

# Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen: Schutz gegen übermässige Belastung

*Die Personalbefragung 2006 zeigt, dass die Belastung für viele SRG-Mitarbeitende eine kritische Grösse erreicht hat. Umso wichtiger ist, dass die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen von GAV und Arbeitsgesetz eingehalten werden. Das SSM gibt dem Thema in den nächsten Wochen das entsprechende Gewicht; dies nicht zuletzt im Hinblick auf die GAV-Verhandlungen, die demnächst beginnen werden. Weil auch hier gilt, dass sich nur schützen kann, wer das nötige Wissen besitzt, haben die Aktionen vornehmlich aufklärenden Charakter.*

Für die Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit sind einerseits die Artikel 21 – 25 sowie der Anhang I des Gesamtarbeitsvertrags massgebend. Andererseits hat die SRG, sofern sie nicht davon dispensiert ist, auch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (inkl. Verordnungen) einzuhalten, denn sie stellen zwingendes und minimales Arbeitsschutzrecht dar. Viele Bestimmungen im GAV, die von der SRG immer wieder als „zu kompliziert“ kritisiert werden, stammen denn auch direkt aus dem Arbeitsgesetz (ArG).

Aber: der GAV bildet das Gesetz nicht vollständig ab. So berücksichtigte der GAV 2001 zwar die wichtigsten Änderungen des seit August 2000 geltenden Arbeitsgesetzes, doch etliche Neuerungen wurden von der SRG erst aufgenommen, als das SSM tüchtig Druck machte. Per 2003 erliess sie eine „Instruktionsweisung zu den Arbeitszeitbestimmungen des GAV“, die den Mitarbeitenden (insbesondere dem disponierten Personal), Vorgesetzten und Disponenten helfen soll, die GAV-Arbeitszeitartikel **und** die relevanten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes in der Praxis korrekt anzuwenden.

Weil die Arbeitszeitartikel im GAV 2004 im Wesentlichen fortgeschrieben

wurden, ist es auch heute noch erforderlich, bei Fragen sowohl den Gesamtarbeitsvertrag als auch die Instruktionsweisung zu Rate zu ziehen. Wie das SSM feststellen musste, ist letztere vielen Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten aber nicht bekannt. Dasselbe gilt für die Entschädigungen, auf die in gewissen Fällen seit 2003 neu Anspruch besteht (vergl. Ziffer 4). Wir drucken die Weisung deshalb im Wortlaut ab und empfehlen allen, sie im GAV-Ordner abzulegen.

## Ein Seitenblick zum tpc...

Das SSM hat 2003 versucht, auch beim tpc dafür zu sorgen, dass die ArG-Bestimmungen, die in der SRG-Weisung behandelt werden, im tpc-GAV verankert werden. Vergeblich: weil der tpc-GAV keine Möglichkeit der Teilrevision kennt, stellte uns die damalige Führung zunächst vor die Wahl, entweder nichts zu ändern oder dann den ganzen GAV neu zu verhandeln. Als Ergebnis einer sehr mühseligen Diskussion resultierten letztlich nur wenige Anpassungen bei den Artikeln 36 – 38 und im Anhang I, die auf einem Beiblatt zum GAV festgehalten sind.

## ...und einer nach Genf

In Genf, bei TSR, führt das SSM diesen Monat eine Aktion durch, die verdeutlichen soll, welche Freiheiten die SRG heute im Umgang mit Arbeitsgesetz hat (bzw. sich nimmt). In der Broschüre, die ans ganze Personal ging, führt die SSM-Gruppe Genf zum Hintergrund folgendes aus: Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz hält, gestützt auf Art. 27 („Vorliegen besonderer Verhältnisse“), für bestimmte Betriebe fest, in welchen Punkten sie vom Arbeitsgesetz abweichen dürfen, also von Sonderbestimmungen profitieren können. Die SRG kommt bei fast allen zum Zug, hat also grosse Freiheiten,

bedeutend mehr als Spitäler oder Zeitungsredaktionen.

Mit der November-Aktion will das SSM in Genf aber auch testen, wie TSR mit zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes umgeht. Die Mitarbeitenden wurden aufgefordert, an fünf ausgewählten Bestimmungen zu prüfen, ob sie eingehalten werden. Ein Beispiel:

Art. 36 ArG besagt für Arbeitnehmer/-innen mit Familienpflichten folgendes:

*1. Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.*

*2. Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.*

*3. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.“*

Jede Kollegin, jeder Kollege mit Kindern unter 15 Jahren prüfe selbst, wie es wäre, mal auf den Rechten von Absatz 2 zu beharren....

**Das SSM empfiehlt, die folgenden 3 Seiten mit der Instruktionsweisung der SRG am Arbeitsplatz aufzuhängen und ab und zu einen Blick darauf zu werfen. Punkt 1 (Zweck) und Punkt 5 (Inkrafttreten) haben wir aus Platzgründen weggelassen.**

## 2. Ausgangslage (Eckwerte)

Die Woche gemäss Arbeitsgesetz:	Montag bis Sonntag
Wöchentliche Höchst Arbeitszeit:	50 Stunden
Überstunden gemäss OR:	zwischen 40 Std. (vertragliche wöchentliche Arbeitszeit) und 50 Std. (wöchentliche Höchst Arbeitszeit); Erhebung + Erfassung gem. GAV-Regelung
Überzeit (Stunden):	über 50 Std./Woche bzw. über 54 Std./Woche (länger dauernde Produktionen); max. 140 Std. pro Jahr (Berechnung GAV: alle Stunden über 54 Std.)
Verteilung der Arbeitszeit auf Tage:	5 Tage/Woche (Jahresdurchschnitt GAV); bis 6 Tage möglich (siehe Ziff. 3.2)
Tagesarbeitszeit:	Beginn + Ende der Arbeit innerhalb 14 Std.; tägliche Höchst Arbeitszeit (inkl. Überzeit, ohne Pausen) = 12,5 Std. (siehe Ziff. 3.2)
Tägliche Ruhezeit:	mindestens 11 Stunden
Ruhetag / Feiertag / Kompensationstag:	Periode von 35 Stunden
Arbeit am Wochenende:	in der Regel nicht mehr als 2 Wochenenden (Sa/So oder So/Mo) hintereinander; höchstens 6 mal pro Jahr an 3 Wochenenden hintereinander. Pro Kalenderjahr sind 29 arbeitsfreie Wochenenden zu gewähren (ohne Ferienanspruch).

## 3. Anwendungsbestimmungen

### 3.1 Mitbestimmung (GAV Art. 6)

**Beachten: Gestützt auf Art. 48 des Arbeitsgesetzes haben die Mitarbeitenden bei der Organisation der Arbeitszeit und bei der Gestaltung der Dienstpläne ein Mitspracherecht.**

### 3.2 Arbeitszeit (GAV Art. 22)

Basis für die Berechnung der Arbeitszeit ist die Woche. Sie beginnt mit dem Montag und endet mit dem Sonntag (auch bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen, unabhängig davon an welchem Wochentag sie beginnen). Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt 50 Stunden.

Grundsätzlich ist die gesetzliche Arbeitswoche von höchstens 6 Tagen einzuhalten. Gemäss Art. 16 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz umfasst die Arbeitswoche höchstens 5 ½ Arbeitstage. Sie kann auf 6 Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

**Beachten: Einsätze von 7 Tagen und länger sind grundsätzlich nicht gestattet (ausgenommen sind länger dauernde zusammenhängende Produktionen, siehe Ziff. 3.4).**

Die tägliche Höchst Arbeitszeit inkl. Überzeit beträgt 12,5 Stunden, gestützt auf Art. 10 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes (14 Stunden minus 1 ½ Stunden Pause). Ausnahmen:

- Einsatz im Rahmen von Sonderfällen gemäss Art. 26 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Überzeitarbeit in Notfällen).
- Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeitsspanne um 3 Std. auf 17 Std. (gemäss Art. 5 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz), sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinanderfolgende Stunden betragen.

### 3.3 Ruhetage (GAV Art. 25)

Wenn am Sonntag gearbeitet werden muss, dürfen Mitarbeitende gemäss Art. 21 Abs. 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden.

**Beachten: Den Mitarbeitenden muss in einem Zeitraum von 7 Tagen mindestens ein Ruhetag gewährt werden, unabhängig davon, an welchem Wochentag der Einsatz beginnt bzw. endet.**

Ungeachtet der Anzahl ununterbrochener Einsätze von mehr als 5 Tagen muss während des Kalenderjahres im Durchschnitt die 5-Tage-Woche eingehalten werden (GAV Art. 25 Abs. 4).

### 3.4 Länger dauernde zusammenhängende Produktionen (GAV Art. 25 Abs. 4)

Die Bestimmung von GAV Art. 25 Abs. 4, wonach bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen für Mitarbeitende bis zu 11 Tage ununterbrochene Arbeit angeordnet werden darf, ist sehr restriktiv anzuwenden. Sie gilt für Aussen- und Innenproduktionen sowie für spezifische Produktionsvorhaben, die bestimmte Kriterien erfüllen müssen, wie besonderes Know-how, spezialisierte Teams, zusammenhängendes Ereignis, reibungsloser Produktionsablauf, Beizug von Künstlern und externem Personal. Die länger dauernden zusammenhängenden Produktionen müssen somit betrieblich notwendig sein.

Für Mitarbeitende, die bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen 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.

**Beachten: Im Anschluss an eine länger dauernde zusammenhängende Produktion, die zwischen 7 und 11 Tage dauert, besteht Anspruch auf drei aufeinander folgende Ruhetage (ArGV2 Art. 7) und auf die Entschädigungen gemäss Ziff. 4.**

### 3.5 Pausen (GAV Anhang I/A Ziff. 2.3)

- a) Disponierten Mitarbeitenden ist bei einem vollen Tagewerk eine Pause von mindestens 1 Stunde zu gewähren. Die Pausen müssen nicht zwingend im Dienstplan vorgesehen werden. Ausserdem ist eine Aufteilung der einstündigen Pause auf zwei mal 30 Minuten zulässig, allerdings nur mit Einwilligung der Mitarbeitenden.
- b) Für das übrige Personal gelten folgende minimalen Pausenzeiten:
  - bei mehr als 5 ½ Std. tägliche Arbeitszeit = 15 Minuten
  - bei mehr als 7 Std. tägliche Arbeitszeit = 30 Minuten
  - bei mehr als 9 Std. tägliche Arbeitszeit = 60 Minuten

Wenn Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können bzw. erreichbar sein müssen, gelten Pausen als Arbeitszeit.

Auf Verlangen von Mitarbeitenden hat der Arbeitgeber bei ununterbrochenen Einsätzen Ablösungen zu organisieren, damit bei einem vollen Tagewerk - um die Mitte der Arbeit - eine Pause gewährt werden kann.

**Beachten: Der Entscheid, wann die Pause bezogen wird, kann den Mitarbeitenden überlassen werden (unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse). Es bleibt aber in der Verantwortung des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass die Pausen tatsächlich eingehalten werden (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers).**

### 3.6 Planung von Überstunden (GAV Anhang I/A Ziff. 3.1)

Grundsätzlich können Überstunden geplant und in einem zumutbaren Rahmen angeordnet werden. Zu den Überstunden gibt es keine gesetzliche Limite.

**Beachten: In den Dienstplänen dürfen nicht regelmässig und über mehrere Wochen hinweg Mehrstunden (Arbeitstage von mehr als 8 Std.) eingeplant werden.**

### 3.7 Überzeit (GAV Anhang I/A Ziff. 3.2)

Als Überzeit gelten jene Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden (bzw. 54 Stunden bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen) übersteigen. Überzeit darf gemäss Art. 12 des Arbeitsgesetzes nur ausnahmsweise angeordnet werden (z. B. wegen ausserordentlichem Arbeitsandrang oder zur Vermeidung von Betriebsstörungen) und kann nicht - oder nur sehr kurzfristig - im voraus geplant werden. Sie ist nur an Werktagen, und an diesen Tagen nur zwischen 06.00 und 23.00 Uhr zulässig. Vorbehalten bleibt der restriktive Einsatz im Rahmen von Sonderfällen gemäss Art. 26 der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (Überzeitarbeit in der Nacht und an Sonntagen in Notfällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können).

**Beachten: Grundsätzlich ist an Sonntagen keine Überzeit erlaubt (Ausnahmeregelung siehe Ziff. 4).**

### 3.8 Ruhetagsentschädigung (GAV Anhang I/A Ziff. 4.2)

Die Entschädigung für Dienstplanänderung ist ausdrücklich erst geschuldet, wenn die Änderung weniger als 7 Tage im voraus bekannt gegeben wird (GAV Anhang I/A Ziff. 4.2 lit. c). Diese Frist gilt auch für die in Ziff. 4.2 lit. d erwähnte Ruhetagsentschädigung (RTE).

**Beachten: Im Dienstplan vorgesehene Ruhe-, Feier-, Ferien- oder Kompensationstage, die vom Arbeitgeber weniger als 7 Tage im voraus aufgehoben werden, geben Anspruch auf eine RTE.**

## 4. Entschädigungen

Für betrieblich bedingte und notwendige Einsätze haben Mitarbeitende aller Arbeitszeitkategorien Anspruch auf Entschädigungen in Form von RTE gemäss GAV Anhang I/A Ziff. 4.1:

a) Überzeit am Sonntag (über 54 Std., gerechnet ab Montag) = **1 RTE**  
(Kompensation für Nichteinhalten des Arbeitsgesetzes)

b) Ununterbrochene Einsätze

- von 7 Tagen = **1 RTE**
  - von 8 Tagen = **2 RTE**
  - von 9 Tagen = **3 RTE**
  - von 10 Tagen = **4 RTE**
  - von 11 Tagen = **5 RTE**
- (Entschädigung für länger dauernde Beanspruchung)

Die RTE für Überzeit am Sonntag und für ununterbrochene Einsätze sind kumulierbar.

Nicht disponierte Mitarbeitende (GAV Anhang I/B), die eine Pauschale für unregelmässige Arbeitszeit (sogenannte „B prime“) erhalten, haben nur dann Anspruch auf diese RTE, wenn sie bei geplanten Produktionen mitwirken.

Die Ruhetagsentschädigungen sind auf dem Zeitrapport geltend zu machen, der durch die Linie visiert wird.