemäss Art. 54 Abs. 7) oder die Reduktion des Beschäftigungsgrades gegen seinen respektive ihren Willen entschieden wird, findet auf der Stufe der Direktion der Unternehmenseinheit ein Dialog zwischen den Sozialpartnern statt, um Alternativmassnahmen (wie Umschulung, interner Stellenwechsel, vorzeitige Pensionierung) zu prüfen. Die betroffene Person kann darauf verzichten.
- 54.2 Die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses wird von der Arbeitgeberin schriftlich begründet. Für die Begründung einer Entlassung, die wegen eines arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens oder mangelhafter Leistungen erfolgt, können nur Sachverhalte verwendet werden, die im Personaldossier enthalten sind.
- 54.3 Gegen eine Entlassung besteht während 30 Tagen nach Erhalt des Kündigungsschreibens eine Einsprachemöglichkeit bei der Direktorin oder beim Direktor. Das rechtliche Gehör der Mitarbeitenden ist gewährleistet; sie können sich verbeiständen lassen.

- 54.4 Bei Aufhebung der Entlassung wird das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen fortgesetzt.
- 54.5 Bei einer Entlassung ab dem 3. Dienstjahr bezahlt die SRG bei Arbeitslosigkeit der betroffenen Person während längstens 3 Monaten die Differenz zwischen den Taggeldern der Arbeitslosenversicherung und dem SRG-Lohn pro Arbeitstag (Taglohn). Der Taglohn entspricht dem aktuellen Jahresgehalt bei der SRG geteilt durch 260.  
Während der Wartezeit zahlt die SRG einen ganzen Taglohn pro Tag. Bei Einstellung der Anspruchsberechtigung bezahlt die SRG nichts.  
Für Mitarbeitende mit Stundenlohn wird das Jahresgehalt anhand der in den letzten 12 Monaten vor Austritt effektiv gearbeiteten Stunden und des aktuellen Stundenlohns berechnet, inklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung.
- 54.6 Bei einer Entlassung infolge betrieblich bedingter Aufhebung des Arbeitsplatzes bezahlt die SRG ab dem 2. Dienstjahr im Falle von Arbeitslosigkeit der betroffenen Person während maximal eines Jahres die Differenz zwischen den Taggeldern der Arbeitslosenversicherung und dem SRG-Lohn pro Arbeitstag (Taglohn). Es gelten die Bedingungen gemäss Art. 54.5.
- 54.7 Als Dienstjahre angerechnet wird die ununterbrochene Anstellung mit GAV und Kadervertrag.
- 54.8 Bei fristloser Entlassung (gemäss Art. 337 ff. OR) finden die Bestimmungen von Art. 54 GAV keine Anwendung.
- 54.9 Während eine SRG-Mitarbeiterin oder ein -Mitarbeiter das Amt der SSM-Zentralpräsidentin oder des -Präsidenten bekleidet, kann ihr oder ihm gegenüber keine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, ausser aus Gründen, die in der Person liegen. Die Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten.  
Für die übrigen Mitglieder des nationalen Vorstandes SSM, die SRG-Mitarbeitende sind, wird die Kündigungsfrist um 6 Monate verlängert.  
Das SSM stellt der SRG jährlich eine aktuelle Liste der Mitglieder des nationalen SSM-Vorstandes zu.

## Art. 55 **Abgangsentschädigung**

- 55.1 Der Anspruch auf die Abgangsentschädigung im Falle einer Entlassung beginnt mit dem vollendeten 40. Altersjahr. Die Abgangsentschädigung beträgt 6 Monatslöhne nach 10 vollen und ununterbrochenen Dienstjahren. Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sie sich um einen weiteren Monatslohn; sie entspricht höchstens 12 Monatslöhnen.
- 55.2 Als Dienstjahre angerechnet wird die ununterbrochene Anstellung mit GAV und Kadervertrag. Beim unmittelbaren Wechsel von einer Tochtergesellschaft zur SRG werden die ununterbrochenen Dienstjahre mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30 Prozent ebenfalls angerechnet.
- 55.3 Die Abgangsentschädigung wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten 5 Jahre berechnet. Bei angeordneter Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit wird sie pro rata ausgerichtet.
- 55.4 Bei schwerwiegendem Verschulden des Mitarbeitenden und bei fristloser Entlassung besteht kein Anspruch auf die Abgangsentschädigung.
- 55.5 Die Abgangsentschädigung entfällt ebenfalls, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente der PKS (vergleiche Art. 67 20 GAV) ausgerichtet wird.
- 55.6 Für Mitarbeitende mit Stundenlohn wird die Abgangsentschädigung aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten 5 Kalenderjahre berechnet. Grundlage bildet der 12. Teil des aktuellen Jahreslohnes bei Vollbeschäftigung. Eine Reduktion des jährlich vereinbarten Arbeitsvolumens begründet einen Pro-rata-Anspruch auf die Abgangsentschädigung nur, wenn damit ein Übertritt vom GAV in einen anderen Arbeitsvertrag verbunden ist.
- 55.7 Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist für einen allfälligen Sozialplan nicht massgebend.

## Art. 56\*

\* Aufgehoben per 1. Januar 2022

# Beziehungen der Vertragsparteien

## Art. 57 Definition der Mitwirkungsrechte

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

## Art. 58 Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission

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

## Art. 59 Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene

- 59.1 Die Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene sind im Rahmen der Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK) institutionalisiert. Massgebend ist das entsprechende Reglement.
- 59.2 Das SSM hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle das Personal betreffenden Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Sozialpartnerschaft ist. Die SRG informiert das SSM jährlich oder auf Verlangen über ihre Unternehmensziele. Sie stellt einer vom SSM bezeichneten Vertrauensperson die genehmigten Budgets zur Verfügung. Die SRG informiert das SSM mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten. Die Vertrauensperson des SSM unterliegt der Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes.
- 59.3 Delegationen der SRG und des SSM treffen sich periodisch zu einer Aussprache.
- 59.4 Das SSM hat das Recht, an den Sitzungen der Delegiertenversammlung SRG mit beratender Stimme teilzunehmen. Das Reglement der Delegiertenversammlung SRG regelt die Einzelheiten.
- 59.5 Das SSM kann verlangen, bei der Behandlung personalpolitischer Grundsatzfragen von gesamtunternehmerischer Tragweite vom Verwaltungsrat SRG angehört zu werden. Stattdessen kann der Präsident oder die Präsidentin SRG eine schriftliche Stellungnahme einholen. Über die Traktandierung diesbezüglicher Geschäfte wird das SSM jeweils vor den Sitzungen des Verwaltungsrates SRG orientiert.

- 59.6 Die gewerkschaftliche Tätigkeit des SSM wird von der Mitwirkung der Mitarbeitenden (im Sinne von Art. 36 GAV) nicht berührt.

## Art. 60 Beziehungen der Vertragsparteien auf Ebene der Unternehmenseinheiten

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

## Art. 61 Friedens- und Verhandlungspflicht

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



## Art. 62 Anwendung des GAV

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

## Art. 63 GAV-Schiedsgericht

- 63.1 Ein für Streitigkeiten aus der Anwendung des GAV zuständiges Schiedsgericht hat folgende Aufgaben:  
a) Entscheid über Streitigkeiten schuldrechtlicher Natur zwischen den GAV-Parteien;  
b) Entscheid über Streitigkeiten normativer Natur zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden.
- 63.2 Streitigkeiten schuldrechtlicher Natur können dem GAV-Schiedsgericht unterbreitet werden, wenn eine Schlichtung in der Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission endgültig fehlgeschlagen ist. Der ordentliche Rechtsweg ist in solchen Fällen ausgeschlossen.
- 63.3 Streitigkeiten normativer Natur zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden, welche Abschluss, Inhalt, Beendigung von einzelnen, dem GAV unterstehenden Arbeitsverhältnissen betreffen, können dem Schiedsgericht unterbreitet werden, wenn auf der Ebene der betreffenden Unternehmenseinheit definitiv keine Einigung zustande kommt und die klagende Partei nicht den Weg über ordentliche Gerichte vorzieht. Wird der Weg an das Schiedsgericht gewählt, dürfen bis zu einem Streitwert von 30 000 Franken der mitarbeitenden Person weder Gebühren noch Auslagen des Schiedsgerichts auferlegt werden. Die entsprechenden Kosten gehen zulasten der SRG.
- 63.4 Ein Reglement legt den Sitz, die Zusammensetzung, das Verfahren und die Einzelheiten der Zuständigkeit des Schiedsgerichtes fest.

## Art. 64 Anhänge und Reglemente zum GAV

- 64.1 Anhänge und Reglemente sind Ergänzungen und integrierender Bestandteil des GAV.
- 64.2 Der GAV enthält folgende Anhänge:  
Anhang I: Arbeitszeit  
Anhang II: Schlüsselfunktionen und Transparenz  
Anhang III: Sonderbestimmungen für Stagiaires  
Anhang IV: Mindestlöhne in Franken
- 64.3 Folgende Reglemente sind paritätisch ausgehandelt:  
– Langzeitkonto (Art. 29 lit. d GAV)  
– Gewerkschaftsurlaube und -arbeit (Art. 27 und 35 GAV)  
– Schutz der Persönlichkeit / Integrität (Art. 42 GAV)  
– Kreativitätsfonds und Förderungsfonds (Art. 44 GAV)  
– Personalfonds (Art. 45 GAV)  
– Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (Art. 58 GAV)  
– Kommissionen Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit (Art. 60 Abs. 4 GAV)  
– GAV-Schiedsgericht (Art. 63 GAV)  
– Schiedsstelle Lohnverhandlungen (Art. 67 7.4 GAV)  
– Grossoperationen (Art. 67 14 GAV)
- 64.4 Allfällige weitere nationale Reglemente oder Ausführungsbestimmungen, die für die Anwendung des GAV notwendig sind, werden der nationalen Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission vorgelegt.

## Art. 65 **Dauer des GAV**

- 65.1 Der GAV tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und ersetzt auf diesen Zeitpunkt den bisherigen Gesamtarbeitsvertrag vom 31. Dezember 2012 (GAV 2013).
- 65.2 Der GAV gilt bis 31. Dezember 2025.

## Art. 66 **Veränderte Umstände**

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

# Detailbestimmungen zum GAV

## Art. 67 **Detailbestimmungen zum GAV**

### 1 Aufträge an Drittfirmen

- 1.1 Die SRG schützt die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden, indem sie den Geltungsbereich des GAV weder durch Aufträge an Drittfirmen noch durch Einsätze von Leihpersonal aufweicht.
- 1.2 Die SRG verpflichtet sich, keine Aufträge an Drittfirmen zu vergeben, welche die Schweizer Gesetze nicht einhalten. Für die Vergabe von Produktionsaufträgen an Drittfirmen erlässt die SRG auf nationaler Ebene einheitliche Rahmenbedingungen (darin wird auch der Vorbehalt der SRG festgehalten, bei Nichteinhalten der Schweizer Gesetze und insbesondere des Arbeitsgesetzes seitens der Drittfirmen den Vertrag zu kündigen). Dem SSM wird der prozentuale Anteil der Auftragsproduktionen im Verhältnis zu den Gesamtproduktionen jährlich mitgeteilt.
- 1.3 Die SRG arbeitet nur mit Personalverleihfirmen zusammen, die eine kantonale oder eine Bundesbewilligung haben, und die die Schweizer Gesetze (insbesondere das Arbeitsgesetz) einhalten. Die SRG informiert das SSM jährlich über den Gesamtbetrag, den sie für Leiharbeit ausgibt, und übergibt die Liste aller Personalverleihfirmen, die im betreffenden Jahr Personal ausgeliehen haben.

## A **Rahmenbedingungen und Geltungsbereich**

### 2 Befristung von Arbeitsverträgen

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

### 3 Geltungsbereich

Der GAV gilt:

- a) für Mitarbeitende mit der Beschäftigungsform Teilzeit regelmässig, die mindestens 12 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt für eine Unternehmenseinheit arbeiten;
  - b) für Mitarbeitende mit der Beschäftigungsform Teilzeit unregelmässig mit Monatslohn, die mindestens 624 Stunden (78 volle Arbeitstage) pro Jahr für eine Unternehmenseinheit arbeiten (inklusive Ferien- und Feiertage);
  - c) für Mitarbeitende mit Stundenlohn, die mindestens 560 Stunden (70 volle Arbeitstage) pro Jahr für eine Unternehmenseinheit arbeiten;
  - d) für Teilzeit-Mitarbeitende im Stundenlohn, die unabhängig von der in der Arbeitszeitvereinbarung garantierten Anzahl Stunden mindestens 100 Einsätze pro Jahr für eine Unternehmenseinheit erbringen.
- 4 **Besondere Vertragsverhältnisse ausserhalb des GAV-Geltungsbereichs**  
Als besondere Vertragsverhältnisse gelten: Teilzeitmitarbeitende im Ausland, Reinigungs- und Kantinenpersonal, «Comédiens/comédiennes Suisse romande», Réceptionniste und Security-Personal (RTS), Betreuungspersonal Kinderkrippe (RSI).
  - 5 **Auslandkorrespondentinnen und -korrespondenten**  
Auslandkorrespondentinnen und -korrespondenten mit einem Teilzeitpensum können mit einem Individuellen Arbeitsvertrag (IAV) angestellt werden. Die Unternehmenseinheit gewährt die Anrechnung der Dienstjahre, den Ferienanspruch und die Abgangsentschädigung gemäss GAV sowie eine Rückkehrgarantie. Die bisherige Praxis einiger Unternehmenseinheiten, Auslandkorrespondentinnen und -korrespondenten auch bei Teilzeitbeschäftigung unter dem GAV anzustellen, soll weiterhin möglich sein.

## B Arbeitsvertrag und Vertragsänderung

### 6 Arbeitsvertrag und Vertragsänderung

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

## C Lohn und Sozialzulagen

### 7 Lohnverhandlungen

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

## D Versicherungen

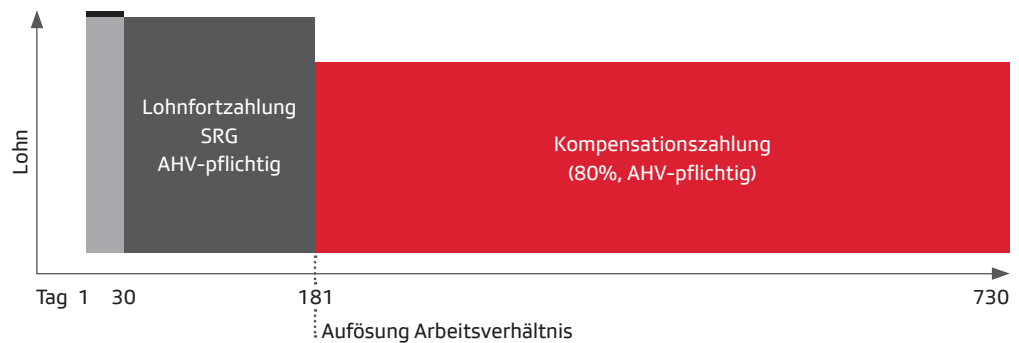
- 8 Krankheit bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses
  - 8.1 Sind Mitarbeitende, deren Arbeitsvertrag durch Kündigung der SRG oder durch gegenseitige Übereinkunft aufgelöst wurde, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krank und dauert diese Krankheit (Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 Prozent) nach Austritt an, können sie gegen Vorlage eines Arztzeugnisses eine monatliche Kompensationszahlung beantragen. Diese Zahlung beträgt bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit 80 Prozent der Lohnbestandteile gemäss Art. 17.2 GAV. Die SRG leistet diese Kompensationszahlung so lange die Arbeitsunfähigkeit andauert, längstens während 730 Tagen abzüglich effektiv erfolgte Lohnfortzahlung.
  - 8.2 Hat die Lohnfortzahlung beim Austritt weniger als 180 Tage gedauert, werden die Leistungen gemäss Art. 8.1 maximal während 550 Tagen ausgerichtet.
  - 8.3 Vorbehalten bleibt die Kürzung oder Verweigerung der Kompensationszahlung aufgrund einer vertrauensärztlichen Beurteilung. Sofern eine Invalidenrente oder Taggelder der Unfall- oder Arbeitslosenversicherung fliessen, entfällt die Kompensationszahlung.
- 9 Rückerstattung der AHV-Beiträge an Nichterwerbstätige (NE)

Mit der Auflösung des Arbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin bei Arbeitsunfähigkeit entfällt die Lohnfortzahlung. Besteht die Arbeitsunfähigkeit danach weiter und richtet die Versicherung Unfalltaggelder aus, erstattet die SRG gegen Beleg die persönlichen NE-Beiträge an die AHV während längstens 730 Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit zurück.
- 10 Kürzung von Versicherungsleistungen
  - 10.1 Die SRG gleicht eine allfällige Kürzung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen (Geldleistungen) über die Lohnfortzahlung nicht aus.
  - 10.2 Damit sind Kürzungen wegen groben Selbstverschuldens gemeint. Beispielsweise im Zusammenhang mit einer absichtlichen Herbeiführung eines Gesundheitsschadens, der Teilnahme an Unruhen, Verbrechen, Raufereien, bei Selbsttötung, Selbstverstümmelung und so weiter. Die Details zur Einschränkung des Versicherungsschutzes sind im Gesetz (UVG) und/oder in den Versicherungsbestimmungen der Unfallversicherung festgehalten. Das SSM hat Anspruch darauf, in die Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) und die Versicherungsbestimmungen Einblick zu nehmen.

Beispiel bei Krankheit (GAV-Mitarbeitende)



Beispiel bei Auflösung Arbeitsverhältnis



- Reguläre Lohnzahlung SRG
- Ab dem 31. Tag GAV-Lohnfortzahlung SRG (Art. 17.2)  
 > Funktionslohn, Pauschale Kategorie B bzw. variable Zulagen (Abend- und Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit der Kat. A und C), monatl. und/oder variable Funktionszulagen, Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen), Betreuungszulage
- Kompensationszahlung ab Austrittsdatum
- Zum Beispiel B-Prime

Unfall (GAV-Mitarbeitende)



- Reguläre Lohnzahlung SRG
- Ab dem 31. Tag GAV-Lohnfortzahlung SRG (Art. 17)  
 Lohnbestandteile: Funktionslohn, Pauschale Kategorie B beziehungsweise 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 Prozent Taggeld
- Zum Beispiel B-Prime

## E Arbeitszeit

- 11 Arbeitszeit
  - 11.1 Die jährliche Arbeitszeit definiert sich nach Art. 24.1 GAV.
  - 11.2 Für die Ermittlung des Brutto-Stundenlohnes wird der Divisor 2080 beigezogen.
- 12 Arbeitszeitkategorie A

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

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

Während Grossoperationen werden die Arbeitszeitregeln und Zulagen des GAV durch ein Pauschalregime ersetzt. Das Reglement definiert die Einzelheiten.
- 15 Pausenregelung

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

## F Rechte und Pflichten

- 16 Mitwirkung
  - 16.1 Die Mitwirkung der Mitarbeitenden greift in keiner Weise auf die gewerkschaftlichen Verantwortlichkeiten des SSM über, das allein berechtigt ist, mit der Arbeitgeberin über den GAV zu verhandeln und seine Anwendung zu gewährleisten (Art. 59 GAV).
  - 16.2 Werden in der SRG Arbeitnehmervertretungen im Sinne des Mitwirkungsgesetzes bestellt, prüfen die Vertragsparteien die Auswirkungen auf den GAV und legen das weitere Vorgehen fest.
- 17 Vollzugskostenbeitrag
  - 17.1 Die durch Aussenseiterbeiträge finanzierten Leistungen kommen grundsätzlich allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV zugute. Sie dienen teilweise der Deckung der mit der Aushandlung, Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten des SSM und der SRG. Das SSM leistet der SRG an die Kosten des GAV einen Beitrag von jährlich 10 000 Franken.
  - 17.2 Als Kontrollstelle zur Überprüfung der vertragsgemässen Verwendung der Aussenseiterbeiträge amtet die ordentliche Kontrollstelle des SSM. Sie erstattet der SRG jeweils Bericht.
- 18 Gleichstellung
  - 18.1 Die SRG stellt einen angemessenen Teil der Einsparungen aus dem über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Mutterschaftsurlaub für zusätzliche Investitionen und Beiträge zur Förderung ausserfamiliärer Kinderbetreuung sowie anderer personalorientierter Projekte zur Verfügung. Die Unternehmenseinheiten informieren das SSM jährlich über die Einsparungen, die getroffenen Massnahmen und die dafür eingesetzten Mittel.

- 18.2 Jede Unternehmenseinheit der SRG bezeichnet eine Person als Fachstelle, welche die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Unternehmenseinheit koordiniert. Diese Verantwortlichen der Unternehmenseinheiten für die Gleichstellung treffen sich einmal pro Jahr zu einem Informationsaustausch. Für die Organisation und Leitung dieser Sitzung ist im Turnus eine/r der Verantwortlichen der Unternehmenseinheiten zuständig. Die Bearbeitung der Gleichstellungsthemen erfolgt im sozialpartnerschaftlichen Gremium der jeweiligen Unternehmenseinheit.
- 19 Rechtsabtretung, Kreativitäts- und Förderungsfonds
- 19.1 Die Fondskommission kann den Sozialpartnern jährlich eine Verschiebung von Fondsmitteln zwischen den beiden Fonds beantragen.
- 19.2 Individuell abweichende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin und einzelnen Mitarbeitenden über die Rückübertragung von Rechten für andere als Rundfunknutzungen sind möglich, bedürfen aber der Schriftlichkeit. Mit Rücksicht auf die Persönlichkeitsrechte erteilt die Arbeitgeberin auf Begehren im Einzelfall Auskunft über die kommerzielle Verwertung von abgetretenen Rechten der betreffenden Person.
- 19.3 Die SRG stellt das SSM frei von allfälligen Vergütungsansprüchen, die ihm gegenüber aufgrund von Art. 44 GAV von Verwertungsgesellschaften geltend gemacht werden könnten.

## G Auflösung Arbeitsverhältnis

- 20 Wegfall der Abgangsentschädigung bei Rentenbezug oder gleichwertiger Leistung (Interpretation von Art. 55 Abs. 4 und 5 GAV).  
Es besteht nur dann kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rentenleistung der PKS bezogen wird, die dem garantierten Invalidenrentenanspruch von 60 Prozent des versicherten Lohnes im Leistungsprimat beziehungsweise 45 Prozent des beitragspflichtigen Lohnes im Beitragsprimat entspricht. Kürzungen infolge Vorbezug für Wohneigentum und/oder Vorbezug bei Scheidung werden dabei berücksichtigt.



## Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG)

Der Präsident



Jean-Michel Cina

Der Generaldirektor



Gilles Marchand

## Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

Die Co-Präsidentin



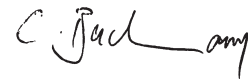
Priscilla Imboden

Der Co-Präsident



Rafaël Poncioni

Die Zentralsekretärin



Corinne Bachmann

# Anhang I: Arbeitszeit

## Art. 1 Detailbestimmungen Kategorie A

### Allgemein

- 1.1 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sowie die Arbeitszeiten sind 14 Kalendertage im Voraus mit Dienstplan bekannt zu geben.
- 1.2 Dienstplanänderungen, die weniger als 7 Tage im Voraus bekannt gegeben werden, geben bei Einsätzen im Inland Anspruch auf eine Entschädigung, sofern es sich um einen früheren ersten Arbeitsbeginn oder einen späteren Arbeitsschluss (am Ende des Tagwerkes) von mehr als 1 Stunde pro Tag handelt. Änderungen bis zu zwei Stunden werden mit 1 DPA entschädigt. Bei Änderungen von mehr als 2 Stunden wird pro Viertelstunde 0.25 DPA ausbezahlt.
- 1.3 Für jeden im Dienstplan vorgesehenen, aber aufgehobenen Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstag besteht Anspruch auf eine Ruhetagsentschädigung (RTE). Werden diese Tage auf Wunsch der Mitarbeitenden aufgehoben, wird keine RTE ausbezahlt.
- 1.4 Bei Ausfall eines im Dienstplan vorgesehenen Einsatzes müssen sich die Mitarbeitenden für einen anderen Einsatz innerhalb der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten. Erfolgt kein Einsatz, werden 4 Arbeitsstunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Im Falle eines Einsatzes zählt die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch 4 Stunden. Bei Ausfall eines Dienstes innerhalb von 7 Tagen, der durch die Arbeitgeberin verschuldet worden ist und nicht durch einen anderen Einsatz im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit ersetzt werden kann, werden den Mitarbeitenden mit Monatslohn die Arbeitsstunden gemäss Dienstplan gutgeschrieben.
- 1.5 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die die Arbeitgeberin verschuldet hat, als Arbeitsstunden angerechnet, sofern die Arbeitgeberin im Rahmen der ursprünglichen Planung keine Ersatzaufträge anbieten kann.
- 1.6 Für Mitarbeitende, die bei länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zum Einsatz kommen, gilt unabhängig vom Beginn der Produktion eine – ab Montag gerechnete – wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 54 Stunden (Verlängerung der gesetzlichen Limite um 4 Stunden), sofern die wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von 3 Wochen eingehalten und im Durchschnitt des Kalenderjahres die 5-Tage-Woche gewährt wird. Bei länger dauernden Produktionen hat der/die Arbeitnehmer/in für jeden zusätzlichen Arbeitstag, der über 6 aufeinanderfolgende Tage hinausgeht, Anspruch auf eine Vergütung von 84 Franken. Den Mitarbeitenden sind nach einer LDP drei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren.

### Teilzeit regelmässig

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

### Teilzeit unregelmässig

- 1.8 In einer Arbeitszeitvereinbarung wird im Hinblick auf das Folgejahr jeweils bis Ende Oktober festgehalten:
  - Anzahl zu leistende Stunden
  - Dauer des Normal-Arbeitstages
  - Arbeitsfreie Perioden oder ArbeitsperiodenSoll für bestimmte Funktionen, Berufsgruppen oder Personen ein Normal-Arbeitstag von weniger als 8 Stunden definiert werden, so wird auf Ebene der Unternehmenseinheit eine separate Vereinbarung mit dem SSM abgeschlossen.
- 1.9 In der Arbeitszeitvereinbarung gemäss Art. 1.8 garantiert die SRG den Mitarbeitenden im Stundenlohn zudem eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden. Werden die Mitarbeitenden nicht in diesem Umfang eingesetzt, haben sie dennoch Anspruch auf Bezahlung.

- 1.10 Bei Ablehnung von Einsätzen wird die Stundengarantie gemäss Art. 1.9 entsprechend reduziert. Keine Reduktion der Stundengarantie erfolgt bei Ablehnung von Einsätzen, die in eine arbeitsfreie Periode gemäss Arbeitszeitvereinbarung fallen würden, ferner bei Krankheit, Unfall oder vorgängig bewilligtem Urlaub.

#### Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie A

1.11	Zulage pro Stunde in Franken
Abendarbeit (21.00 bis 24.00 Uhr)	13
Nachtarbeit (24.00 bis 7.00 Uhr)	15
Sonn- und Feiertage (00.00 bis 24.00 Uhr)	13
Mehrarbeit für Arbeitszeit > 45 bis 50 Stunden/Woche	20
Dienstplanänderung (DPA)	8.70
	Zulage pro Tag in Franken
Ruhetagsentschädigung (RTE)	84
	Zeitzuschlag pro Stunde in Prozent
Nachtarbeit (24.00 bis 7.00 Uhr)	25
Überzeitstunden gemäss Art. 27.8	50

- 1.12 Die einzelnen Zulagen und Zuschläge werden kumuliert.
- 1.13 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden die Zeitzuschläge Nachtarbeit und Überzeitstunden mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit verbucht und ausbezahlt.
- 1.14 Anrecht auf die Zulage Mehrarbeit > 45 bis 50 Stunden/Woche geben die als Arbeitszeit (Art. 27 Abs. 1 GAV) definierten Stunden.

## Art. 2 Detailbestimmungen Kategorie B

### Allgemein

- 2.1 Die Arbeits-, Ruhe-, Feier- und Kompensationstage sowie die Arbeitszeiten sind 14 Kalendertage im Voraus bekannt zu geben. Die Arbeitszeit wird in ganzen und halben Tagen geplant und muss dem voraussichtlichen Arbeitsaufwand entsprechen. Ein ausgewiesener, notwendiger Mehraufwand wird als Arbeitszeit angerechnet. Es sind Absprachen über die Erreichbarkeit und die Präsenzzeit zu treffen.
- 2.2 Bei Ausfall eines im Dienstplan vorgesehenen Einsatzes müssen sich die Mitarbeitenden für einen anderen Einsatz innerhalb der ursprünglich geplanten Zeit zur Verfügung halten. Erfolgt kein Einsatz, werden 4 Arbeitsstunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Im Falle eines Einsatzes zählt die effektive Arbeitszeit, mindestens jedoch 4 Stunden. Bei Ausfall eines Dienstes innerhalb von 7 Tagen, der durch die Arbeitgeberin verschuldet worden ist und nicht durch einen anderen Einsatz im Rahmen der ursprünglich geplanten Zeit ersetzt werden kann, werden den Mitarbeitenden mit Monatslohn die Arbeitsstunden gemäss Dienstplan gutgeschrieben.
- 2.3 Bei Mitarbeitenden mit Stundenlohn werden verbindlich vereinbarte Einsätze, die aus Gründen ausfallen, die die Arbeitgeberin verschuldet hat, als Arbeitsstunden angerechnet, sofern die Arbeitgeberin im Rahmen der ursprünglichen Planung keine Ersatzaufträge anbieten kann.

- 2.4 Für Mitarbeitende, die bei länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zum Einsatz kommen, gilt unabhängig vom Beginn der Produktion eine – ab Montag gerechnete – wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 54 Stunden (Verlängerung der gesetzlichen Limite um 4 Stunden), sofern die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von 3 Wochen eingehalten und im Durchschnitt des Kalenderjahres die 5-Tage-Woche gewährt wird. Bei länger dauernden Produktionen hat der/die Arbeitnehmer/in für jeden zusätzlichen Arbeitstag, der über 6 aufeinanderfolgende Tage hinausgeht, Anspruch auf eine Vergütung von 84 Franken. Den Mitarbeitenden sind nach einer LDP drei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren.

#### Teilzeit regelmässig

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

#### Teilzeit unregelmässig

- 2.6 Anhang I Art. 1.8 bis 1.10 gelten sinngemäss.

#### Pauschale Kategorie B

- 2.7 Anwendungsbereich, Stufen und Betrag  
Die Mitarbeitenden im Stundenlohn und Monatslohn der Kategorie B erhalten eine Pauschale, die nach Grad der Unregelmässigkeit abgestuft ist. Die Unternehmenseinheiten nehmen die Zuteilung in eine Stufe vor:

- Stufe Basis: 2000 Franken/Jahr
- Stufe Mittel: 3200 Franken/Jahr
- Stufe Hoch: 4180 Franken/Jahr

- 2.8 Entschädigung

Die Pauschale Kategorie B entschädigt die Mitarbeitenden pauschal für unregelmässige Arbeitszeit und für Zuschläge bei Mehrarbeit und Überzeit. Mit der Pauschale ist Folgendes abgegolten:

- Zulage Abendarbeit
- Zulage Nachtarbeit
- Sonntags- und Feiertagszulage
- Zulage für Mehrarbeit für Arbeitszeit > 45 bis 50 Stunden/Woche
- Dienstplanänderung
- Ruhetagsentschädigung
- Zeitzuschlag für Überzeitstunden
- Geldzuschlag für nicht kompensierte Überzeitstunden Ende Jahr.

- 2.9 Modalitäten

Die Pauschale wird monatlich ausbezahlt.

Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden wird die Pauschale entsprechend ihres vertraglichen Beschäftigungsgrads (BG) ausbezahlt.

Ein Wechsel der Stufe kann bei Änderung der Funktion oder der Arbeitsweise vorgenommen werden. Der Wechsel tritt nach Ablauf des Zeitraumes analog Kündigungsfrist in Kraft. Bei unbezahltem Urlaub wird die Pauschale ausgesetzt.

Bei Grossoperationen erhalten die Mitarbeitenden die Differenz zwischen dem Tageswert der B-Pauschale und der GOP-Entschädigung. Das Reglement «GOP» definiert die Einzelheiten.

- 2.10 Mitarbeitenden mit Stundenlohn wird der Zeitzuschlag Nachtarbeit mit der nächsten Lohnabrechnung als gearbeitete Zeit verbucht und ausbezahlt.

## Art. 3 Detailbestimmungen Kategorie C

### Allgemein

- 3.1 Aufgrund der folgenden nationalen Rahmenbestimmungen legen die Unternehmenseinheiten im Einvernehmen mit dem SSM die Regeln für die gleitende Arbeitszeit fest.
- 3.2 Die Kategorie C kennt zwei Beschäftigungsformen: Vollzeit und Teilzeit regelmässig.
- 3.3 Die Arbeitszeit setzt sich aus Block- und Gleitzeiten zusammen.
- 3.4 Die tägliche Betriebszeit dauert von Montag bis Freitag von 6.00 bis 21.00 Uhr und beträgt 15 Stunden. Die Blockzeiten werden auf der Ebene der Unternehmenseinheiten ausgehandelt und betragen maximal 5 Stunden pro Tag. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betriebszeit pro rata angepasst.
- 3.5 Mehrstunden können im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten kompensiert werden.
- 3.6 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist angehalten, die Schwankungen von Mehr- und Minusstunden während des Kalenderjahres soweit auszugleichen, dass per Ende Jahr der Schwankungssaldo die Limite von -24/+48 Stunden nicht übersteigt.

### Zulagen und Zeitzuschläge Kategorie C

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

- 3.8 Montag bis Freitag

Zulage pro Stunde in Franken (keine Kumulation)

Überschreitung Tagestotal von 8 Stunden	9
Arbeit ausserhalb der Betriebszeit (21.00 bis 06.00 Uhr)	9

- 3.9 Samstag und Sonntag

Zulage pro Stunde in Franken

Arbeit am Samstag	9
Arbeit am Sonntag	13

- 3.10 Abend-, Nachtarbeit und Überzeitstunden (Montag bis Sonntag)  
Kumulativ kommen die Zulagen und Zuschläge bei Abendarbeit, Nachtarbeit und Überzeitstunden hinzu.

Zulage pro Stunde in Franken

Abendarbeit (21.00 bis 24.00 Uhr)	13
Nachtarbeit (24.00 bis 7.00 Uhr)	15

Zeitzuschlag pro Stunde in Prozent

Nachtarbeit (24.00 bis 7.00 Uhr)	25
Überzeitstunden gemäss Art. 27.8	50

# Anhang II: Schlüsselfunktionen und Transparenz

## Art. 1 **Schlüsselfunktionen**

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

## Art. 2 **Transparenz gegenüber dem SSM**

- 2.1 In Anwendung von Art. 57 Abs. 1 GAV stellt die SRG dem SSM jeweils im September eine Liste aller Mitarbeitenden zu, deren Funktionslohn unter dem Richtlohn der entsprechenden Schlüsselfunktion liegt.  
Pro Person sind folgende Angaben zu machen: Unternehmenseinheit, administrative Nummer, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), vertragliche Funktion, Nummer der Schlüsselfunktion, Richtlohn, Funktionslohn, Wechsel Schlüsselfunktion. Zusammengefasst werden RTR, Swissinfo und GD. Für sie gilt: administrative Nummer, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), Richtlohn, Funktionslohn, Wechsel Schlüsselfunktion.
- 2.2 Die SRG informiert das SSM jährlich über die einheitliche Anwendung des Lohnsystems in den Unternehmenseinheiten und gibt bei Änderungen den Bewertungskatalog OGS ab.
- 2.3 Zudem geben die Unternehmenseinheiten auf Verlangen des SSM folgende Unterlagen ab: bewertete GAV-Schlüsselfunktionen; Referenzfunktion; Punktwerte der GAV-Schlüsselfunktionen mit entsprechenden Frankenwerten; allfällige Marktzuschläge für ganze Berufsgruppen (inklusive Kriterien).
- 2.4 **Arbeitsmarktuntersuchungen**  
Die SRG informiert das SSM über die Ergebnisse der von ihr verwendeten Arbeitsmarktuntersuchungen (zum Beispiel Lohnvergleiche) in anonymisierter Form. Auf Wunsch gibt die SRG die Methode und die Kriterien bekannt.

# Anhang III: Sonderbestimmungen für Stagiaires

Dieser Anhang enthält die abweichenden und ergänzenden Bestimmungen zum GAV für Stagiaires. Er gilt nicht für Kurz-Stages oder Praktika.

- 1** **Arbeitsvertrag und Vertragsänderung (ad Art. 5 GAV)**  
Das Ausbildungsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet. Der Vertrag erwähnt die Funktion, in der die Stagiaires ausgebildet werden, die vorgesehene Dauer des Stages und den Lohn. Die Anstellung erfolgt in der Regel im Rahmen einer Vollbeschäftigung. Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen während der Nacht und an Sonntagen, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Der GAV, die Sonderbestimmungen für Stagiaires sowie die relevanten Reglemente und Vorschriften sind vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen.
- 2** **Zuweisung anderer Arbeiten**  
Die Stagiaires können ausserhalb ihres Ausbildungsprogrammes vorübergehend mit Arbeiten betraut werden, die ihren beruflichen Kenntnissen oder ihren Fähigkeiten entsprechen. Diese Arbeiten müssen jedoch in Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, die dadurch nicht beeinträchtigt werden darf.
- 3** **Aus- und Weiterbildung (ad Art. 40 GAV)**  
Die SRG übernimmt im Rahmen ihrer Tätigkeit die fachgerechte Ausbildung der Stagiaires. Grundlage bildet der individuelle Ausbildungsplan. Er wird den Stagiaires bei der Anstellung abgegeben und bildet einen integrierenden Bestandteil ihres Arbeitsvertrages. Die Stagiaires haben alles zu tun, um die Ausbildungsziele zu erreichen; so haben sie namentlich die allgemeinen Anordnungen und die besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Die Stagiaires werden mindestens einmal pro Jahr beurteilt, damit die Entwicklung ihrer Ausbildung festgestellt werden kann. Bei längeren Abwesenheiten (zum Beispiel Schwangerschaft und Geburt, militärische Beförderungsdienste) kann der Stage verlängert werden. Je nach Ausbildungsentwicklung kann die Dauer des Stages um bis zu 30 Prozent nach oben oder unten angepasst werden, sofern die Ausbildungsziele gemäss Ausbildungsplan erreicht werden.
- 4** **Langzeitkonto (ad Art. 29 lit. d GAV)**  
Kompensationsurlaube aus Guthaben Langzeitkonto (LAZ) müssen im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin festgelegt werden. Bei Beendigung des Stages werden Restguthaben grundsätzlich ausbezahlt.
- 5** **Ferien (ad Art. 33 Abs. 7 GAV)**  
Die Ferien sind im Kalenderjahr zu gewähren und zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Der Aufschub des Ferienanspruchs ist ausgeschlossen.
- 6** **Urlaube (ad Art. 34 GAV)**  
Der Adoptionsurlaub sowie die unbezahlten Urlaube sind für Stagiaires nicht anwendbar.
- 7** **Lohn (ad Art. 6 GAV und Anhang II GAV)**  
Die Entlohnung richtet sich nach der Funktion, in der die Stagiaires ausgebildet werden, sowie nach dem Stand der Ausbildung (Semester). Sie wird anhand des Lohnsystems festgelegt. Die Umwandlung 13. Monatslohn (Art. 8 GAV) ist für Stagiaires nicht möglich.
- 8** **Versicherungen (Kapitel D GAV)**  
Die Stagiaires werden bei der PKS gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.



- 9 Betreuungszulage  
Anstelle von Art. 10 GAV gilt:  
Eine Zulage von 5688 Franken pro Jahr wird ausgerichtet:
- a) für minderjährige, für erwerbsunfähige und für in Ausbildung stehende Kinder gemäss Bundesgesetz über Familienzulagen;
  - b) wenn deren Ehegattin oder eingetragene Partnerin beziehungsweise Ehegatte oder eingetragener Partner wegen Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
  - c) an Stagiaires, die gegenüber einer oder einem nahen Verwandten oder einer geschiedenen Ehegattin beziehungsweise einem geschiedenen Ehegatten oder einer Partnerin beziehungsweise einem Partner bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft eine Unterstützungspflicht erfüllen.
- 10 Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Kapitel H GAV)  
Für die Stagiaires besteht nach Beendigung des Stages kein Anrecht auf Weiterbeschäftigung bei der SRG. Ebenso sind Stagiaires im Entschluss über ihre weitere berufliche Tätigkeit frei. Spätestens 2 Monate vor Abschluss der Ausbildung (3 Monate beim überjährigen Stage) teilt die SRG schriftlich mit, ob und zu welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung unter einem anderen Vertrag möglich ist. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen gemäss Art. 51 GAV.
- 11 Saldierung (ad Art. 32 Abs. 1 GAV)  
Einmal jährlich wird eine Schlussabrechnung der Mehrstunden erstellt. Grundsätzlich werden hierauf sämtliche Mehrstunden ausbezahlt. Auf Verlangen der Stagiaires sind bis zu 40 Mehrstunden auf das neue Jahr zu übertragen. Dieses Guthaben ist bis zur nächsten Schlussabrechnung zu kompensieren.

# Anhang IV: Mindestlöhne

Jahreslöhne, gerundet auf 5 Rappen (Stand 1. April 2023), * gilt für: GD, RTR, RTS, SRF, SWI								
Punkte	national*	RSI	Punkte	national*	RSI	Punkte	national*	RSI
75	41'878.30	39'784.40	108	50'592.40	48'062.80	141	61'118.70	58'062.80
76	42'119.35	40'013.40	109	50'882.60	48'338.50	142	61'469.75	58'396.30
77	42'361.15	40'243.10	110	51'175.40	48'616.60	143	61'823.40	58'732.25
78	42'604.75	40'474.50	111	51'468.95	48'895.50	144	62'177.85	59'068.95
79	42'849.05	40'706.60	112	51'764.95	49'176.70	145	62'535.60	59'408.80
80	43'095.10	40'940.35	113	52'061.90	49'458.80	146	62'894.20	59'749.50
81	43'342.75	41'175.60	114	52'361.30	49'743.20	147	63'256.20	60'093.35
82	43'592.15	41'412.55	115	52'662.35	50'029.20	148	63'618.90	60'437.95
83	43'842.30	41'650.20	116	52'964.20	50'316.00	149	63'985.05	60'785.80
84	44'094.15	41'889.45	117	53'268.60	50'605.15	150	64'352.00	61'134.40
85	44'347.70	42'130.35	118	53'574.70	50'895.95	151	64'722.25	61'486.15
86	44'602.05	42'371.95	119	53'882.40	51'188.30	152	65'093.35	61'838.70
87	44'858.05	42'615.15	120	54'191.80	51'482.20	153	65'467.80	62'194.45
88	45'115.80	42'860.00	121	54'503.75	51'778.55	154	65'843.90	62'551.70
89	45'375.10	43'106.35	122	54'816.40	52'075.60	155	66'221.75	62'910.65
90	45'636.15	43'354.35	123	55'131.70	52'375.10	156	66'602.00	63'271.90
91	45'898.05	43'603.15	124	55'447.75	52'675.35	157	66'984.80	63'635.55
92	46'161.50	43'853.45	125	55'766.35	52'978.00	158	67'369.25	64'000.80
93	46'426.80	44'105.45	126	56'086.55	53'282.20	159	67'757.05	64'369.20
94	46'693.65	44'359.00	127	56'409.35	53'588.85	160	68'145.70	64'738.40
95	46'962.20	44'614.05	128	56'732.90	53'896.25	161	68'537.70	65'110.80
96	47'231.55	44'870.00	129	57'059.00	54'206.05	162	68'931.30	65'484.75
97	47'502.60	45'127.45	130	57'386.75	54'517.45	163	69'327.40	65'861.05
98	47'776.10	45'387.30	131	57'716.15	54'830.35	164	69'725.25	66'238.95
99	48'050.45	45'647.95	132	58'048.10	55'145.65	165	70'125.55	66'619.25
100	48'326.55	45'910.20	133	58'381.65	55'462.60	166	70'528.30	67'001.90
101	48'604.20	46'174.00	134	58'716.90	55'781.05	167	70'933.65	67'386.95
102	48'882.80	46'438.65	135	59'053.80	56'101.15	168	71'341.45	67'774.40
103	49'163.85	46'705.65	136	59'393.25	56'423.60	169	71'750.90	68'163.35
104	49'446.55	46'974.20	137	59'734.35	56'747.65	170	72'162.90	68'554.75
105	49'730.05	47'243.55	138	60'077.90	57'074.00	171	72'577.35	68'948.50
106	50'016.15	47'515.35	139	60'422.35	57'401.25	172	72'994.30	69'344.60
107	50'303.00	47'787.85	140	60'770.10	57'731.60	173	73'413.85	69'743.15

**Jahreslöhne, gerundet auf 5 Rappen (Stand 1. April 2023), \* gilt für: GD, RTR, RTS, SRF, SWI**

<b>Punkte</b>	<b>national*</b>	<b>RSI</b>	<b>Punkte</b>	<b>national*</b>	<b>RSI</b>	<b>Punkte</b>	<b>national*</b>	<b>RSI</b>
174	73'835.80	70'144.00	207	89'198.20	84'738.30	240	107'758.15	102'370.25
175	74'259.50	70'546.50	208	89'711.20	85'225.65	241	108'377.00	102'958.15
176	74'686.45	70'952.15	209	90'226.60	85'715.25	242	108'999.10	103'549.15
177	75'115.15	71'359.40	210	90'744.45	86'207.20	243	109'625.35	104'144.10
178	75'547.10	71'769.75	211	91'265.70	86'702.40	244	110'255.00	104'742.25
179	75'980.80	72'181.80	212	91'790.20	87'200.70	245	110'888.80	105'344.40
180	76'416.90	72'596.05	213	92'317.35	87'701.45	246	111'525.15	105'948.90
181	76'856.45	73'013.65	214	92'847.75	88'205.35	247	112'166.45	106'558.15
182	77'297.60	73'432.70	215	93'381.40	88'712.35	248	112'810.30	107'169.80
183	77'742.10	73'855.00	216	93'917.65	89'221.80	249	113'458.30	107'785.40
184	78'188.35	74'278.95	217	94'457.25	89'734.40	250	114'110.40	108'404.90
185	78'637.80	74'705.90	218	94'999.35	90'249.35	251	114'765.95	109'027.65
186	79'088.95	75'134.55	219	95'545.55	90'768.30	252	115'424.75	109'653.55
187	79'543.45	75'566.30	220	96'094.30	91'289.60	253	116'088.65	110'284.20
188	80'000.50	76'000.50	221	96'646.40	91'814.05	254	116'754.95	110'917.20
189	80'460.00	76'437.00	222	97'201.00	92'340.95	255	117'425.45	111'554.20
190	80'922.00	76'875.90	223	97'759.75	92'871.80	256	118'100.15	112'195.15
191	81'387.40	77'318.00	224	98'320.95	93'404.90	257	118'778.90	112'840.00
192	81'854.40	77'761.70	225	98'885.60	93'941.30	258	119'461.10	113'488.05
193	82'324.70	78'208.45	226	99'454.35	94'481.65	259	120'147.55	114'140.15
194	82'797.60	78'657.70	227	100'025.65	95'024.35	260	120'837.20	114'795.35
195	83'272.95	79'109.30	228	100'600.20	95'570.15	261	121'531.10	115'454.55
196	83'751.65	79'564.10	229	101'178.10	96'119.20	262	122'229.90	116'118.40
197	84'232.85	80'021.20	230	101'759.40	96'671.45	263	122'931.25	116'784.70
198	84'716.55	80'480.75	231	102'343.25	97'226.10	264	123'637.60	117'455.75
199	85'203.55	80'943.40	232	102'931.10	97'784.55	265	124'348.20	118'130.80
200	85'693.15	81'408.50	233	103'522.45	98'346.30	266	125'062.05	118'808.95
201	86'185.15	81'875.90	234	104'117.00	98'911.15	267	125'780.95	119'491.90
202	86'679.70	82'345.70	235	104'715.90	99'480.10	268	126'503.10	120'177.95
203	87'178.40	82'819.50	236	105'317.10	100'051.25	269	127'230.35	120'868.85
204	87'678.80	83'294.85	237	105'921.75	100'625.65			
205	88'182.50	83'773.40	238	106'530.55	101'204.05			
206	88'688.70	84'254.25	239	107'142.65	101'785.50			

# Stichwortverzeichnis

	SEITEN	ARTIKEL
<b>A</b>		
Abendarbeit	11, 16, 43 f.	17, 27, AI
Abgangsentschädigung	30, 35, 40	55, 67 5, 67 20
Abwesenheit	11 f., 17 f., 20, 22, 49	17, 19, 22, 24, 27, 33 f., AIII
Adoption	10, 21, 49	12, 34, AIII
Altersrücktritt	10, 28	13, 52
Anhänge zum GAV	6, 33	1, 64
Anrechenbare Zeit / Stunden	18	27, 29
Anwendung des GAV	6, 23, 29, 33, 39, 48	2, 37, 54, 62 f., 67 16.1, 67 17.1, AI
Arbeitsfreie Perioden / Monate	17, 23, 42 f.	27, 37, AI
Arbeitslosigkeit	29	54
Arbeitslosigkeit	32 f.	60, 64
Arbeitsunfähigkeit	12 f., 37	18, 20, 22, 67 8.1, 67 9
Arbeitsunterbrechungen	16	27
Arbeitszeit	7, 14 f., 24, 30, 33, 35, 39, 42 f.	5, 24 f., 26a f., 29, 32, 40, 55, 64, 67 3, 67 11, AI
Arbeitszeitbegriffe	18	27
Arbeitszeitkategorien	7, 14, 39	5, 25, 67 12, 67 13
Arbeitszeitvereinbarung	7, 35, 42 f.	5, 67 3, AI
Arztzeugnis	13, 21 f., 37	22, 34, 67 8.1
Aufgehobener Ruhe-, Feier-, Ferien- und Kompensationstag	17, 42	27, AI
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	10, 25 f., 28, 30, 32, 37, 40, 50	13, 43, 49, 54 f., 60, 67 8, 67 9, 67 20, AIII
Ausbildung	9, 11, 16, 18, 23 f., 49 f.	10 f., 17, 27, 39 f., 44, AIII
Ausbildungszulage	9, 11	11, 17
Austritt	10, 12, 18, 20, 28 f., 37	13, 19, 29, 33, 53 f., 67 8.1 f.
<b>B</b>		
Befristung des Arbeitsverhältnisses / von Arbeitsverträgen	6, 35	2, 67 2
Berufliche Vorsorge (BVG)	7, 11	5, 16
Berufsauslagen	10	14
Berufsunfall	11	16
Beschäftigung	12 f., 31 f.	20, 59 f.
Beschäftigungsform	15, 35 f., 45	26, 67 3, 67 6.1, AI
Beschäftigungsgrad	6 f., 10, 13 f., 19, 21, 27 f., 30, 44	2, 5, 12 f., 20, 24, 26, 32, 34, 50a, 54 f., AI
Besetzung von Stellen	7	3
Betreuungsurlaub	22	34
Betreuungszulage	9, 11, 50	10, 17, AIII
Beziehungen der Vertragsparteien auf Ebene der Unternehmenseinheiten	32	60
Beziehungen der Vertragsparteien auf nationaler Ebene	31	59
Bogenkarriere	27	50a

	SEITEN	ARTIKEL
<b>C</b>		
Chancengleichheit	23	38
<b>D</b>		
Dauer des GAV	32, 34	61, 65
Dienstgeheimnis	26	49
Dienstjahre	10, 28 f., 30, 35	13, 54 f., 67 5
Dienstplan	17, 42 f.	27, AI
Dienstplanänderungen	42 f.	AI
<b>E</b>		
Einsatz / Einsätze	6, 14 f., 35, 42 f.	2, 24a, 26 f., 67 1, 67 3, AI
Einzelarbeitsvertrag (EAV)	7, 11	5, 17
Ende der Lohnfortzahlung	13	21
Entlassung	28 f., 36	54 f., 67 6.1
<b>F</b>		
Familienzulagen	9 f., 50	10 f., 17, AIII
Feiertage	17, 35, 43	27, 67 3, AI
Ferien	17, 20, 22	27, 33 f., 67 3, AIII
Ferienentschädigung	11, 20, 22	17, 33 f.
Ferienlohn	20	33
Förderungsfonds	25, 33, 40	44, 64, 67 19
Friedenspflicht	32	61
Fristlose Entlassung	29 f.	54 f.
Funktionslohn	8 f., 11, 27, 36, 48	6 f., 9, 17, 50a, 67 7.1, AI
Funktionszulagen	8, 11, 36, 38	6 f., 17, 67 7.3, 67 10
<b>G</b>		
Geburt	10 f., 21	12, 17, 20, 34
Geburtszulage	10	12
Geltungsbereich	6, 35, 39	1 f., 67 1.1, 67 3, 67 17.1
Geschenke	27	50
Gesundheitsvorsorge	32 f.	60, 64
Gewerkschaftsarbeit	16, 18	27
Gewerkschaftsurlaube	22, 33	35, 64
Gleichgeschlechtliche Eltern	21	34
Gleichstellung	23, 39 f.	38, 67 18
Gleitzeit	14, 45	25, AI
Grundsätze zur Arbeitszeit	14	24
<b>H</b>		
Heirat	21	34
<b>I</b>		
Individuelle Gehaltssituation	9	9
Information	23, 31 f.	36, 57, 59 f.
<b>J</b>		
Jahresarbeitszeit	14, 18 f.	24, 27, 29, 32

K	SEITEN	ARTIKEL
Kategorie A – Detailbestimmungen	42 f.	AI
Kategorie B – Detailbestimmungen	43 f.	AI
Kategorie C – Detailbestimmungen	45	AI
Kinderzulage	9	11
Kompensation von Überzeitstunden	18 f.	29, 31
Kompensation von Zeitzuschlägen	18 f.	29, 31
Kompensationstage	17, 42 f.	27, AI
Krankheit	8, 9, 11 f., 17, 20 f., 28, 37, 43, 50	7, 10, 17 f., 20, 22, 27, 33 f., 51, 67 8, AI, AIII
Krankheit eines Kindes	21	34
Kreativitätsfonds	25, 33, 40	44, 64, 67 19
Kündigungsfristen	28, 50	51, 53, AIII
Kündigungsschutz	22, 28 f.	34, 54 f.
Kurzabsenzen	21	34
Kürzung der Versicherungsleistungen	12, 37	18 f., 67 8, 67 10
<b>L</b>		
Länger dauernde, zusammenhängende Produktionen (LDP)	42, 44	AI
Langzeitkonto (LAZ)	18 f., 28, 33, 49	29, 32, 33, 53, 64, AIII
Leistungskomponente	8	6 f.
Lohn	7 f., 10 f., 17 f., 23, 25, 27, 29 f., 35 f., 49, 51, 52	5 f., 13, 16 f., 27, 29, 32, 33, 37, 44, 50, 54, 67 3, 67 7, 67 20, AIII, AIV
Lohnentwicklung	8 f., 23	6, 9, 39
Lohnformen	8	7
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und Unfall	11 f., 37 f.	17 f., 21, 67 8, 67 9, 67 10
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	11 f.	17, 19, 21
Lohnnachzahlung bei Todesfall	13	23
Lohnpolitik	8	6
Lohnverhandlungen	8, 33, 36	6, 64, 67 7
<b>M</b>		
Mehrarbeit	19, 39, 43 f.	32, 67 13, AI
Mehrstunden	18 f., 42, 44 f., 50	27, 30, 32, AI, AIII
Meldepflichten	13	22
Militärdienst	11 f.	17, 19
Minimallohn	8	7
Minimalstundenergänzung	16, 42 f.	27, AI
Minusstunden	18 f., 28, 45	27, 29, 30, 32, 53, AI
Mitarbeitende geplant auf den Tag	14	25
Mitarbeitende geplant auf die Stunde	14	25
Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit	14	25
Mitarbeitendengespräch	23	39
Mitwirkung / Mitwirkungsrechte	23, 26, 31 f., 39	36, 46, 57, 59, 67 16
Mitsprache	8, 23, 26, 31 f., 47	6, 36, 46, 57, 60, AI
Mitwirkung in Werbesendungen	26	46
Mobbing	24	42
Mutterschaft	12 f., 20 f., 39	20, 33 f., 67 18.1

	SEITEN	ARTIKEL
<b>N</b>		
Nacharbeit	11, 16, 18 f., 43 f.	17, 27, 29, 31, AI
Nebenbeschäftigung	26	46
Nichtberufsunfälle	11	16
<b>O</b>		
Öffentliches Amt	21, 26	34, 47
<b>P</b>		
Pauschale	9 f., 36, 39, 44	7, 14, 17, 67 7.3, 67 13, AI
Pause	14, 18, 39	24a, 27, 67 15
Pensionskasse	11, 18, 21, 27, 30 f., 40, 49	16, 29, 34, 50a, 55, 67 20, AIII
Personaldaten	25	43
Personaldossier	25, 28	43, 54
Personalentwicklung	23 f.	39 f.
Personalfonds	25, 33	45, 64
Persönlichkeit	24, 33	42, 64
Pikett	18	28
Planung (der Arbeitszeit)	14 f., 16, 19, 42 f.	25, 27, 30, AI
Probezeit	28	51
<b>R</b>		
Rechtliches Gehör	24	41
Rechtsabtretung	25, 40	44, 67 19
Reisezeit	16, 18	27
Reglemente zum GAV	7, 10 f., 16, 18 f., 22, 24 f., 31 f., 36, 39, 44, 49	5, 14, 16, 27 f., 35, 40, 42, 44, 58 f., 63 f., 67 7.5, 67 14, AI, AIII
Richtlohn	8 f., 36, 47 f.	7, 9, 67 7.1, AI
Ruhestand	19, 28	29, 52
Ruhetage	17, 42, 44	27, AI
Ruhetagsentschädigung (RTE)	42, 44	AI
<b>S</b>		
Saldierung der Zeitkonti	19, 50	32, AIII
Schiedsgericht	33	63 f.
Schlüsselfunktion	7 f., 33, 36, 39, 47 f.	4 f., 7, 9, 64, 67 6.1, 67 12, AI
Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit	24, 33	42, 64
Schwangerschaft	12 f., 20, 49	20, 22, 33, AIII
Schwankungssaldo	18, 28, 45	29, 53, AI
Sexuelle Belästigung	24	42
Sozialpartnerschafts- und Schlichtungskommission (SSK)	31 f.	58 f., 63 f.
Stagiaires	6, 11, 33, 49 f.	2, 17, 64, AIII
Standortbestimmung	23 f.	39 f.
Stundenlohn	8, 11, 17 f., 20, 22 f., 29 f., 35, 39, 42 f.	6, 17, 27, 29, 33 f., 37, 54 f., 67 3, 67 11.2, AI

	SEITEN	ARTIKEL
<b>T</b>		
Tägliche Ruhezeit	16	27
Tagesarbeit	16	27
Taggeld	12, 22, 29, 37 f.	20, 34, 54, 67 8.3 f.
Teilzeit regelmässig	15, 35 f., 40, 42 f.	26, 67 3, 67 6.1, AI
Teilzeit unregelmässig	15, 19, 35 f., 42, 44	26, 32, 67 3, 67 6.1, AI
Telearbeit	15	26a
Todesfall	10, 13, 21	13, 23, 34
Transparenz	9, 33, 47 f.	9, 64, AII
Trauerfeier	21	34
Treueprämie	10	13
<b>U</b>		
Übertritt in einen anderen Vertrag	30, 36	55, 67 6.1
Überzeit / Überzeitstunden	18 f., 43 f.	27, 29, 31 f., AI
Umwandlung 13. Monatslohn	9, 49	8, AIII
Unbezahlter Urlaub	21 f.	34
Unfall	8, 11 f., 17, 20, 28, 43	7, 17 f., 22, 27, 33, 51, 67, AI
Unfallversicherung (UVG)	11 f., 37 f.	16 f., 21, 67 10.2
Urlaube	9 f., 14, 18 f., 33, 43 f., 49	8, 13, 24, 27, 29, 33 f., 64, AI, AIII
<b>V</b>		
Vaterschaftsurlaub	21	34
Veränderte Umstände	34	66
Verhandlungspflicht	32	61
Versicherungen	11 f., 21, 29, 37, 46	16 f., 21 f., 34, 54, 67 8.3 f., AIII
Vertragsänderung / Änderung des EAV	7, 36, 49	5, 67 6, AIII
Vertrauensarzt	13, 37	22, 67 8.3
Vertrauensperson	23, 31	39, 59
Vollbeschäftigung / Vollzeitanstellung	10, 14 f., 19, 26, 30, 36, 45, 48 f.	13, 24, 26, 30, 46, 55, 67 6.1, AI, AII, AIII
Vollzugskostenbeitrag	23, 39	37, 67 17
Vorladung vor Gerichtsbehörde	26	48
Vorruhestandsurlaub	19	29
<b>W</b>		
Weiterbildung	16, 18, 23 f., 49	27, 39 f., AIII
Wochenende	17	27
Wohnungswechsel	21	34
<b>Z</b>		
Zeiterfassungssystem	14	24a
Zeitgutschriften	18	27
Zeitnachweis	14	24a
Zeitzuschlag	18 f., 44	29, 31, AI
Zivilschutzdienst	11 f.	17, 19
Zulagen	8 f., 13, 15, 19 f., 36, 38 f., 43, 45, 50	6 f., 10 f., 17, 23, 26a, 32 f., 67 7.3, 67 14, AI, AIII
Zuordnung zu Schlüsselfunktion	7	4
Zuweisung anderer Arbeiten	49	AIII



## Impressum

---

Herausgeberin  
SRG SSR  
Human Resources  
Giacomettistrasse 1  
3000 Bern 16

E-Mail: [hr@srgssr.ch](mailto:hr@srgssr.ch)

---

Übersetzungen  
Enterprise Services, Sprachdienst

---

Gestaltung  
HEUSSERBISCHOFF AG, Zürich  
[www.heusserbischoff.ch](http://www.heusserbischoff.ch)

---

Druck  
Stämpfli Publikationen AG, Bern  
[www.staempfli.ch](http://www.staempfli.ch)

---

Erscheinungsdatum  
Version 1.3: Erscheinungsdatum April 2023

