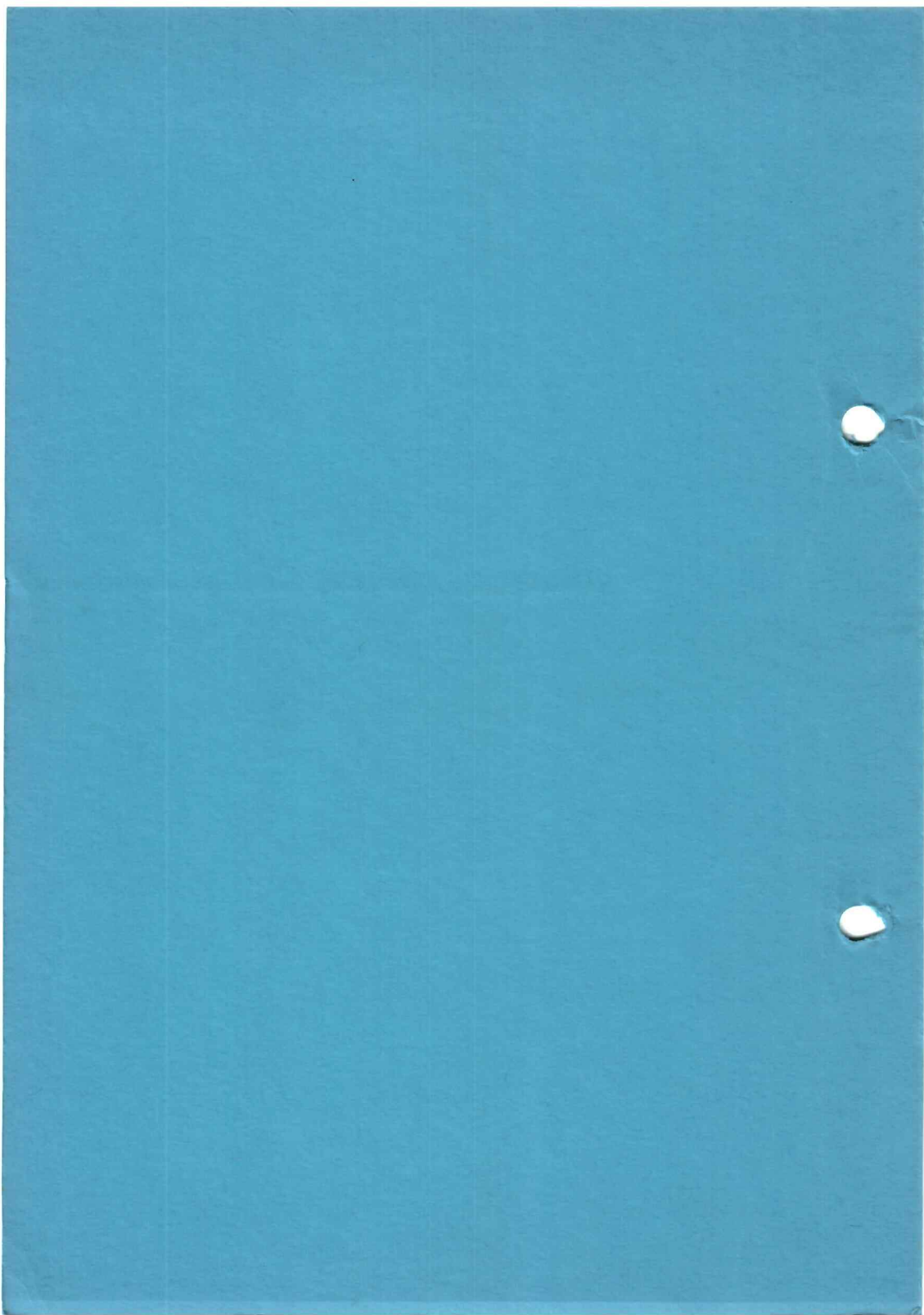


1. 1. 1975

# Gesamtarbeitsvertrag

betreffend  
die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen  
des Personals der Schweizerischen  
Radio- und Fernsehgesellschaft

+SRG



G E S A M T A R B E I T S V E R T R A G

BETREFFEND  
DIE ANSTELLUNGS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN DES PERSONALS DER  
SCHWEIZERISCHEN RADIO- UND FERNSEHGESELLSCHAFT

abgeschlossen zwischen der

SCHWEIZERISCHEN RADIO- UND FERNSEHGESELLSCHAFT (SRG)

nachstehend "Arbeitgeber" genannt, einerseits

und dem

VERBAND SCHWEIZERISCHER RADIO-ANGESTELLTER (VSRA)

sowie dem

SYNDIKAT SCHWEIZERISCHER MEDIENSCHAFFENDER (SSM)

nachstehend "Arbeitnehmerverbände" genannt, andererseits

SRG 150475 2500

## INHALTSVERZEICHNIS

### PRAEAMBEL

#### A. GELTUNGSBEREICH

- Art. 1 Anwendungsbereich
- Art. 2 Vollzugskostenbeitrag
- Art. 3 Vorbehalt übergeordneter gesetzlicher Bestimmungen

#### B. ANSTELLUNG

- Art. 4 Anstellung
- Art. 5 Provisorische Anstellung

#### C. RECHTE UND PFLICHTEN DES PERSONALS

- Art. 6 Mitbestimmung
- Art. 7 Beschäftigung
- Art. 8 Nebenbeschäftigung
- Art. 9 Bekleidung eines öffentlichen Amtes
- Art. 10 Abwesenheit
- Art. 11 Wahrung der Interessen der SRG
- Art. 12 Dienstgeheimnis
- Art. 13 Verbot der Annahme von Geschenken
- Art. 14 Verantwortlichkeit für verursachten Schaden
- Art. 15 Personalakte
- Art. 16 Vorladung vor eine Gerichtsbehörde
- Art. 17 Gerichtliche Untersuchung
- Art. 18 Disziplinarrecht

#### D. URHEBERRECHT UND ERFINDUNGEN

- Art. 19 Urheberrecht
- Art. 20 Erfindungen

#### E. ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUBE

- Art. 21 Arbeitszeit
- Art. 22 Ueberstunden
- Art. 23 Bestimmungen für Arbeitnehmer mit regelmässiger Arbeitszeit
- Art. 24 Bestimmungen für Arbeitnehmer mit Dienstplan
- Art. 25 Ruhe-, Zusatz- und Feiertage
- Art. 26 Tägliche Ruhezeit
- Art. 27 Ferien
- Art. 28 Urlaube
- Art. 29 Aus- und Weiterbildung

#### F. BESOLDUNG UND VERSICHERUNGEN

- Art. 30 Besoldung
- Art. 31 Klassifikation
- Art. 32 Qualifikation
- Art. 33 Versicherungen
- Art. 34 Besoldungsanspruch bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
- Art. 35 Besoldungsanspruch bei Militär-, Hilfs- und Zivilschutzdienst

#### G. ZULAGEN UND VERGÜETUNGEN

- Art. 36 Ortszulage
- Art. 37 Heiratszulage
- Art. 38 Geburtszulage
- Art. 39 Kinderzulage
- Art. 40 Zulagen pro rata
- Art. 41 Dienstaltersgratifikation
- Art. 42 Beiträge an Krankenversicherungsprämien
- Art. 43 Vergütungen für unregelmässige Arbeitszeit
- Art. 44 Dienstreise- und Mahlzeitenvergütungen
- Art. 45 Entschädigung für die Benützung von Privatwagen zu Dienstfahrten

- Art. 46 Berufsauslagen
- Art. 47 Besondere Vergütungen

#### H. AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

- Art. 48 Kündigungsfrist während der provisorischen Anstellung
- Art. 49 Kündigungsfrist während der definitiven Anstellung
- Art. 50 Zeugnis
- Art. 51 Kündigung und Rekursrecht
- Art. 52 Kündigung zur Unzeit
- Art. 53 Abgangsentschädigung
- Art. 54 Eidgenössische Versicherungskasse
- Art. 55 Gruppenversicherung
- Art. 56 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen
- Art. 57 Altersrücktritt
- Art. 58 Tod des Arbeitnehmers

#### I. PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Art. 59 Personalpolitische Massnahmen

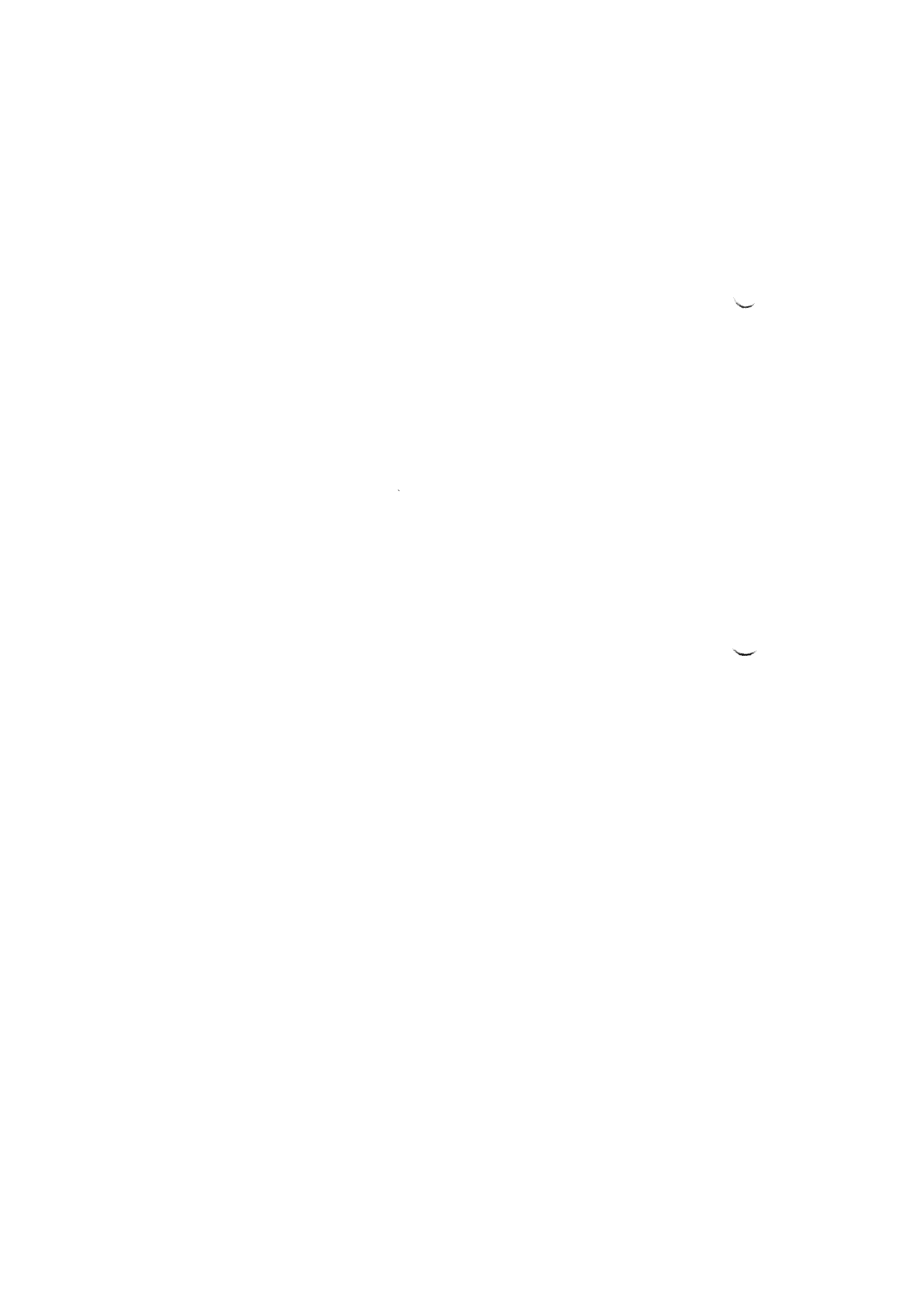
#### K. ANWENDUNG DES GAV

- Art. 60 Anwendung des GAV
- Art. 61 Friedenspflicht
- Art. 62 Paritätische Kommission
- Art. 63 Schiedsgericht

#### L. DAUER DES GAV

- Art. 64 Dauer des GAV
- Art. 65 Veränderte Rechtslage
- Art. 66 Inkrafttreten

#### ANHAENGE





Präambel

Im Bestreben,

- den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Personals der SRG eine kollektivvertragliche Grundlage zu geben,
- den Arbeitsfrieden zu sichern und
- dem Personal ein angemessenes Informations- und Mitspracherecht im Betrieb zu verschaffen,

bekennen sich die Parteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu folgenden Grundsätzen:

- a) Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einem vertragsschliessenden Verband darf ihm kein Nachteil erwachsen.
  - b) Jedem Arbeitnehmer der SRG wird unabhängig von seinem Geschlecht, der geographischen Herkunft, der Muttersprache und seiner politischen und religiösen Zugehörigkeit die Rechtsgleichheit gewährleistet.
  - c) Der Arbeitgeber anerkennt die ordnende Funktion der Arbeitnehmerverbände.
-

1

2

## A. GELTUNGSBEREICH

### Art. 1

Anwendungsbereich <sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses GAV sind anwendbar auf alle  
(vgl. Anhang IV) provisorisch oder definitiv angestellten Personen im  
Dienste der SRG (nachstehend "Arbeitnehmer" genannt),  
die das 20. Altersjahr zurückgelegt haben und deren  
Funktion in der Aemterklassifikation aufgeführt ist.  
Jede Abweichung vom vorliegenden GAV wird der betref-  
fenden Vertragspartei schriftlich bekanntgegeben.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer im Sinne dieses GAV sind:

- a) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die 44 Stunden pro  
Woche im Dienste der SRG stehen;
- b) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die mindestens  
20 Stunden pro Woche regelmässig und ständig im  
Dienste der SRG stehen.

<sup>3</sup> Die Arbeitsbedingungen der Ausführenden (wie z.B.  
Mitglieder der Orchester, Musiker, Schauspieler, Künst-  
ler, Vortragende, Chormitglieder) sowie der Mitarbeiter  
im Honorarverhältnis, der Stagiaires, Lehrlinge und Aus-  
hilfen sind diesem GAV nicht unterstellt.

<sup>4</sup> Wird die Anstellung für einen bestimmten und kurz-  
fristigen Auftrag abgeschlossen, so findet dieser GAV  
keine Anwendung.

Art. 2

Vollzugskosten-  
beitrag

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern, die diesem GAV gemäss Art. 1 unterstellt sind, wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag von Fr. 5.-- vom Gehalt abgezogen und den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden überwiesen als Beitrag an die Kosten, welche diesen im Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Revision des GAV erwachsen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmern, die einem bereits bestehenden Verband angehören, dem die Unterzeichnung dieses GAV verwehrt wird und der zum Zwecke hat, die arbeitsrechtlichen Interessen seiner Mitglieder im Rahmen der SRG wahrzunehmen, wird der geleistete Vollzugskostenbeitrag jeweils Ende des Jahres zurückbezahlt.

<sup>3</sup> Für die Ueberprüfung des Anspruchs auf Rückzahlung und die Auszahlung ist ein aus je zwei Mitgliedern der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände gebildeter Ausschuss zuständig. Vorbehalten bleibt die Anrufung der Paritätischen Kommission.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerverbände verwenden die erhaltenen Vollzugskostenbeiträge ausschliesslich für ihre Aufwendungen für den GAV.

Art. 3

Vorbehalt überge- Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass absolut  
ordneter gesetz- zwingende Bestimmungen des eidgenössischen und kanto-  
licher Bestim- nalen Rechts, die für den Arbeitnehmer günstiger sind  
mungen als die Bestimmungen dieses GAV, angewendet werden.

## B. ANSTELLUNG

### Art. 4

Anstellung

<sup>1</sup> Für die Anstellung müssen gewisse Voraussetzungen - wie Leumund, berufliche Ausbildung, Eignung, Alter, Gesundheitszustand - erfüllt sein; ebenso kann sie vom Ergebnis einer Prüfung oder probeweisen Beschäftigung von höchstens 3 Monaten ausserhalb dieses GAV abhängig gemacht werden. Die Prüfungsergebnisse müssen den Kandidaten mitgeteilt werden. Psychologische Tests dürfen nur von Fachleuten ausserhalb der SRG durchgeführt werden, die dem Berufsgeheimnis unterliegen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer müssen schweizerischer Nationalität sein. Zur Gewinnung besonders fähiger Kräfte können Ausnahmen gemacht werden. Diese bedürfen der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Vorbehalten bleiben die fremdenpolizeilichen Bestimmungen.

<sup>3</sup> Die Anstellung erfolgt, nachdem die Stelle intern und gegebenenfalls auch öffentlich ausgeschrieben worden ist, im Rahmen der im Voranschlag vorgesehenen Stellen und der vom Zentralvorstand bewilligten Kredite. Sofern es sich mangels geeigneter Bewerber als notwendig erweist, kann die Stelle auf dem Wege der Berufung besetzt werden. Dabei gilt die Konzessionsbestimmung, wonach fähigen Anwärtern aus allen Gebietsteilen der Schweiz die gleichen Aussichten zur Aufnahme in den Personalbestand zu gewährleisten sind.

4 Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet. Der Vertrag erwähnt die Einstufung in die Besoldungsskala und die Funktion. Die Umschreibung der Funktion muss dem Arbeitnehmer zur Kenntnis gebracht werden. Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen während der Nacht und an Sonntagen, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Der GAV, seine Anhänge sowie die verschiedenen, den Arbeitnehmer betreffenden Reglemente und Vorschriften sind ihm vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen.

5 Mit der Unterzeichnung des Vertrages anerkennt der Arbeitnehmer alle Vorschriften und Reglemente der SRG sowie die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge gegen die Folgen von Invalidität, Alter und Tod, vorbehaltlich Art. 60 Abs. 3.

6 Abänderungen des Arbeitsvertrages haben schriftlich zu erfolgen.

#### Art. 5

#### Provisorische Anstellung

1 Die ersten 12 Monate jeder Anstellung gelten als provisorische Anstellung. Diese kann um 6 Monate verlängert werden. Die Verlängerung ist zu begründen und dem Arbeitnehmer einen Monat vor Ablauf bekanntzugeben.

2 Eine unmittelbar vorangegangene Tätigkeit bei der SRG unter einem anderen Vertragsverhältnis kann an die provisorische Anstellung angerechnet werden. Die Anrechnung der probeweisen Beschäftigung gemäss Art. 4 Abs. 1 ist gewährleistet.

## C. RECHTE UND PFLICHTEN DES PERSONALS

### Art. 6

Mitbestimmung <sup>1</sup> Die SRG ist bestrebt, die Mitbestimmung ihrer Arbeitnehmer und der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zu fördern. Die Mitbestimmung umfasst die Stufen:

- a) Information
- b) Mitsprache
- c) Mitentscheidung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Mitbestimmungsfrage stetig weiter zu verfolgen und nach SRG-spezifischen Lösungen zu suchen.

<sup>2</sup> Ein Reglement, das diese Mitbestimmungsrechte umschreibt, ist bis 31. Dezember 1975 paritätisch auszuarbeiten und dem Zentralvorstand zur Genehmigung vorzulegen.

<sup>3</sup> Für die Dauer dieses GAV gilt:

- a) Information in allen die Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit betreffenden Fragen;
- b) Mitsprache bei innerbetrieblichen Organisations- und Produktionsfragen, die den Arbeitnehmer in seiner Stellung im Betrieb direkt betreffen oder sein Arbeitsverhältnis berühren;



- c) Mitentscheidung bei der Erarbeitung und Durchsetzung personalpolitischer Richtlinien allgemeiner Natur. Vorbehalten bleiben die Kompetenzen der übergeordneten Organe der SRG.

Die Bereiche und der Umfang, in denen die Mitentscheidung spielen kann, werden in einem besonderen Reglement gemäss Abs. 2 festgelegt.

#### Art. 7

Beschäftigung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber weist die Arbeiten nach den Bedürfnissen des Betriebes zu und erstellt die Dienstpläne.

<sup>2</sup> Falls es der Dienst oder der zweckmässige Einsatz des Personals erfordern, kann der Arbeitnehmer ausserhalb seiner eigentlichen Beschäftigung vorübergehend mit Arbeiten betraut werden, die seinen beruflichen Kenntnissen oder seinen Fähigkeiten entsprechen. Diese Arbeiten müssen jedoch mit der Würde der Funktion, in welcher er angestellt wurde, vereinbar sein.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (OR 321d).

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem

Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (OR 328).

Art. 8

Neben-  
beschäftigung  
(vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Der vollbeschäftigte Arbeitnehmer darf eine Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung des Regionaldirektors ausüben; wenn es sich um eine regelmässige Nebenbeschäftigung handelt, ist die Ermächtigung der Generaldirektion notwendig.

Diese Tätigkeit

- darf für die Ausübung seiner Arbeit keine nachteiligen Folgen haben, noch den Interessen der SRG zuwiderlaufen;
- muss mit der Würde seiner Funktion vereinbar sein.

Die Verweigerung der Bewilligung muss begründet werden.

<sup>2</sup> Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ist in der Ausübung anderer Tätigkeiten frei, muss aber den Arbeitgeber darüber informieren. Diese Tätigkeiten dürfen den Interessen der SRG nicht zuwiderlaufen. Der Arbeitgeber behält sich vor, sofort und ohne Entschädigung vom Vertrag zurückzutreten, falls der Arbeitnehmer eine zusätzliche Tätigkeit nicht innert angemessener Frist aufgibt,

wenn sie sich als unvereinbar mit seiner Stellung bei der SRG erweist.

#### Art. 9

Bekleidung eines öffentlichen Amtes Der Arbeitnehmer hat das Recht, ein öffentliches Amt zu bekleiden oder sich darum zu bewerben. Er hat den Arbeitgeber nach Möglichkeit bereits vor der Bewerbung zu informieren. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen feststellen, dass das Amt mit der Funktion des Arbeitnehmers unvereinbar ist. Die Zustimmung kann nicht verweigert werden, wenn der Arbeitnehmer zur Annahme eines öffentlichen Amtes verpflichtet ist.

#### Art. 10

- Abwesenheit
- <sup>1</sup> Wenn ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, muss er die Gründe seiner Abwesenheit unverzüglich bekanntgeben.
  - <sup>2</sup> Bei einer länger als drei Tage dauernden Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall ist ein ärztliches Zeugnis erforderlich.
  - <sup>3</sup> In Ausnahmefällen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Kranken oder Verunfallten durch einen Arzt seiner Wahl untersuchen zu lassen.

Art. 11

Wahrung der Interessen der SRG (vgl. Anhang IV) Der Arbeitnehmer hat seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen im Interesse der SRG gewissenhaft zu erfüllen. Er soll alles unterlassen, was für die Interessen der SRG nachteilig sein könnte. Er hat die Weisungen seiner Vorgesetzten sinngemäss zu vollziehen. Der Vorgesetzte trägt die Verantwortung für die von ihm erteilten Weisungen.

Art. 12

Dienstgeheimnis

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.

<sup>2</sup> Insbesondere ist der Arbeitnehmer zur Geheimhaltung über alle in Ausübung seiner Funktion gemachten Wahrnehmungen verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind (Konzession Art. 3).

<sup>3</sup> Die Verletzung des Dienstgeheimnisses gilt als schwere Dienstpflichtverletzung. Neben den disziplinarischen Folgen, die sie nach sich zieht, wird sie zudem nach den Strafbestimmungen des Schweizerischen Telegrafien- und Telefonverkehrsgesetzes sowie des Schweizerischen Strafgesetzbuches geahndet.

<sup>4</sup> Die Verpflichtung zur Wahrung des Dienstgeheimnisses bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 13

Verbot der  
Annahme von  
Geschenken

<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer ist untersagt, im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Funktion für sich oder andere Geschenke oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Ein pflichtwidriges Verhalten liegt auch vor, wenn ein Dritter im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer Geschenke oder andere Vorteile beansprucht oder sich versprechen lässt.

Art. 14

Verantwortlich-  
keit für verur-  
sachten Schaden

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Wiedergutmachung des Schadens, den er in Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten verursacht hat, sei es absichtlich, sei es grobfahrlässig. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen (OR 100 Abs. 1).

Art. 15

Personalakte  
(vgl. Anhang IV)

Der definitiv angestellte Arbeitnehmer hat während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses jederzeit das Recht, seine Personalakte einzusehen. In begründeten Fällen kann er das Recht auf Einsichtnahme auch durch einen hierzu Bevollmächtigten ausüben. Das Verlangen auf Einsichtnahme hat der Arbeitnehmer schriftlich an den Personaldienst zu richten.

Art. 16

Vorladung vor  
eine  
Gerichtsbehörde

Wird ein Arbeitnehmer vor eine Gerichtsbehörde geladen, um als Zeuge oder Sachverständiger über Wahrnehmungen auszusagen, die er in Ausübung seiner Funktion gemacht hat, so muss er unverzüglich den Regionaldirektor zuhanden des Generaldirektors darüber unterrichten.

Art. 17

Gerichtliche  
Untersuchung

Ein Arbeitnehmer, der in eine gerichtliche Untersuchung verwickelt ist oder gegen den eine Gerichtsinstanz eine Untersuchung eingeleitet hat, kann in seiner Funktion eingestellt werden, bis der Fall durch die zuständige Behörde erledigt ist. Zugleich können Besoldung, Zulagen und alle anderen Vergütungen gekürzt oder entzogen, nicht aber das Versicherungsverhältnis aufgelöst werden. Erweist sich diese Massnahme als ungerechtfertigt, so wird der Arbeitnehmer wieder in alle seine Rechte eingesetzt und die entzogenen Leistungen sind ihm samt Zinsen nachzuzahlen.

Art. 18

Disziplinarrecht  
(vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Gegenüber dem Arbeitnehmer können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, wenn er mit Absicht, aus Nachlässigkeit oder Unvorsichtigkeit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, sich nicht an die Vorschriften und Reglemente der SRG hält oder die Weisungen der Vorgesetzten nicht beachtet.

2 Die Disziplinarmaßnahmen bestehen in:

- a) Verweis;
- b) Versetzung ins Provisorium (die ordentliche und ausserordentliche Besoldungserhöhung werden während der Dauer der Versetzung in der Regel nicht ausgerichtet);
- c) fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Disziplinarmaßnahmen sind dem fehlbaren Arbeitnehmer schriftlich begründet zu eröffnen.

3 Es können keine anderen Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden. Jede Massnahme kann jedoch von der Androhung der Entlassung begleitet werden.

4 Versetzung ins Provisorium und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur verfügt werden, wenn sich der Arbeitnehmer schwerer Dienstpflichtverletzungen schuldig gemacht hat.

5 Disziplinarverfahren und Zuständigkeit sind in einem Reglement geregelt.

6 Durch das Disziplinarverfahren wird die Haftung des Arbeitnehmers für den verursachten Schaden und seine strafrechtliche Verantwortung nicht berührt.

D. URHEBERRECHT UND ERFINDUNGEN

Art. 19

Urheberrecht  
(vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer tritt dem Arbeitgeber für die Schweiz und das Ausland sämtliche Rechte ab, die er bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit und entsprechend seinen vertraglichen Obliegenheiten erworben hat.

<sup>2</sup> Jegliche Verwertung dieser Rechte ausserhalb von Radio und Fernsehen im In- und Ausland richtet sich nach einem Reglement, das mit den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden ausgehandelt wird.

Art. 20

Erfindungen  
(OR 332)

<sup>1</sup> Erfindungen, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzwürdigkeit dem Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Durch schriftliche Abrede kann sich der Arbeitgeber den Erwerb von Erfindungen ausbedingen, die vom Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden.



3 Der Arbeitnehmer, der eine Erfindung gemäss dem vorstehenden Absatz macht, hat davon dem Arbeitgeber schriftlich Kenntnis zu geben; dieser hat ihm innert sechs Monaten schriftlich mitzuteilen, ob er die Erfindung erwerben will oder sie dem Arbeitnehmer freigibt.

4 Wird die Erfindung dem Arbeitnehmer nicht freigegeben, so hat ihm der Arbeitgeber eine besondere, angemessene Vergütung auszurichten; bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung, die Mitwirkung des Arbeitgebers, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen des Arbeitnehmers und seine Stellung im Betrieb.

E. ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUBE

Art. 21

- Arbeitszeit  
(vgl. Anhang IV)
- <sup>1</sup> Die normale Arbeitsdauer beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer 44 Stunden pro Woche und für Teilzeitbeschäftigte mindestens 20 Stunden pro Woche und wird auf der Grundlage eines Kalendermonats berechnet.
- <sup>2</sup> Als Arbeitszeit gelten die effektiv geleisteten Stunden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Reglementes über die Anrechnung von Reisezeit als Arbeitszeit (SRG Nr. 8426 vom 2.6.1970).
- <sup>3</sup> Zu wenig geleistete Arbeitsstunden, sei es auf Begehren des Arbeitnehmers oder wegen eines Urlaubes an einem nicht offiziellen Feiertag, sind auszugleichen.
- <sup>4</sup> Je nach der Tätigkeit lassen sich die Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitszeitgestaltung in zwei Gruppen unterscheiden:
- a) Arbeitnehmer mit regelmässiger Arbeitszeit inkl. Gleitzeit (vgl. Art. 23);
  - b) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit durch einen angeordneten Dienstplan festgesetzt wird (vgl. Art. 24).

Art. 22

- Ueberstunden (vgl. Anhang IV)
- 1 Ueberstunden müssen geschäftsbedingt und vom Verantwortlichen angeordnet sein. Pro Kalenderjahr dürfen höchstens 220 Ueberstunden angeordnet werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann die zusätzliche Leistung von Ueberstunden auf 324 Stunden erweitert werden. Pro Halbjahr sind höchstens 110 bzw. 162 Ueberstunden zulässig.
  - 2 Ueberstunden am Ende eines Monats werden zu 100 % gutgeschrieben.
  - 3 Ueberstunden werden in der Regel zeitlich kompensiert. Die Kompensation kann nur in ganzen, ausnahmsweise in halben Tagen erfolgen.
  - 4 Im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten müssen die Anträge des Arbeitnehmers bezüglich Kompensation von Ueberstunden berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, die Kompensation jener Ueberstunden anzuordnen, die einen kumulierten Saldo von 44 Stunden übersteigen.
  - 5 Jährlich einmal wird eine Schlussabrechnung der Ueberstunden erstellt. Grundsätzlich werden hierauf sämtliche Ueberstunden zu 100 % ausbezahlt. Auf Gesuch des Arbeitnehmers können Ueberstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden.
  - 6 Ausser in Ausnahmefällen wird den Arbeitnehmern ab Gehaltsklasse 17 keine Entschädigung für Ueberzeit ausgerichtet.

Art. 23

Bestimmungen für Arbeitnehmer mit regelmässiger Arbeitszeit (vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten auf jenen Stunden, welche die monatliche Soll-Arbeitszeit überschreiten, einen Zuschlag von 25 %. Die Bestimmungen bezüglich Gleitzeitsaldo bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den gleichen Zuschlag auf jenen Stunden, die ihre monatliche Soll-Arbeitszeit um 20 % überschreiten.

Art. 24

Bestimmungen für Arbeitnehmer mit Dienstplan (vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Die Arbeits-, Ruhe-, Zusatz- und Kompensationstage sind 2 Wochen im voraus bekanntzugeben (Arbeitsplan).

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit ist eine Woche im voraus bekanntzugeben (Dienstplan). Pro Arbeitstag müssen mindestens 4 Stunden angeordnet werden.

<sup>3</sup> Betriebliche Minusstunden verfallen am Ende eines Kalendermonats.

<sup>4</sup> Für geleistete, im Dienstplan nicht vorgesehene Arbeitsstunden wird die Vergütung für unregelmässige Arbeitszeit entrichtet.

<sup>5</sup> Für jene Stunden, die eine tägliche Arbeitszeit von 8,75 Stunden überschreiten, wird die Vergütung für unregelmässige Arbeitszeit ausgerichtet.

Art. 25

Ruhe-, Zusatz-  
und Feiertage

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat während des Kalenderjahres Anspruch auf 52 Ruhetage und 52 Zusatztage, zu denen 10 Feiertage hinzukommen, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

<sup>2</sup> Ruhe- und Zusatztage sollen grundsätzlich auf ein Wochenende (Samstag/Sonntag) fallen. Innert drei Wochen muss wenigstens ein Wochenende von zwei Tagen dienstfrei sein (Ruhe- oder Zusatztage, d.h. Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag). Pro Abwesenheit von 7 Tagen werden ein Ruhe- und ein Zusatztag angerechnet.

<sup>3</sup> Innerhalb von 12 Tagen ist ein Ruhetag einzuteilen. Von 52 Ruhetagen müssen 26 auf einen Sonntag fallen. Wenn die Sonntagsarbeit zugleich auf den Vormittag und Nachmittag fällt oder wenigstens 4 Stunden dauert, gilt der Sonntag als Arbeitstag.

<sup>4</sup> Am Vorabend der Feiertage endet die Arbeit eine Stunde früher; ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird eine Stunde gutgeschrieben. Fällt ein Feiertag in die Ferien oder in die Zeit des Wiederholungs- oder Ergänzungskurses, so hat der Arbeitnehmer das Recht, ihn auszugleichen. Von zwei Feiertagsgruppen ist in der Regel eine frei zu geben.

---

Art. 26

Tägliche  
Ruhezeit

Dem Arbeitnehmer ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 10 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Für einzelne Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die tägliche Ruhezeit ausnahmsweise auf 8 aufeinanderfolgende Stunden herabgesetzt werden:

- a) soweit es mit Rücksicht auf die betrieblichen Verhältnisse notwendig ist, doch darf die Herabsetzung innerhalb von 7 Tagen höchstens zweimal, aber nicht hintereinander erfolgen; Ausnahmen sind möglich, jedoch nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer. Die Nachruhe muss im Durchschnitt einer Woche mindestens 10 Stunden betragen;
- b) zum Zwecke der Gewährung einer zusammenhängenden Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, doch darf die Herabsetzung nur einmal in der Woche erfolgen.

Art. 27

Ferien

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich 4 Wochen Ferien. Ab Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird, beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen. Für Arbeitnehmer von der Gehaltsklasse 17 an erhöht sich der Ferienanspruch jeweils um eine Woche.

<sup>2</sup> Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer den Dienst während eines Kalenderjahres zusammen länger aussetzt als

a) 90 Tage infolge von Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft, Nichtbetriebsunfall oder Militärdienst. Bei der Berechnung der Kürzung der Ferien fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht;

b) 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.

Die Ferien müssen indessen mindestens eine Woche betragen. Bei Abwesenheit wegen Betriebsunfalls während eines ganzen Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer in diesem Jahr jedoch keinen Ferienanspruch mehr.

<sup>3</sup> Bei Dienst- oder -austritt im Laufe eines Kalenderjahres wird der Ferienanspruch des Arbeitnehmers pro rata der im betreffenden Jahr geleisteten Dienstmonate berechnet.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Der Arbeitnehmer hat die jährlichen Ferien, auf die er Anspruch hat, während des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise kann der zuständige Abteilungsleiter die Uebertragung der Ferien auf das nächste Kalenderjahr gestatten.

Die Aufteilungsmöglichkeit der Ferien in einzelne Tage wird auf eine Ferienwoche begrenzt.

---

<sup>5</sup> Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während der Ferien, so werden die ausfallenden Tage nur nachgewährt, wenn sie durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind.

Art. 28

Urlaube <sup>1</sup> Ein bezahlter Urlaub wird dem Arbeitnehmer in folgenden Fällen gewährt:

a) aus Familiengründen

- für die eigene Heirat: 1 Woche plus 1 Tag;
- für die Heirat der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: 1 Tag;
- bei Niederkunft der Ehefrau: 2 Tage;
- bei Todesfall in der Familie:

3 Tage für direkte Verwandte (Vater, Mutter, Gatte, Gattin oder Kinder des Arbeitnehmers);

1 Tag für Geschwister oder andere Verwandte; falls dem Arbeitnehmer die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Verrichtungen zu erledigen: bis zu 2 weiteren Tagen;

revidiert  
1.7.1976

- bei Wohnungswechsel: 1 bis 2 Tage;

b) zur Ausübung eines öffentlichen Amtes oder zur Wahrnehmung eines gewerkschaftlichen Auftrages als Vertreter der vertragsschliessenden Verbände für nationale oder internationale Belange: bis 20 Tage im Kalenderjahr;



c) zur Vorstellung bei einem andern Arbeitgeber nach erfolgter Kündigung: bis 2 Tage;

d) in andern vertretbaren Fällen: höchstens 3 Tage.

<sup>2</sup> Aus wichtigen persönlichen Gründen wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, sofern die Personal- und Dienstverhältnisse es erlauben.

#### Art. 29

Aus- und  
Weiterbildung  
(vgl. Anhang IV)

<sup>1</sup> Die SRG sorgt für medienspezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und kommt für alle daraus entstehenden Kosten auf.

<sup>2</sup> Urlaube, namentlich für die berufliche Aus- und Weiterbildung, können bewilligt werden. Der Arbeitgeber bestimmt von Fall zu Fall deren Dauer und Bedingungen.

F. BESOLDUNG UND VERSICHERUNGEN

Art. 30

Besoldung <sup>1</sup> Vollbeschäftigte Arbeitnehmer werden im Rahmen folgender Besoldungsklassen entlohnt:  
(vgl. Anhang IV)

Besoldungsskala SRG					
Basisindex: 160 Punkte (1.1.1977)					
Klasse	Grundgehalt (in 13 Teilen ausbezahlt)		ord. jährliche Besoldungserhöhung	Beförderungszulage	Klasse
	Minimum	Maximum			
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	
1	20'780	24'440	530	800	1
2	21'720	25'670	570	860	2
3	22'700	26'950	610	920	3
4	23'720	28'300	670	1'010	4
5	24'800	29'720	720	1'080	5
6	25'920	31'200	770	1'160	6
7	27'100	32'780	830	1'250	7
8	28'340	34'430	890	1'340	8
9	29'620	36'160	960	1'440	9
10	30'950	37'980	1'040	1'560	10
11	32'660	40'260	1'130	1'700	11
12	34'460	42'680	1'230	1'850	12
13	36'700	45'670	1'350	2'030	13
14	39'080	48'870	1'480	2'220	14
15	42'000	52'790	1'630	2'450	15
16	45'560	57'540	1'830	2'750	16
17	49'880	63'300	2'050	4'410	17
18	54'600	69'640	2'290	3'440	18
19	59'780	76'600	2'590	3'890	19
20	65'430	84'270	2'910	4'370	20
21	71'620	92'700	3'270	4'910	21

revidiert  
i.1.1977

Dazu bestehen noch 4 Ueberklassen.

# SRG Gehaltsskala II/1982

GÜLTIG AB 1. JULI 1982

Basisindex der Gehaltsansätze (Sept. 1977 = 100): 109,1 Punkte  
 Ausgleich der Teuerung bei 12 %: 122,2 Punkte

BRUTTO- UND NETTOBEZÜGE MIT ORTSZULAGE

Grundgehälter siehe GAW Art. 30

kl.	Jahresgehalt brutto:				ord. jährlich	Gehaltserhöhungen (inkl. 12 % TZ)	Beförderungserhöhung	DIE 12 MONATSGEWELTER			DAS 13. MONATSGEWELTER			kl.		
	Grundgehalt + 12 % TZ		netto					Grundgehalt + 12 % Teuerungszulage		netto		Grundgehalt + 12 % Teuerungszulage			netto	
	Minimum	Maximum	ohne Abzug der Beiträge für EVK + AHV/IV/EO-ALV	nach Abzug der Beiträge für EVK + AHV/IV/EO-ALV				Minimum	Maximum	ohne Abzug der Beiträge für AHV/IV/EO + ALV	nach Abzug der Beiträge für AHV/IV/EO + ALV	Minimum	Maximum		Minimum	Maximum
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	30'502	35'712	896	1'344	2'347	2'764	2'178	2'546	2'133	2'549	2'024	2'420	1			
2	31'382	37'132	952	1'434	2'431	2'851	2'251	2'642	2'216	2'658	2'103	2'524	2			
3	32'512	38'640	1'008	1'512	2'517	2'939	2'328	2'745	2'303	2'774	2'186	2'634	3			
4	33'682	40'376	1'064	1'602	2'607	3'122	2'408	2'864	2'393	2'908	2'271	2'761	4			
5	34'922	42'202	1'131	1'702	2'703	3'263	2'492	2'989	2'488	3'048	2'362	2'895	5			
6	36'212	44'106	1'198	1'803	2'802	3'409	2'580	3'119	2'587	3'195	2'456	3'034	6			
7	37'572	46'144	1'277	1'915	2'907	3'566	2'672	3'259	2'692	3'351	2'556	3'183	7			
8	39'088	48'272	1'355	2'038	3'023	3'730	2'776	3'405	2'809	3'515	2'667	3'339	8			
9	40'734	50'501	1'434	2'150	3'150	3'901	2'888	3'557	2'935	3'687	2'787	3'502	9			
10	42'448	52'842	1'534	2'307	3'282	4'081	3'006	3'718	3'067	3'867	2'913	3'673	10			
11	44'243	55'440	1'602	2'408	3'451	4'281	3'156	3'896	3'236	4'066	3'073	3'863	11			
12	46'162	58'365	1'736	2'610	3'629	4'521	3'315	4'111	3'414	4'307	3'243	4'091	12			
13	49'851	62'418	1'893	2'845	3'851	4'818	3'513	4'375	3'637	4'603	3'455	4'373	13			
14	52'920	66'203	2'005	3'013	4'087	5'109	3'723	4'635	3'873	4'894	3'679	4'650	14			
15	56'672	71'243	2'206	3'315	4'376	5'498	3'981	4'980	4'161	5'282	3'953	5'018	15			
16	61'264	77'370	2'464	3'696	4'729	5'968	4'296	5'401	4'514	5'753	4'289	5'466	16			
17	66'830	84'448	2'688	4'046	5'157	6'513	4'678	5'886	4'943	6'298	4'696	5'983	17			
18	72'901	92'613	3'002	4'502	5'624	7'141	5'094	6'447	5'410	6'926	5'139	6'580	18			
19	79'576	101'573	3'394	5'096	6'138	7'830	5'552	7'061	5'923	7'615	5'627	7'234	19			
20	86'856	111'463	3'808	5'712	6'698	8'591	6'052	7'741	6'483	8'376	6'159	7'957	20			
21	94'830	122'316	4'236	6'384	7'311	9'425	6'599	8'495	7'096	9'211	6'742	8'750	21			

## Abweichungen ORTSZULAGEN

	pro Jahr brutto	pro Monat brutto	pro Monat netto
Basel/Bern/Genf/Lausanne/Zürich	ledig verh. +1'008.-	ledig verh. +84.-	ledig verh. +79.65
Luغانo	ledig verh. +250.40	ledig verh. +21.45	ledig verh. +20.35
Luzern/St. Gallen	ledig verh. +492.80	ledig verh. +42.95	ledig verh. +40.75
Chur	ledig verh. +1'030.40	ledig verh. +85.85	ledig verh. +81.45

\*für Ledige in →

## KLIMAZULAGEN

	inkl. TZ	pro Jahr	pro Monat
bis 12 Jahre	1'243.20	1'243.20	103.60
ab 13. Jahr	1'444.80	1'444.80	120.40

Minimale Teuerungszulage bis Grundgehalt von Fr. 31'880.- = Fr. 3'826.-	AHV/IV/EO-Beitrag 5 % auf Bruttogehalt	ALV-Beitrag 0,15 %, max. Fr. 5.85 pro Kalendermonat	Berechnung EVK-Beiträge Jahresgrundgehalt ./ Fr. 14'190.-; davon 6 % : 12 = monatlicher Abzug	EVK-Verdienstberichtigung gemäss Art. 15 Abs. 2 der EVK-Statuten (in der Tabelle nicht berücksichtigt)

Für Auskünfte bezüglich Ihres Gehaltes stehen Ihnen die Personaldienste gerne zur Verfügung

Bern, 25. Juni 1982 APG

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR UEBERZEIT UND UNREGELMÄSSIGE ARBEITSZEIT

	Basisansatz (Index 109,1 Punkte)	Ansatz ab 1.7.1982 (inkl. 12 % TZ)
Ueberzeitentschädigung (GAV Art. 23)	4.90	5.50
Vergütungen für Nachtdienst, Sonntagsdienst und Dienst an offiziellen Feiertagen (GAV Art. 43 Abs. 1)	4.90	5.50
Journalistenpauschale für unregelmässige Arbeitszeit (GAV Art. 43 Abs. 3)	2'070.--	2'318.--
TAZ (GAV Art. 43 Abs. 4)	6.60	7.40
RTE (GAV Art. 43 Abs. 4)	54.--	60.--
Tagespauschale bei Auslandaufenthalt (GAV Art. 43 Abs. 7)	26.40	29.60

Bern, 25. Juni 1982 APG

<sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden aufgrund vorstehender Besoldungsskala pro rata temporis entlohnt.

<sup>3</sup> Der 13. Monatslohn ist in den Grundgehältern enthalten und wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes der EVK- bzw. Gruppenversicherungsmitglieder berücksichtigt.

<sup>4</sup> Auf den Grundgehältern und den ausbezahlten Ueberstunden wird im Rahmen der Bundesregelung der Teuerungsausgleich gewährt.

<sup>5</sup> Für höherwertige Vertretungen kann von Fall zu Fall eine Funktionszulage gewährt werden.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber hat das Recht, die Gehalts- und Spesenzahlung auf ein vom Arbeitnehmer zu bezeichnendes Konto vorzunehmen.

<sup>7</sup> Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Abtretung oder Verpfändung von Lohn oder anderen Forderungen zu unterlassen, durch welche Dritten ein direktes Forderungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber eingeräumt würde. Nimmt der Arbeitnehmer trotz dieser Verpflichtung Abtretungen und Verpfändungen vor, so lehnt der Arbeitgeber jede Haftung hierfür ab.

---

Art. 31

Klassifikation <sup>1</sup> Die Anforderungen einer Stelle sind massgebend für  
(vgl. Anhang IV) die Einstufung des Arbeitnehmers. Dieser hat das Recht,  
über die für seine Stelle zutreffenden Bewertungs- und  
Einstufungsgrundlagen informiert zu werden bzw. sie  
einzusehen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer kann jederzeit einen Entscheid  
über seine individuelle Einstufung herbeiführen und  
gegen diesen rekurrieren.

<sup>3</sup> Gesuche von Berufsgruppen um Neueinstufung sind  
über die Arbeitnehmerverbände an die Paritätische  
Kommission zu richten.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmer werden im Rahmen folgender Aemter-  
klassifikation eingestuft:

Klasse	F u n k t i o n
21	Abteilungsleiter
20	Abteilungsleiter
19	Abteilungsleiter
18	Dienstchef Sachbearbeiter
17	Dienstchef Sachbearbeiter

Klasse	F u n k t i o n
16	Programm-Mitarbeiter Redaktor Regisseur Dramaturg Revisor Sektorchef Sektorspezialist Sachbearbeiter
15	Sachbearbeiter
14	Programm-Mitarbeiter Redaktor Regisseur Dramaturg Produktionsleiter TV Bühnenbildner Kameramann Film Equipenchef Live Technischer Mitarbeiter Tonmeister Tonregisseur Revisor Rechnungsführer Hauptkassier Gebäudeverwalter Sektorchef Sachbearbeiter Dokumentalist Disponent
13	Sachbearbeiter
12	Programm-Mitarbeiter Redaktor Redaktioneller Mitarbeiter Regisseur Realisator TV Regie-Assistent TV Dramaturg Produktionsleiter TV Grafiker Sendeleiter TV Bühnenbildner

Klasse	F u n k t i o n
12	Kameramann Film Equipenchef Live Cutter Aufnahmeleiter TV Script Technischer Mitarbeiter Produktionsmitarbeiter Tonmeister Tonregisseur Revisor Rechnungsführer Hauptkassier Gebäudeverwalter Sekretär-Sachbearbeiter Meister Sachbearbeiter Dokumentalist Disponent
11	Sachbearbeiter Elektroniker
10	Programmassistent Redaktioneller Mitarbeiter Realisator TV Regieassistent Dramaturg-Assistent Produktionsleiter-Assistent TV Grafiker Sendeleiter TV Bühnenbildner Kameramann Film Kameramann Live Cutter Aufnahmeleiter TV Script Maskenbildner Dekormaler Kascheur Technischer Mitarbeiter Produktionsmitarbeiter Tonmeister Tonregisseur Operateur-Spezialist



Klasse	F u n k t i o n
10	Tonopérateur Film Revisor-Assistent Rechnungsführer Kassier Gebäudeverwalter Konstrukteur Sekretär-Sachbearbeiter Meister Sachbearbeiter Dokumentationsmitarbeiter Disponent Materialverwalter TV
9	Elektroniker Vorarbeiter Sachbearbeiter
8	Grafiker Sendeleiter TV Bühnenbildner-Assistent Kameramann Film Kameramann Live Cutter Aufnahmeleiter TV Script Maskenbildner Requisiteur Bühnenhandwerker Produktionsmitarbeiter Operateur Tonopérateur Film Beleuchter Sekretär Kaufmännischer Angestellter Hauswart Spezialhandwerker Monteur-Chauffeur TV
7	Elektroniker Aufsicht Telefon Vorarbeiter
6	Bühnenbildner-Assistent Mitarbeiter Grafik

Klasse	F u n k t i o n
6	Sendeleiter-Assistent TV Kameramann Film Kameramann Live Cutter Aufnahmeleiter-Assistent TV Script Maskenbildner Requisiteur Bühnenhandwerker Operateur Tonoperateur Film Beleuchter Sekretär Kaufmännischer Angestellter Telefonist Telexist Hostess Hauswart Spezialhandwerker Monteur-Chauffeur TV Angestellter
5	Angestellter
4	Mitarbeiter Grafik Requisiteur Bühnenhandwerker Operateur Tonoperateur Film Beleuchter Sekretär Kaufmännischer Angestellter Telefonist Telexist Hostess Hauswart Spezialhandwerker Monteur-Chauffeur TV Angestellter
3	Telefonist Telexist Hostess Angestellter

Klasse	F u n k t i o n
2	Angestellter
1	Angestellter

Anlaufsklassen (1 bis 2 Klassen unternhalb der 1. Stufe der entsprechenden Richtposition) können während maximal 2 Jahren angewendet werden für Arbeitnehmer ohne oder mit nur geringer Berufs- und Medienerfahrung.

#### Art. 32

Qualifikation <sup>1</sup> Der Arbeitgeber verpflichtet sich, jeden Arbeitnehmer (vgl. Anhang IV) periodisch zu qualifizieren. Der Arbeitnehmer kann die Qualifikation jederzeit verlangen, pro Kalenderjahr in der Regel nicht mehr als einmal.

<sup>2</sup> Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, gegen seine Qualifikation zu rekurrieren. Ueber jeden Rekurs muss innerhalb von 6 Monaten entschieden werden.

#### Art. 33

Versicherungen <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod versichert. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber wird er in die Eidgenössische Versicherungskasse oder in die Gruppenversicherung aufgenommen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber gegen Unfall versichert. Die Versicherung erstreckt sich für Vollbeschäftigte auf Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle. Teilzeitbeschäftigte sind nur gegen Betriebsunfälle und gegen Unfälle auf dem direkten Arbeitsweg versichert; sie haben aber die Möglichkeit, sich durch den Arbeitgeber auf eigene Rechnung auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichern zu lassen.

<sup>3</sup> Muss sich der Arbeitnehmer im dienstlichen Auftrag Risiken aussetzen, die nicht automatisch durch die abgeschlossenen Unfallversicherungsverträge gedeckt sind, so schliesst der Arbeitgeber eine Zusatzversicherung ab. Der Arbeitnehmer ist über die abgeschlossene Zusatzversicherung zu informieren. Deren Leistungen entsprechen mindestens den Leistungen für normale Risiken.

#### Art. 34

Besoldungsanspruch bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

<sup>1</sup> Bei Betriebsunfällen erhält der Arbeitnehmer vom Tage der Dienstaussetzung an während eines Jahres die volle Besoldung, anschliessend während eines weiteren Jahres 50 % seiner Besoldung, wenigstens aber die Leistungen der Versicherung oder einen Betrag, welcher der Rente entspricht, auf die der Arbeitnehmer im Invaliditätsfall gemäss Art. 33 Abs. 1 Anspruch hätte.

<sup>2</sup> Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Nichtbetriebsunfall sowie bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft und Niederkunft wird der Gehaltsanspruch wie folgt geregelt:

Während eines Jahres wird die volle Besoldung ausbezahlt. Anschliessend erhält der Arbeitnehmer während eines weiteren Jahres 50 % seiner Besoldung, wenigstens aber die Leistungen der Versicherung oder einen Betrag, welcher der Rente entspricht, auf die der Arbeitnehmer im Invaliditätsfall gemäss Art. 33 Abs. 1 Anspruch hätte.

<sup>3</sup> Während der provisorischen Anstellung wird der Gehaltsanspruch in den unter Abs. 2 genannten Fällen wie folgt geregelt:

Während der ersten 3 Monate der Anstellung:

- das volle Gehalt während 2 Monaten;
- 50 % des Gehaltes während weiteren 2 Monaten.

Vom vierten Monat der provisorischen Anstellung an:

- das volle Gehalt während 4 Monaten;
- 50 % des Gehaltes während weiteren 4 Monaten.

Diese Entschädigung wird vom Arbeitgeber im Zeitraum eines Jahres ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit höchstens einmal erbracht, sofern es sich um Arbeitsunfähigkeit aus dem gleichen Grunde handelt.

<sup>4</sup> Allfällige Leistungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung, der Militärversicherung sowie der durch den Arbeitgeber abgeschlossenen Versicherungen stehen bis zur Deckung der Besoldung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu.

---

<sup>5</sup> Ist ein Dritter für die Krankheit oder den Unfall eines Arbeitnehmers verantwortlich, so stehen die in Abs. 1-3 vorgesehenen Ansprüche dem Arbeitnehmer nur zu, wenn dieser den Arbeitgeber ermächtigt, gegenüber dem Dritten seine Rechte bis zur Höhe der vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen wahrzunehmen.

#### Art. 35

Besoldungsanspruch bei Militär-, Hilfs- und Zivildienst

<sup>1</sup> Bei Abwesenheit wegen schweizerischen obligatorischen Militär-, Hilfs- oder Zivildienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Besoldung, und zwar namentlich in folgenden Fällen:

(vgl. Anhang IV)

Rekrutenschule - Wiederholungs- und Ergänzungskurse - Zivildienstkurse - Frauenhilfsdienstkurse - Unteroffiziersschule, Fourier- und Feldweibelschule sowie alle Offiziersschulen einschliesslich Abverdienen.

Die Leistungen der Ausgleichskasse für Lohn- und Erwerbsausfall fallen dem Arbeitgeber zu.

<sup>2</sup> Mit Ausnahme der Wiederholungs-, Ergänzungs- und Zivildienstkurse stehen diese Leistungen des Arbeitgebers dem betreffenden Arbeitnehmer insoweit zu, als dieser während wenigstens 24 Monaten nach Abschluss der in Frage stehenden Militärdienstzeit im Dienste der SRG verbleibt. Bei vorzeitigem Austritt erfolgt eine Kürzung der Leistungen des Arbeitgebers pro rata temporis, und zwar um den Teil, der die Leistungen der Ausgleichskasse übersteigt.

## G. ZULAGEN UND VERGÜETUNGEN

### Art. 36

Ortszulage <sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer wird eine Ortszulage nach folgenden  
(vgl. Anhang IV) jährlichen Ansätzen ausgerichtet:

Städte	Ledige	Verheiratete
	Fr.	Fr.
Basel	2'000.--	2'540.--
Bern	2'000.--	2'540.--
Chur	1'400.--	1'940.--
Genf	2'000.--	2'540.--
Lausanne	2'000.--	2'540.--
Lugano	1'400.--	1'940.--
Luzern	1'400.--	1'940.--
St. Gallen	1'400.--	1'940.--
Zürich	2'000.--	2'540.--
Basisindex: 160 Punkte (1.1.1977)		

revidiert  
1.1.1977

<sup>2</sup> Auf der Ortszulage wird der Teuerungsausgleich gemäss Bundesregelung gewährt.

<sup>3</sup> Für die Bemessung der Ortszulage sind die oben erwähnten Städte für alle Arbeitnehmer eines Studios massgebend.

<sup>4</sup> Verwitwete und Geschiedene, die einen eigenen Haushalt führen, sowie Ledige mit Kindern im eigenen Haushalt, für die ein Anspruch auf Kinderzulage besteht, erhalten die für Verheiratete massgebende Ortszulage.

<sup>5</sup> Die verheiratete Frau, deren Ehegatte ebenfalls im Dienste der SRG steht, erhält die Ortszulage für Ledige.

Art. 37

Heiratszulage

<sup>1</sup> Bei der ersten Heirat erhält der Arbeitnehmer eine einmalige Zulage von Fr. 1'500.--. Sie wird einem verwitweten oder geschiedenen Arbeitnehmer auch bei Wiederheirat ausgerichtet, wenn er sie nicht schon bei einer früheren Heirat bezogen hat. Der Anspruch entsteht mit der zivilstandsamtlichen Trauung.

revidiert  
1.1.1977

<sup>2</sup> Löst der Arbeitnehmer innert eines Jahres nach der Trauung das Arbeitsverhältnis freiwillig auf, so hat er die Heiratszulage zurückzuzahlen, sofern er nicht drei Jahre im Dienste der SRG gestanden hat. Für jedes vollendete Dienstjahr wird auf  $\frac{1}{3}$  der Rückzahlung verzichtet. Hat der Arbeitnehmer vor der Trauung das Arbeitsverhältnis gekündigt, so wird die Heiratszulage nicht ausbezahlt.



Art. 38

Geburtszulage <sup>1</sup> Bei der Geburt eines Kindes haben der eheliche Vater oder die Mutter Anspruch auf eine einmalige Zulage von Fr. 500.--. Stehen Vater und Mutter im Dienste der SRG, so wird eine einzige Zulage ausgerichtet.

revidiert  
1.1.1977

<sup>2</sup> Der aussereheliche Vater erhält die gleiche Zulage, sofern auch ein Anspruch auf Kinderzulage gegeben ist.

Art. 39

Kinderzulage <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat für jedes Kind Anspruch auf eine Kinderzulage, sofern er sie nicht anderweitig bezieht.

Diese beträgt:

für Kinder bis zum vollendeten 12. Altersjahr

Fr. 960.-- pro Jahr, zuzüglich allfällige Teuerungszulagen (Indexstand: 160 Punkte);

für Kinder vom 13. bis zum vollendeten 18. Altersjahr

Fr. 1'120.-- pro Jahr, zuzüglich allfällige Teuerungszulagen (Indexstand: 160 Punkte);

nach dem vollendeten 18. Altersjahr

wird die Kinderzulage von Fr. 1'120.-- nur noch ausgerichtet:

revidiert  
1.1.1977

- bis zum vollendeten 20. Altersjahr für Kinder, die über ein geringes Erwerbseinkommen verfügen;

- bis zum vollendeten 25. Altersjahr für Kinder, die in der Ausbildung stehen oder infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig sind.

2 Die Kinderzulage wird gewährt für

- a) das eheliche und das ehelich erklärte Kind;
- b) das angenommene Kind;
- c) das Stiefkind;
- d) das aussereheliche Kind, sofern die Vaterschaft des Arbeitnehmers feststeht, oder wenn die Arbeitnehmerin als Mutter für den Unterhalt des Kindes aufkommt;
- e) das Grosskind, sofern die Eltern nicht in der Lage sind, seinen Unterhalt zu übernehmen und der Arbeitnehmer es an ihrer Stelle tut;
- f) andere Kinder, deren Unterhalt der Arbeitnehmer an Stelle der Eltern, die dazu nicht in der Lage sind, bestreitet und die er seit mindestens drei Monaten in seinen Haushalt aufgenommen hat mit der Absicht, dauernd für sie aufzukommen.

#### Art. 40

Zulagen pro rata Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern werden die Orts-, Heirats-, Geburts- und Kinderzulagen pro rata temporis ausgerichtet.

Art. 41

Dienstalters-  
gratifikation

1 Eine Dienstaltersgratifikation in der Höhe eines Zwölftels des Jahresgrundgehaltes, zuzüglich allfällige Teuerungszulagen, wird nach dem vollendeten 20. Dienstjahr gewährt. Diese Gratifikation wird in der Folge jedes Mal nach Vollendung von weiteren 5 Dienstjahren ausgerichtet. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität oder Erreichen der Altersgrenze wird nach Vollendung des 15. Dienstjahres oder nach der Ausrichtung einer Dienstaltersgratifikation für jedes weitere volle Dienstjahr eine Zulage in der Höhe von 1/5 des vollen Anspruches gewährt.

2 Für die Berechnung der Dienstjahre gilt:

- a) Eine bei der SRG absolvierte Lehrzeit sowie die Ausbildungszeit als Stagiaire und Praktikant werden voll angerechnet.
- b) Eine vorgängig der Anstellung mit GAV geleistete Dienstzeit als Aushilfe im Stundenlohn oder als Teilzeitbeschäftigter wird im Verhältnis zur durchschnittlich erbrachten Arbeitszeit angerechnet.
- c) Dienstjahre, die ein Arbeitnehmer früher bei der SRG geleistet hat, werden voll angerechnet, auch wenn er in der Zwischenzeit in der Privatwirtschaft tätig war.
- d) Dienstjahre (inkl. Lehrzeit), die der Arbeitnehmer vor dem Uebertritt in die SRG beim Bund sowie bei

Betrieben geleistet hat, die der Aufsicht des Bundes oder einer ihm nachgeordneten Amtsstelle unterstehen, werden angerechnet.

e) Eine allfällige Aenderung der vertraglichen Arbeitszeit wird bei der Berechnung der Dienstaltersgratifikation berücksichtigt.

<sup>3</sup> Die anzurechnenden Jahre werden im Arbeitsvertrag festgehalten.

#### Art. 42

Beiträge an  
Krankenver-  
sicherungs-  
prämien

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat sich gegen die Folgen von Krankheit angemessen zu versichern. Der Arbeitgeber leistet an die Krankenversicherungsprämien einen monatlichen Beitrag von

Fr. 12.-- für den Arbeitnehmer und von je  
Fr. 6.-- für dessen Kinder.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die halben Beträge. Der Anspruch beginnt ab erstem vollem Arbeitsmonat.

<sup>2</sup> In bezug auf die Krankenversicherungsbeiträge für Kinder, die das 18. Altersjahr überschritten haben, gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Kinderzulagen.

Art. 43

Vergütungen für  
unregelmässige  
Arbeitszeit

<sup>1</sup> Für unregelmässige Arbeitszeit werden folgende Vergütungen ausgerichtet:

- bei Nachtdienst  
20.00 - 07.00 Uhr Fr. 4.05 pro Stunde
  
- bei Sonntagsdienst  
und Dienst an offiziellen Feiertagen  
00.00 - 24.00 Uhr Fr. 4.05 pro Stunde
  
- bei unregelmässiger Schichtung der Arbeitszeit nach Dienstplan werden folgende Vergütungen ausbezahlt:
  - a) Fr. 4.05 wenn der Arbeitnehmer zwischen 12.00 Uhr und 13.30 Uhr oder zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr ununterbrochen Dienst leistet;
  - b) Fr. 4.05 wenn die Pause über Mittag oder am Abend weniger als  $1\frac{1}{2}$  Stunden dauert und ganz oder teilweise (mindestens  $\frac{1}{4}$  Stunde) in die unter lit. a genannten Zeiten fällt.

revidiert  
1.1.1977

Kein Anspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer Anrecht auf die Vergütungen bei Dienstreisen hat.

<sup>2</sup> Die Vergütungen für unregelmässige Arbeitszeit werden nur auf der effektiv geleisteten Arbeitszeit ausgerichtet. Mit Ausnahme der Vergütungen für unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit sind für alle Entschädigungsarten angebrochene Stunden voll vergü-

---

tungsberechtigt, falls sie mindestens 1/4 Stunde betragen. Die Vergütungen für Nacht- und Sonntagsdienste werden auch bei auswärtiger Beschäftigung, die Anrecht auf Reisespesen gibt, ausgerichtet.

<sup>3</sup> Anspruch auf die Vergütungen haben die Arbeitnehmer der Klassen 1 - 16.

revidiert  
1.1.1977

<sup>4</sup> Die Ansätze werden jeweils der Teuerung angeglichen (Ansätze 1977: Indexstand 165,7 Punkte).

<sup>5</sup> Die Vergütungen für Nachtdienst, für Dienst an Sonntagen und offiziellen Feiertagen sowie für unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit werden kumuliert.

<sup>6</sup> Auf Antrag der Vertragsparteien kann der Arbeitgeber für gewisse Berufskategorien eine pauschale Abgeltung der Vergütungen für unregelmässige Arbeitszeit beschliessen.

Art. 44

Dienstreise-  
und Mahlzeiten-  
vergütungen

<sup>1</sup> Für Dienstreisen im Inland gilt folgender Tarif:

Kat.	Gehalts- klassen	Morgen- essen	Hauptmahl- zeit	Uebernachten inkl. Morgenessen
I	Ueber- klassen	Fr. 5.50	Fr. 21.50	Fr. 45.--
II	21 - 17	Fr. 5.50	Fr. 20.--	Fr. 41.50
III	16 - 1	Fr. 5.50	Fr. 18.--	Fr. 38.50

Wird die Mahlzeit in einem Personalrestaurant der SRG eingenommen, werden die halben Ansätze vergütet.

Vergütung der Bahnspesen

Klassen 1 - 9: Billet II. Klasse

übrige Klassen: Billet I. Klasse

Bei Reportagen und Aufnahmen in Orten mit besonders hohen Kosten entscheidet die Generaldirektion von Fall zu Fall über die Ausrichtung einer besonderen Vergütung.

Anspruchsberechtigung

- für das Morgenessen: wenn der Arbeitnehmer vor 7 Uhr morgens vom Dienstort abreist und für die vorausgehende Nacht keine Vergütung für das Uebernachten bezieht;

- für eine Hauptmahlzeit: wenn der Arbeitnehmer vor 12 Uhr den Dienstort verlässt oder nach 13 Uhr dorthin zurückkehrt. Ferner, wenn er vor 18 Uhr den Dienstort verlässt oder nach 19 Uhr dorthin zurückkehrt.

<sup>2</sup> Reist ein Arbeitnehmer mit einem andern, welcher Anspruch auf eine höhere Vergütung hat, so werden ihm die höheren Ansätze vergütet. Für Aussenübertragungen von Grossveranstaltungen und für Arbeitnehmer, die über eine längere Dauer ausserhalb ihres Dienstortes arbeiten, können Sonderregelungen getroffen werden.

<sup>3</sup> Dem Arbeitnehmer, der am Dienstort, aber ausserhalb des Studios oder des üblichen Arbeitsplatzes arbeitet, wird eine Hauptmahlzeit vergütet. Voraussetzung ist, dass es der Dienstbetrieb nicht erlaubt, nach Hause zurückzukehren oder sich im Personalrestaurant des Studios zu verpflegen.

<sup>4</sup> Muss der Arbeitnehmer während einer Dienstreise Ruhetage ausserhalb seines Wohnortes verbringen, hat er Anspruch auf die gleichen Vergütungen.

<sup>5</sup> Dienstreisen im Ausland werden nach besonderem Tarif vergütet, der ständig den lokalen Kostenverhältnissen angepasst und den Arbeitnehmerverbänden mitgeteilt werden muss.



Entschädigung  
für die  
Benützung von  
Privatwagen zu  
Dienstfahrten

<sup>1</sup> Tarif:

Personenwagen			
Kate- gorie	Steuer-PS	Hubraum ccm	Entschädigung pro km
I	bis 4,09	bis 800	34 Rappen
II	4,1 - 5,6	801 - 1100	37 Rappen
III	5,7 - 6,6	1101 - 1300	39 Rappen
IV	6,7 - 7,6	1301 - 1500	43 Rappen
V	7,7 - 8,6	1501 - 1700	46 Rappen
VI	8,7 - 9,6	1701 - 1900	49 Rappen
VII	9,7 und dar- über	1901 und dar- über	51 Rappen
MOTORRÄDER			16 Rappen

<sup>2</sup> Mit dieser Entschädigung werden folgende Kosten ab-  
gegolten:

Feste Kosten: Kapitalverzinsung und Amortisation des  
Fahrzeuges, Fahrzeugsteuern, Haftpflicht-,  
Insassen- und Vollkasko-Versicherungsprä-  
mien, Garagekosten.

Betriebs-  
kosten: Treibstoff, Oel, Bereifung, Wartung,  
Reparaturen.

<sup>3</sup> Der Fahrzeughalter hat die befahrene Strecke und die vom Fahrzeug zurückgelegten Kilometer sowie den Grund der Fahrt auf seiner Spesenabrechnung anzugeben. Bei Ueberlandfahrten ist die kürzeste Strecke zu wählen.

<sup>4</sup> Bei gelegentlicher Verwendung von Privatwagen zu Dienstfahrten ist die Km-Entschädigung mit üblicher Spesennote innert 8 Tagen abzugeben. Erfolgt der Einsatz von Privatwagen regelmässig, so sind die Spesen mit Detailnachweis monatlich abzurechnen. Die Spesennote ist innert 8 Tagen nach Monatsende abzugeben.

<sup>5</sup> Für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen ist von Fall zu Fall die Bewilligung des zuständigen Direktors oder der von ihm für die Erteilung von Bewilligungen bezeichneten Stelle einzuholen. Arbeitnehmern, die regelmässig oder ständig ihr privates Fahrzeug zu Dienstfahrten einsetzen, kann der Regionaldirektor im Einvernehmen mit der Generaldirektion eine generelle Bewilligung erteilen.

Die Benützung von privaten Motorfahrzeugen zu Dienstfahrten darf nur bewilligt werden, wenn dadurch erhebliche Zeit und Kosten eingespart werden können, oder die Verwendung solcher Fahrzeuge aus betrieblichen Gründen zweckmässiger und rationeller ist.

Wird die Bewilligung für die Benützung eines privaten Motorfahrzeuges im Zusammenhang mit einer angeordneten Dienstreise verweigert oder nicht eingeholt, besteht kein Anspruch auf eine Km-Entschädigung. Der Arbeitneh-

mer kann in diesem Fall nur die Auslagen in Rechnung stellen, die ihm bzw. allfälligen Mitfahrern bei Benutzung öffentlicher Transportmittel entstehen würden.

<sup>6</sup> Arbeitnehmer, die eine Km-Entschädigung beziehen, sind verpflichtet, andere Arbeitnehmer sowie Produktionsmaterial auf Dienstfahrten kostenlos mitzunehmen. Ausser bei grobem Verschulden des Fahrzeugführers übernimmt die SRG im Rahmen der vorhandenen, von ihr abgeschlossenen Versicherungen die Haftung für Schäden gegenüber den mitfahrenden Arbeitnehmern, sofern für diese Schäden nicht ein Dritter aufzukommen hat.

#### Art. 46

**Berufsauslagen** <sup>1</sup> Berufsauslagen werden aufgrund der effektiven Kosten gemäss Belegen abgerechnet.

<sup>2</sup> Auf Antrag der Vertragsparteien kann der Arbeitgeber in Einzelfällen für gewisse Arbeitnehmerkategorien eine pauschale Abgeltung der Berufsauslagen beschliessen.

#### Art. 47

**Besondere Vergütungen** Besondere Vergütungen werden in paritätisch ausgearbeiteten Reglementen festgelegt und im GAV integriert (Anhang I).

## H. AUFLOESUNG DES ARBEITSVERHAELTNISSES

### Art. 48

Kündigungsfrist  
während der  
provisorischen  
Anstellung

<sup>1</sup> Während der provisorischen Anstellung kann der Arbeitsvertrag innert der ersten drei Monate beiderseits jederzeit auf das Ende der nachfolgenden Woche, nachher auf das Ende des nachfolgenden Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Wird die provisorische Anstellung gemäss Art. 5 verlängert, so gilt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten.

### Art. 49

Kündigungsfrist  
während der  
definitiven  
Anstellung

Das definitive Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats aufgelöst werden. Durch schriftliche Festlegung im Arbeitsvertrag kann die Kündigungsfrist auf sechs Monate verlängert werden.

### Art. 50

Zeugnis  
(OR 330a)

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 51

Kündigung und  
Rekursrecht

<sup>1</sup> Hat der Arbeitgeber die Absicht, das definitive Arbeitsverhältnis aufzulösen, so ist der Arbeitnehmer zwei Wochen vor der Kündigung schriftlich zu benachrichtigen, unter Angabe der Kündigungsgründe.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer, dessen definitives Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist, hat die Möglichkeit, innert einem Monat nach Erhalt der Kündigung gegen die Entlassung zu rekurrieren. Er hat sich dabei an die Instanz zu wenden, die derjenigen, die über die Entlassung befunden hat, unmittelbar übergeordnet ist. Diese Instanz entscheidet endgültig, nachdem sie vorher der Paritätischen Kommission die Angelegenheit zur Begutachtung und Stellungnahme vorgelegt hat. Der Betroffene und sein Beauftragter haben Anspruch auf Gehör.

<sup>3</sup> Ueber jeden Rekurs muss so rasch als möglich, spätestens aber innert 6 Monaten entschieden werden.

<sup>4</sup> Wenn die Rekursinstanz die Kündigung aufhebt, wird der Arbeitnehmer wieder in alle seine Rechte eingesetzt; die allenfalls entzogenen Leistungen sind ihm samt Zinsen nachzuzahlen. Falls diese Wiedereinsetzung dem

Arbeitgeber nicht möglich ist, beschliesst die Rekursinstanz darüber hinaus eine Entschädigung bis zur Höhe von 6 Monatsgehältern.

Art. 52

Kündigung zur Unzeit      Der Kündigungsschutz bei Militär- oder Zivildienst, bei Krankheit, Unfall und Niederkunft (OR 336 e-g) wie auch bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses in Missachtung der Grundsätze in lit. a und b der Präambel ist gewährleistet.

Art. 53

Abgangsent-  
schädigung  
(vgl. Anhang IV)      <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer, der mindestens 10 Jahre ununterbrochen im Dienste der SRG gestanden und das 40. Altersjahr erreicht hat und dessen Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst worden ist, hat - sofern er nicht Rekurs eingereicht hat, dieser Rekurs abgelehnt worden ist oder seine Wiedereinsetzung nicht möglich ist - Anspruch auf eine Abgangsent-  
schädigung in der Höhe von 6 Monatsgehältern. Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sich diese Entschädigung um ein weiteres Monatsgehalt; sie entspricht jedoch höchstens 12 Monatsgehältern.

<sup>2</sup> Die Anrechnung der Dienstjahre wird im Arbeitsvertrag geregelt.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Abgangsent-  
schädigung, wenn er als Folge einer Kündigung

des Arbeitsverhältnisses von seiten des Arbeitgebers eine Rente der Eidgenössischen Versicherungskasse bezieht.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann in gerechtfertigten Fällen und auf einstimmigen Antrag der Paritätischen Kommission beschliessen, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Abgangsentschädigung besitzt.

<sup>5</sup> Bei Entlassung aus wichtigen Gründen (Art. 56) besteht kein Anspruch auf Abgangsentschädigung.

#### Art. 54

Eidgenössische  
Versicherungs-  
kasse

<sup>1</sup> Für den Arbeitnehmer, welcher der Eidgenössischen Versicherungskasse beigetreten ist, gelten die Statuten der EVK, insbesondere folgende Vorschriften:

Der Versicherte, dessen Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 19. Beitragsjahres aus anderen Gründen als Invalidität, ohne sein Verschulden und nicht auf seine Veranlassung aufgelöst wird, erhält eine Abfindung.

Vor Vollendung des 5. Beitragsjahres erhält er das Doppelte der von ihm bezahlten Beiträge und den einfachen Betrag der von ihm bezahlten Einkaufssummen samt Zins.

Bei 5 vollendeten Beitragsjahren beträgt die Abfindung 150 Prozent des versicherten Jahrsverdienstes. Sie steigt um je 10 Prozent des versicherten Jahresverdienstes für jedes weitere vollendete Beitragsjahr.

Die Abfindung gemäss vorstehendem Absatz erhöht sich um 20 Prozent des versicherten Jahresverdienstes für jedes Kind, das im Todesfall des Versicherten Anspruch auf eine Waisenrente gehabt hätte, für alle Kinder zusammen jedoch um höchstens 100 Prozent.

Wird das Arbeitsverhältnis des Versicherten nach Vollendung des 19. Beitragsjahres aus anderen Gründen als Invalidität, ohne sein Verschulden und nicht auf seine Veranlassung aufgelöst, so hat er Anspruch auf die Invalidenrente.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Aenderungen der Statuten der Eidgenössischen Versicherungskasse.

#### Art. 55

Gruppenver-  
sicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer, welcher der Gruppenversicherung beigetreten ist und dem von seiten des Arbeitgebers ohne sein Verschulden gekündigt worden ist, hat Anspruch auf den gesamten Rückkaufswert der Versicherung, d.h. auf ungefähr 80 Prozent der gesamten Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Aenderungen des Reglementes der Gruppenversicherung.



Fristlose Auf-  
lösung des  
Arbeitsverhält-  
nisses aus  
wichtigen  
Gründen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber behält sich die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (OR 337 ff.) vor.

Als wichtige Gründe gelten u.a. jede schwere Schädigung der Interessen der SRG oder des Landes, jede schwere Verletzung von Dienstpflichten sowie andere Dienstpflichtverletzungen, die zu einer Androhung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben.

<sup>2</sup> Der Entlassung aus wichtigen Gründen hat eine Untersuchung des Sachverhaltes voranzugehen. Auf Begehren des Arbeitnehmers kann der zuständige vertragsschliessende Arbeitnehmerverband eines seiner Mitglieder als Beobachter bezeichnen und Einsicht in die Akten erhalten. Der Entscheid wird dem Betroffenen schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt. Schadenersatzansprüche bleiben beiderseits vorbehalten, ebenso allfällige Genugtuungsansprüche.

<sup>3</sup> Leitet der Arbeitgeber im Hinblick auf eine Entlassung aus wichtigen Gründen eine Untersuchung ein, so kann er als vorsorgliche Massnahme die sofortige Einstellung des Arbeitnehmers in seinen dienstlichen Funktionen anordnen. Besoldung, Zulagen und alle anderen Vergütungen können dabei angemessen gekürzt oder entzogen werden.

<sup>4</sup> Erweist sich die vorsorgliche Massnahme in der Folge als nicht gerechtfertigt, so wird der Arbeitnehmer

wieder in alle seine Rechte eingesetzt, und die entzogenen Leistungen sind ihm samt Zinsen nachzuzahlen.

Art. 57

Altersrücktritt (vgl. Anhang IV) Der Arbeitnehmer tritt mit dem 65. Altersjahr (Frauen mit dem 60. Altersjahr) in den Ruhestand. Das Arbeitsverhältnis endigt am Ende des Monats, in dem das 65. Altersjahr (bei Frauen das 60. Altersjahr) erreicht wird. Frauen können auf ihren Wunsch bis zur Vollendung des 62. Altersjahres beschäftigt werden. In den übrigen Fällen kann das Arbeitsverhältnis über diese Grenze hinaus nur verlängert werden, sofern der Zentralvorstand in diesem Sinne beschliesst.

Art. 58

Tod des Arbeitnehmers<sup>1</sup> Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat jedoch für die zwei dem Todesmonat folgenden Monate das Gehalt zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, minderjährige oder in Ausbildung stehende Kinder, soweit für sie ein Anspruch auf Kinderzulagen besteht, hinterlässt. Die gleichen Leistungen werden erbracht, wenn der Arbeitnehmer bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

## I. PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

### Art. 59

Personalpoli-  
tische Massnahmen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber orientiert die Arbeitnehmerverbände periodisch über seine strukturpolitischen Zielsetzungen.

Liegen konkrete Beschlüsse betreffend Betriebsschliessung, -verlegung oder -zusammenschluss vor, orientiert der Arbeitgeber rechtzeitig die Arbeitnehmerverbände. Eine solche Orientierung ist streng vertraulich zu behandeln, bis das Personal ebenfalls zu einer Orientierungsversammlung eingeladen wird.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die betroffenen Arbeitnehmer jeweils rechtzeitig über vorgesehene strukturpolitische Massnahmen in Kenntnis zu setzen. Bei der Bestimmung des Zeitpunktes der Orientierung sind die Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

<sup>3</sup> Das Hauptgewicht der Information liegt auf den vorgesehenen personalpolitischen Dispositionen und Massnahmen. Darzulegen sind auch die Gründe der medienpolitischen und betriebswirtschaftlichen Massnahmen.

<sup>4</sup> Alle personalpolitischen Massnahmen, wie Weiterführung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Wohnsitzwechsel oder Verlegung der Produktion ausserhalb der SRG, die sich aus den Beschlüssen gemäss Abs. 1 ergeben, müssen Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden sein.

## K. ANWENDUNG DES GAV

### Art. 60

Anwendung  
des GAV

<sup>1</sup> 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 (OR 357a).

<sup>2</sup> Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Anwendung und Auslegung des GAV ist zuerst mit der Regionaldirektion bzw. Generaldirektion eine Einigung zu suchen, bevor der Fall der Paritätischen Kommission unterbreitet wird.

<sup>3</sup> Alle administrativen Bestimmungen, die im Widerspruch zu diesem GAV stehen, sind nichtig.

### Art. 61

Friedenspflicht Während der Dauer dieses GAV ist der unbeschränkte Arbeitsfriede zu wahren. Jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung, ist untersagt, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten, die sich nicht auf diesen GAV beziehen.

Art. 62

Paritätische  
Kommission

<sup>1</sup> Eine aus zwölf Mitgliedern bestehende Paritätische Kommission berät über die Auslegung und Anwendung dieses GAV und seiner Anhänge im allgemeinen und im Einzelfall.

<sup>2</sup> Ein Reglement legt das Verfahren sowie die Aufgaben der Kommission im einzelnen fest. Es ist integrierender Bestandteil dieses GAV (Anhang II).

Art. 63

Schiedsgericht

<sup>1</sup> Streitigkeiten zwischen den Parteien dieses GAV über dessen Anwendung oder Auslegung, die weder auf dem Verhandlungsweg noch im Rahmen der Paritätischen Kommission zu schlichten sind, können von jeder Partei einem Schiedsgericht zum endgültigen Entscheid unterbreitet werden.

<sup>2</sup> Ein Reglement über den Sitz, die Zusammensetzung und das Verfahren des Schiedsgerichtes wird paritätisch erarbeitet. Es ist integrierender Bestandteil dieses GAV (Anhang III).

L. DAUER DES GAV

Art. 64

Dauer des GAV <sup>1</sup> Dieser GAV samt den Anhängen, die einen integrierenden Bestandteil davon bilden, dauert bis zum 31. Dezember 1977. Wird er nicht sechs Monate vor Ablauf gekündigt, so verlängert er sich jeweils um zwei Jahre mit gleicher Kündigungsfrist.

<sup>2</sup> Indessen können die Parteien jeweils auf Beginn eines Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten die Abänderung oder Ergänzung folgender Artikel des GAV verlangen:

- Art. 19 (Urheberrecht, sofern das neue Bundesgesetz Bestimmungen vorsieht, die eine Anpassung der Regelung bei der SRG bewirken könnten)
- Art. 21 - 24 (Arbeitszeit, Ueberstunden usw.)
- Art. 28 (Urlaube)
- Art. 30 (Besoldungsskala)
- Art. 36 - 43, 46 und 47 (Zulagen und Vergütungen)
- Art. 57 (Altersrücktritt, sofern die Bundesgesetzgebung ändert)

Ueber Art. 44 (Dienstreise- und Mahlzeitenvergütungen) und Art. 45 (Km-Entschädigungen) kann jederzeit verhandelt werden.

<sup>3</sup> Die Partei, die den GAV oder einzelne der in Abs. 2 erwähnten Artikel kündigt, hat ihrem Kündigungsschreiben einen Revisionsentwurf bezüglich der ihr nicht mehr genehmen Vertragsteile oder gegebenenfalls einen Vorschlag für die von ihr befürworteten Ergänzungen beizulegen. Die Verhandlungen beginnen spätestens 4 Monate vor Ablauf des GAV und sind innert 4 Monaten abzuschliessen. Während der Dauer der Verhandlungen gilt der bisherige GAV. Kommt über einzelne Bestimmungen des neuen GAV keine Einigung zustande, so können die Parteien im gegenseitigen Einverständnis das Schiedsgericht zum Entscheid anrufen.

#### Art. 65

Veränderte  
Rechtslage

Sollten gesetzliche Bestimmungen oder Vorschriften der Konzession über das Radio und das Fernsehen die Durchführung dieses GAV verunmöglichen, so treten die Vertragsparteien zusammen, um die nötigen Anpassungen an die veränderte Rechtslage zu vereinbaren. Für die Zeit der Verhandlungen bleibt der vorliegende GAV gültig.

#### Art. 66

Inkrafttreten  
(vgl. Anhang IV) Dieser GAV tritt rückwirkend auf den 1. Januar 1975 in Kraft. Er ersetzt das "Abkommen betreffend die Anstellungsbedingungen des Personals der SRG vom 31. Mai 1968", das auf diesen Zeitpunkt aufgehoben ist.

ANHAENGE

- Anhang I: Besondere Vergütungen  
Anhang II: Reglement für die Paritätische Kommission  
Anhang III: Reglement für das Schiedsgericht  
Anhang IV: Anmerkungen zum GAV

SCHWEIZERISCHE RADIO- UND  
FERNSEHGESELLSCHAFT (SRG)

Der Zentralpräsident	Der Generaldirektor
Dr. Ettore Tenchio	Dr. Stelio Molo

VERBAND SCHWEIZERISCHER  
RADIO-ANGESTELLTER (VSRA)

Der Zentralpräsident	Der Zentralsekretär
Alfredo Knuchel	Jacques Vittori

SYNDIKAT SCHWEIZERISCHER  
MEDIENSCHAFFENDER (SSM)

Der Zentralpräsident	Der Vizepräsident
Paul Früh	Antonio Maspoli

Bern, den 27. Februar 1975