



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media  
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dals meds da massa

Das SSM-Handbuch zum  
SRG-Gesamtarbeitsvertrag (GAV)  
und zum Arbeitsgesetz

Was Sie schon immer  
wissen wollten –  
aber nicht zu fragen wagten

# Warum dieses Handbuch?

Immer wieder wird das SSM mit Fragen zur Planung, zu Ruhezeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit oder zur Überzeit angegangen. Dabei zeigt sich oft, dass der GAV oder das Arbeitsgesetz eine klare Antwort zur Hand haben, im Arbeitsalltag aber andere Regeln gelten.

Dieses Handbuch will erstens mit Fragen und Antworten den SRG-Mitarbeitenden aufzeigen, was in der SRG erlaubt ist und was nicht. Zweitens soll der Wegweiser dazu motivieren, die vertragswidrige Umsetzung der GAV-Bestimmungen und des Arbeitsgesetzes dem SSM zu melden, damit dieses über seine sozialpartnerschaftlichen Wege Abhilfe schaffen kann.

Das Handbuch startet mit den wichtigsten Fragen zur Arbeitszeit. Es ist vorgesehen, das Handbuch ständig zu ergänzen. Dazu brauchen wir das Feedback der Mitarbeitenden. Bitte meldet dem SSM ungewöhnliche Dienstpläne, auch subjektiv empfundene lange Arbeitszeiten und weitere Verstöße.

# Inhalt

## Überstunden, Mehrstunden und Überzeit

- Was sind Überstunden, Mehrstunden und Überzeit? 4
- Muss ich Mehrstunden bzw. Überstunden akzeptieren? 4
- Muss ich Überzeitarbeit leisten – und wenn ja wie viele Stunden? 4
- Kompensation der Überzeit 4
- Was gilt bezüglich der Anzahl freier Wochenenden? 5
- Was gilt bei den sogenannten Grossoperationen (GOP)? 5
- Welche Formen von Grossoperationen gibt es? 5
- Wichtige Details der kleinen Grossoperationen 5
- Wichtige Details der grossen Grossoperation 6
- Was hat eine Grossoperation mit der Anzahl freier Wochenenden zu tun? 6
- Was hat eine Grossoperation mit der Regelung über die länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zu tun? 6

## Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhetage

- Gelten in der SRG 45 oder 50 Stunden als wöchentliche Höchstarbeitszeit? 7
- Wie viele Tage in der Woche darf ich arbeiten? 7
- Was ist ein arbeitsfreier Tag? 7
- Wo finde ich die Vorschriften zu den Ruhetagen? 7
- Wie lange dauert 1 Ruhetag? 8
- Dürfen Ruhetage aufgehoben werden? 8
- Wie hoch sind die täglichen Ruhezeiten? 8
- Was gilt bezüglich Ruhezeiten bei Sportproduktionen mit Sonntagsarbeit? 8
- Welche Rolle spielt die Arbeitszeitvereinbarung? 9
- Was passiert, wenn ein Dienst ausfällt? 9
- Werden bei aufgehobenen Einsätzen die Entschädigungen gutgeschrieben? 9
- Wie verbindlich sind die Dienstpläne? 10
- Kann die SRG eingespielte Arbeitsabläufe einseitig abändern? 10
- Welche Rolle spielen das SECO und die Arbeitsinspektorate? 11
- Wie müssen Zeitguthaben abgebaut werden? 11
- Was ist der Unterschied zwischen gesetzlichen Ferien und übergesetzlichen Ferien? 11
- Was passiert, wenn Ende Jahr trotzdem noch Ferien vorhanden sind? 11
- Warum kann der Übertrag von Ferien für Mitarbeitende nachteilig sein? 12
- Warum das Abstellen auf den Beschäftigungsgrad zu nachteiligen Folgen führen kann. 14

# Überstunden, Mehrstunden und Überzeit

## Was sind Überstunden, Mehrstunden und Überzeit?

Wegen der Jahresarbeitszeit (JAZ) kennt der GAV den Begriff der Überstunden nicht. Rechtlich gesehen sind Überstunden die Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. In der SRG sind demnach Überstunden die Stunden, welche die vereinbarte JAZ überschreiten. Mehrstunden ergeben sich aus der Differenz der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und 50 Stunden pro Woche (vgl. Art. 27.8 GAV). Überzeit schliesslich entsteht, wenn die Zeitgutschriften 50 Wochenstunden überschreiten (vgl. Art. 27.8 GAV).

## Muss ich Mehrstunden bzw. Überstunden akzeptieren?

Dank der JAZ kann die SRG Mehrstunden einplanen. Sobald aber die vereinbarten Stunden gemäss Beschäftigungsgrad erreicht sind, ist der Mitarbeitende nicht mehr zur Leistung von Mehrstunden oder Überstunden verpflichtet.

## Muss ich Überzeitarbeit leisten – und wenn ja wie viele Stunden?

Überzeit (ab 50 Wochenstunden) darf nicht geplant werden und muss nur in äussersten Notfällen geleistet werden – also de facto nie (vgl. Art. 12 Arbeitsgesetz). Ein Spezialfall sind die Grossoperationen.

Zu beachten ist, dass in der SRG nicht nur die eigentliche Arbeitszeit zu Überzeit führt. Angerechnet werden auch die Zeiten für Aus- und Weiterbildung, Reisezeit und Gewerkschaftsarbeit.

Die Verpflichtung zur Leistung von Überzeit ist begrenzt. Pro Tag dürfen maximal 2 Überzeitstunden verlangt werden, im Jahr liegt die maximal erlaubte Grenze bei 140 Stunden (basierend auf einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Wochenstunden). Gut zu wissen ist, dass Überzeitstunden aufsummiert werden müssen, um zu errechnen, wann die 140 Stunden erreicht sind. Eine Kompensation der Überzeitstunden führt nicht dazu, dass der Zähler wieder auf Null gestellt wird. Überzeit kann zwar kompensiert, aber bezüglich der Anrechnung an die 140 Stunden nicht abgebaut werden

**Tipp:** Führen Sie eine Milchbuchrechnung zur Erfassung Ihrer Mehr- und Überzeitstunden.

**Tipp:** An Sonntagen darf keine Überzeit geplant werden - ausser bei länger andauernden zusammenhängenden Produktionen (vgl. Anhang I Art. 1.6 GAV)

## Kompensation der Überzeit

Die Überzeit muss zwingend innerhalb eines Kalenderjahres kompensiert werden (vgl. Art. 31 GAV). Achtung: Wenn Sie beim Bezug von Kompensationstagen erkranken, können Sie diese Tage zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

**Tipp:** Beschaffen Sie sich in jedem Fall ein Arztzeugnis.

### **Was gilt bezüglich der Anzahl freier Wochenenden?**

Freie Wochenenden sind für ein gesundes, soziales Leben nötig. Deshalb bestimmt Art. 27.3 GAV, dass pro Jahr 29 freie Wochenenden (inklusive der Wochenenden, welche in die Ferien fallen) zu gewähren sind. Weil das Wochenende in der SRG auch als Sonntag / Montag definiert ist, kennen wir die Bestimmung in GAV Art. 27.3, Abs. 2, wonach jeder Mitarbeitende verlangen kann, dass ihm von diesen 29 Wochenenden mindestens 20 echte Wochenenden (Samstag / Sonntag) zu gewähren sind.

Eine Ausnahmeregelung gilt für die SportjournalistInnen. Sofern die Einwilligung der Mitarbeitenden vorliegt, darf die SRG die Anzahl freier Wochenenden auf 13 verkürzen. Die Wochenenden in den Ferien zählen aber nicht zu diesen 13 Wochenenden. Zudem muss innerhalb von 4 Wochen ein freies Wochenende eingeplant werden. Bei der Frage der freien Wochenenden ist zudem die Vereinbarung über die SRG der SRG-Grossoperationen zu beachten.

### **Was gilt bei den sogenannten Grossoperationen (GOP)?**

Das SSM hat mit der SRG für bestimmte Anlässe die Vereinbarung Grossoperationen (GOP) abgeschlossen. Die GAV-Bestimmungen über die Arbeitszeit, Zeiterfassung und Entschädigungen werden durch Sonderregelungen ersetzt.

### **Welche Formen von Grossoperationen gibt es?**

Mit dem GAV 2013 wurde erstmals eine vertragliche Grundlage für Grossoperationen vereinbart (Art. 67 E 14 GAV). In der Folge haben die Sozialpartner sich auf zwei Arten von Grossoperationen geeinigt. Dabei wird unterschieden zwischen einer Grossoperation von 7–11 Tagen (kleine GOP) und einer Grossoperation ab 12 Tagen und mehr (grosse GOP). Bei den Grossoperationen gemeinsam ist, dass vor Beginn allen teilnehmenden Mitarbeitenden zwingend ein Ruhetag zu gewähren ist.

### **Wichtige Details der kleinen Grossoperationen**

- Alle Mitarbeitende erfassen täglich eine Arbeitszeit von 8 Stunden.
- Samstag und Sonntag werden ebenfalls mit 8 Stunden erfasst – auch wenn an diesen Tagen nicht gearbeitet wurde.
- Nehmen an einer Grossoperation Mitarbeitende mit einem Arbeitseinsatz von weniger als 7 Tagen teil, so gelten für sie die normalen GAV-Bestimmungen.
- Nach Abschluss einer Grossoperation sind unter Hinweis auf Art. 31, Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz zwingend 3 Ruhetage zu gewähren, welche insgesamt mindestens 83 Stunden dauern müssen.
- Die Pauschale für allfällige Mehrstunden bzw. Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeiten beträgt 160 Franken pro Tag.

### **Wichtige Details der grossen Grossoperation**

- Von Montag bis Freitag erfassen alle Mitarbeitende täglich eine Arbeitszeit von 8 Stunden.
- Samstag und Sonntag wird keine Arbeitszeit erfasst, auch wenn tatsächlich gearbeitet wurde.
- Dafür werden ausserhalb des vertraglichen Anspruchs folgende zusätzliche Urlaubstage gewährt:
  - 12 bis 14 Tage Einsatz: 3 Tage
  - 15 bis 21 Tage Einsatz: 4 Tage
  - 22 bis 28 Tage Einsatz: 5 Tage
  - 29 bis 34 Tage Einsatz: 6 Tage
  - 35 bis 42 Tage Einsatz: 7 Tage
- Die Pauschale pro Tag beträgt 160 Franken.

### **Was hat eine Grossoperation mit der Anzahl freier Wochenenden zu tun?**

Wir erinnern uns: gemäss GAV Art. 27, Abs. 3 haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf 29 freie Wochenenden mit Ausnahme der Sportjournalistinnen, welchen gemäss Art. 27, Abs. 4 13 freie Wochenende geschuldet sind (ohne Ferienwochenenden). Bei der kleinen Grossoperation ist klar, dass kein freies Wochenende vorliegt, da Samstag und Sonntag als Arbeitstage erfasst werden. Auch bei der grossen Grossoperation dürfen die Wochenenden nicht zu den freien Wochenenden gezählt werden. Freie Wochenenden sind nur vorhanden, wenn die Mitarbeitenden tatsächlich frei hat.

#### **Tipps für beide Grossoperationen – Arbeitszeiten aufschreiben!**

Erfassen Sie bei Grossoperationen die Arbeitszeiten und melden Sie diese dem SSM-Sekretariat. Ihre Daten dienen dazu, die Angemessenheit der Pauschalen zu überprüfen und – gegebenenfalls – bessere Abgeltungen mit der SRG zu verhandeln. Das Gesetz verlangt nämlich, dass eine Pauschale die nach Vertrag geschuldeten Zulagen in etwa abdecken muss. Ist das nicht der Fall, so besteht ein Rückforderungsrecht.

### **Was hat eine Grossoperation mit der Regelung über die länger dauernden, zusammenhängenden Produktionen (LDP) zu tun?**

Die LDP ist im GAV in den Artikeln 1.6 Anhang 1 für Kategorie A und in Art. 2.4, Anhang 1 für die Kategorie B geregelt. Bei der LDP gelten alle GAV-Bestimmungen (insbesondere die Entschädigungsregelung) mit einer Ausnahme: die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 54 Stunden statt 50. Kommt die LDP zur Anwendung, so erhalten die Mitarbeitenden folgende Zulagen (bei ununterbrochenem Einsatz):

- 7 Tage: 84 Franken
- 8 Tage: 168 Franken
- 9 Tage: 252 Franken
- 10 Tage: 336 Franken
- 11 Tage: 420 Franken

Ob eine GOP-Regelung zur Anwendung kommt oder eine LDP, ist nicht geregelt. Mit dem GAV 2013 gibt die SRG dem SSM jährlich eine Liste «GOP SRG SSR» ab. Diese Liste enthält alle Anlässe, an denen die Regelung Grossoperation zum Tragen kommt. Das SSM wird im Jahr 2013 Erfahrungen sammeln und dann entscheiden, ob das Verhältnis zwischen «Anwendung GOP-Regelung» versus «Anwendung LDP gemäss GAV» korrekt und angemessen ist oder nicht.

**Tipp:** Wenn Sie über eine Periode von mehr als sechs Arbeitstagen eingeplant werden, muss zwingend eine der beiden Regelungen zur Anwendung kommen. Im Zweifelsfalle wenden Sie sich bitte an Ihr SSM-Sekretariat.

## Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhetage

### Gelten in der SRG 45 oder 50 Stunden als wöchentliche Höchstarbeitszeit?

Dass in der SRG von einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden ausgegangen wird, wurde bereits erwähnt. Allerdings sind diese 50 Stunden nicht unumstritten. Es könnte aufgrund der Bestimmung im Arbeitsgesetz (Art. 9, Abs. 1 in Verbindung mit Art. 5 Arbeitsgesetz) auch sein, dass 45 Stunden das Maximum sind. Das SSM klärt diese Frage beim SECO ab.

### Wie viele Tage in der Woche darf ich arbeiten?

In der SRG gilt die 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt. Jahresdurchschnitt bedeutet, dass es auch längere Arbeitswochen geben kann. Verbieten sind aber Wochen mit 7 Tage Arbeit am Stück (Ausnahme: Grossoperationen und länger dauernde, zusammenhängende Produktionen gemäss Art. 1.6, Anhang 1 GAV). Erlaubt sind hingegen Arbeitswochen mit 6 Tagen – allerdings nur, wenn der Mitarbeitende seine ausdrückliche Einwilligung gibt, den gesetzlich vorgeschriebenen freien Halbttag (Art. 21 Arbeitsgesetz) zu kumulieren und zusammenhängend zu gewähren.

**Tipp:** Die Einwilligung zur Kumulation des freien Halbtages kann jederzeit widerrufen werden. Das würde bedeuten, dass dieser Mitarbeitende nicht mehr an 6 Tagen geplant werden darf.

### Was ist ein arbeitsfreier Tag?

Als arbeitsfreier Tag, der kein vertraglicher Ruhetag ist, wird ein Tag erfasst, an dem ein Mitarbeitender in unregelmässiger Teilzeit nicht arbeitet, keine Ferien und keinen bezahlten Urlaub bezieht und auch nicht wegen Arbeitsunfähigkeit abwesend ist. Ein arbeitsfreier Tag wird, genau wie ein Ruhetag, in der täglichen Arbeitszeitabrechnung mit dem Wert Null erfasst.

### Wo finde ich die Vorschriften zu den Ruhetagen?

Die Vorschriften über die Ruhetage sind in Art. 27.3 GAV geregelt. Dort steht, wie viele Ruhetage man hat, wie sie im Monat zu verteilen sind und wie viele Ruhetage «verschoben» werden dürfen. In Art. 27.3 GAV findet sich auch der Anspruch auf 29 freie Wochenende und die Regeln für die Häufigkeit der Arbeit an Samstag/Sonntag.

### Wie lange dauert 1 Ruhetag?

Wenige Mitarbeitende wissen hingegen, dass ein Ruhetag mindestens 35 Stunden betragen muss. Werden die 35 Stunden unterschritten, liegt kein Ruhetag mehr vor und die Minimalstundenergänzung spielt (Gutsschrift von 4 Stunden). Zwei Ruhetage müssen 60 Stunden betragen (2 mal 24 Stunden plus die tägliche Ruhezeit). Ausnahmsweise sind 59 Stunden erlaubt.

**Tipp:** Kontrollieren Sie regelmässig, ob die Ihnen gewährten Ruhetage die verlangten Stunden beinhalten. Wenn nicht, so wenden Sie sich an die Personalabteilung oder ans SSM-Sekretariat.

### Dürfen Ruhetage aufgehoben werden?

Ruhetage und/oder arbeitsfreie Tage dürfen in der SRG mit gewissen Einschränkungen aufgehoben werden. Erstens muss dabei eine Frist von 14 Tagen beachtet werden und zweitens müssen Ende Jahr in der Regel alle Ruhetage gewährt sein, ansonsten die Vorschrift über die 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt verletzt wird. Zweitens dürfen nicht beliebig viele Ruhetage aufgehoben werden: Das Arbeitsgesetz schreibt pro Woche mindestens einen Ruhetag (in der Regel den Sonntag) plus einen halben wöchentlichen Freitag vor. Im Monat müssen zwingend 6 Ruhetage gewährt werden. Nachdem die SRG vertraglich 8 Ruhetage im Monat kennt (mit Verschiebungsmöglichkeiten gemäss Art. 27.3 GAV), darf sie maximal 2 Ruhetage pro Monat aufheben – mehr nicht.

**Tipp:** Kontrollieren Sie Ihre Dienstpläne auf die korrekte Einhaltung der Ruhetagsregelung.

### Wie hoch sind die täglichen Ruhezeiten?

Lesen Sie vorab Art. 27.2 GAV. Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 Stunden. Wird sie ausnahmsweise einmal innert 7 Tagen auf 8 Stunden verkürzt, so muss die durchschnittliche Ruhezeit in dieser Woche auf 12 Stunden erhöht werden.

Bitte beachten Sie, dass sich die Ruhezeiten nicht nach dem Ende der Arbeit gemäss Dienstplan berechnen, sondern im Anschluss an das effektive Arbeitsende.

**Tipp:** Nachdem die Nichtbeachtung der Ruhezeiten zu den häufigen GAV-Verletzungen zählt, lohnt es sich, die Zeiten zu kontrollieren und Verstösse dem SSM zu melden.

### Was gilt bezüglich Ruhezeiten bei Sportproduktionen mit Sonntagsarbeit?

Art. 12, Abs. 2, Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz bestimmt, dass unmittelbar nach der Sonntagsarbeit eine tägliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt werden muss. Damit haben diese Personen nach der Sonntagsarbeit Anspruch auf volle 47 Stunden ununterbrochene Ruhezeit.

**Tipp:** SportjournalistInnen müssen die Dienstpläne auf die Einhaltung dieser Ruhezeit von 47 Stunden kontrollieren.



## Welche Rolle spielt die Arbeitszeitvereinbarung?

Bei den flexibilisierten Regeln, die für den GAV-Typus «Teilzeit unregelmässig» gelten, kommt der Arbeitszeitvereinbarung eine zentrale Rolle zu. Über eine gut definierte Arbeitszeitvereinbarung können wichtige Freiräume für Arbeitnehmende ausgehandelt werden, welche auch für andere ArbeitgeberInnen tätig oder selbstständig sind.

Die Arbeitszeit muss zwingend beinhalten:

- Anzahl der zu leistenden Stunden
- Dauer des Normal-Arbeitstages (vgl. nachfolgend)
- Arbeitsfreie Perioden oder Arbeitsperioden

In der Planungsrichtlinie hält die SRG fest:

- Die vom Arbeitgeber geforderten Arbeitseinsätze müssen ausreichend detailliert und im Verhältnis zum vereinbarten Beschäftigungsgrad sein.
- Die arbeitsfreien Perioden werden in Blöcken festgelegt (Wochen/Monate).
- Die Arbeitgeberin erstellt eine mittelfristige Vorplanung.
- Der Normalarbeitstag für «Teilzeit unregelmässig» beträgt durchschnittlich 8 Stunden. Sollen Verträge mit weniger als 8 Stunden vereinbart werden, so muss vorgängig mit dem SSM auf der Ebene der Unternehmenseinheiten eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

Mit diesen Anordnungen soll verhindert werden, dass ein Mitarbeitender mit einem 50% Beschäftigungsgrad viel länger (z. B. 70%) zur Verfügung gestellt werden muss.

**Tipp:** Wenden Sie sich ans Regionalsekretariat, wenn Sie mit der Arbeitszeitvereinbarung Probleme bekommen.

## Was passiert, wenn ein Dienst ausfällt?

Die detaillierte Regelung findet sich in Art. 1.4 GAV, Anhang 1 für die Kategorie A und in Art. 2.2, Anhang 1 für die Kategorie B.

Die Mitarbeitenden mit Monatslohn müssen sich innerhalb des geplanten, aber aufgehobenen Zeitraumes zur Verfügung halten. Wurde der Einsatz 14 bis 7 Tage vor dem Einsatz aufgehoben und erfolgt kein alternativer Einsatz, so erhält der Mitarbeitende 4 Stunden gutgeschrieben (Minimalstundenergänzung). Wird der Einsatz hingegen weniger als 7 Tage zuvor aufgehoben, wird das Total der geplanten Stunden gutgeschrieben.

## Werden bei aufgehobenen Einsätzen die Entschädigungen gutgeschrieben?

Die SRG lehnt es ab, allfällige Zulagen für Nacht- oder Sonntagsarbeit etc. gutzuschreiben. Das SSM ist gegenteiliger Meinung, da diese Zulagen regelmässig anfallen und de facto Lohnbestandteil sind. Diese Frage Gegenstand von Gesprächen mit der SRG.

## Wie verbindlich sind die Dienstpläne?

Dienstpläne dürfen in der SRG auch kurzfristig abgeändert werden. Sofern eine Änderung weniger als 7 Tage vor dem Einsatz erfolgt, ist eine Entschädigung zu bezahlen (DPA). Die aktuelle Lösung ist rechtlich fragwürdig, da gemäss Arbeitsgesetz die Dienstpläne 14 Tage im Voraus mitgeteilt werden müssen und verbindlich sind. Dienstplanänderungen dürfen nicht das Produkt unzulänglicher Planung sein, sondern notwendig und unumgänglich.

**Tipp:** Wenn Sie zu häufig von Dienstplanänderungen betroffen sind, wenden Sie sich beim Disponenten oder wenden Sie sich ans SSM-Sekretariat.

## Kann die SRG eingespielte Arbeitsabläufe einseitig abändern?

Was viele nicht wissen: Die Arbeitgeberin hat nicht das Recht, nach Lust und Laune die internen Abläufe zu verändern. Das Arbeitsgesetz und das Mitwirkungsgesetz gestehen den Mitarbeitenden bei der Organisation der Arbeit, der Gestaltung der Stundenpläne und in allen Fragen des Gesundheitsschutzes ein Mitspracherecht zu – und zwar bevor die Entscheidung fallen. Art. 36 GAV sieht zudem ein Konsultationsrecht der Mitarbeitenden in Fragen der Arbeitsorganisation und internen Abläufen vor.

Es lohnt sich, die Artikel 69 bis 71 der Arbeitsgesetz Verordnung 1 zu lesen. Interessant ist auch Art. 73 der Verordnung, der auflistet, welche Verzeichnisse ein Arbeitgeber zu erstellen hat.

### Art. 73: Verzeichnisse und andere Unterlagen

- a. die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
- b. die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
- c. die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- d. die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- e. die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;
- f. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Artikeln 10, 16 und 18 des Gesetzes;
- g. Regelungen über den Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absätze 2 und 3 des Gesetzes;
- h. die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und / oder Zeitzuschläge;
- i. die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nacharbeit oder Mutterschaft;
- j. das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.

Diese Liste zeigt, dass auch in der SRG die tatsächlich geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (inkl. Überzeit), die Lage der Pausen sowie die geschuldeten Lohn- und Zeitzuschläge dokumentiert und während mindestens 5 Jahren aufbewahrt werden müssen. Die kantonalen Arbeitsinspektorate, aber auch alle Mitarbeitenden können diese Verzeichnisse jederzeit einsehen.

### Welche Rolle spielen das SECO und die Arbeitsinspektorate?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) führt die Oberaufsicht über die Anwendung des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen. Die kantonalen Arbeitsinspektorate sind für die Kontrolle und den Vollzug der zwingenden, gesetzlichen Vorschriften zuständig.

Interessant ist, dass die Inspektorate auch anonymen Hinweisen auf Verletzungen des Arbeitsgesetzes nachgehen müssen. Führen sie Untersuchungen durch, so haben die Mitarbeitenden (oder deren Vertretung) das Recht, die behördliche Inspektion nicht nur zu begleiten, sondern auch zu erfahren, welche Massnahmen angeordnet werden.

### Wie müssen Zeitguthaben abgebaut werden?

Die SRG ist nicht frei, Zeitguthaben nach ihrem Gusto abzubauen. Weil gesetzliche Regelungen bestehen, sind vor allen anderen Guthaben die gesetzlichen Ferien, die Überzeit und die Zeitzuschläge für Nachtarbeit abzubauen. Es folgen die übergesetzlichen Ferien und Mehrstunden.

### Was ist der Unterschied zwischen gesetzlichen Ferien und übergesetzlichen Ferien?

Im Art. 329 a Obligationenrecht wird der gesetzliche Ferienanspruch auf vier Wochen festgelegt. Der GAV gewährt in Art. 33.1 GAV mehr Ferientage. Die Mehrtage werden übergesetzliche Ferientage genannt. Die gesetzlichen Ferien müssen im Kalenderjahr bezogen werden – ein Ferienübertrag ist verboten. Der SRG GAV bestimmt in Art. 33.7 sogar, dass alle Ferien im Kalenderjahr zu beziehen sind. Ausnahmen werden nur in begründeten Fällen bewilligt. Zuerst müssen die gesetzlichen Ferien abgebaut werden.

### Was passiert, wenn Ende Jahr trotzdem noch Ferien vorhanden sind?

Ferientage, die aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden konnten, können auf das Folgejahr übertragen werden. Es liegt an der SRG, die Existenz solcher betrieblichen Gründe zu beweisen. Dabei ist ein strenger Massstab anzulegen, was in der Praxis dazu führt, dass es sehr selten vorkommen kann, dass Ferientage aus betrieblichen Gründen auf das Folgejahr übertragen werden dürfen.

**Tipp:** Kontrollieren Sie den Ferienanspruch laufend und intervenieren Sie rechtzeitig, in jedem Fall vor Ende Jahr, um entweder die Ferien zu beziehen oder dann ins LAZ zu verlagern. Sofern die Arbeitgeberin gegen Ihren Willen Ferien übertragen will, verlangen sie eine schriftliche Begründung für den Übertrag.

Wie erwähnt müssen gesetzliche Ferien zwingend bis Ende Jahr angeordnet werden. Beim Bezug der übergesetzlichen Ferien besteht hingegen Spielraum. Der Mitarbeitende hat das Recht, seine übergesetzlichen Ferientage auf das Langzeitkonto (LAZ) zu übertragen. Mit dem Übertrag gelten die Ferien als bezogen.

**Tipp:** Wenn Sie nicht wollen, dass Ferientage ins Folgejahr übertragen werden, verlangen Sie unter Hinweis auf Art. 33.7 GAV den Übertrag ins LAZ.

## Warum kann der Übertrag von Ferien für Mitarbeitende nachteilig sein?

Die SRG hat ein Zeitabrechnungssystem ohne Zustimmung oder Einfluss des SSM eingeführt, welches die Mitarbeitenden benachteiligen kann. Eine solche Benachteiligung kann sich ergeben, wenn ein Mitarbeiter einen positiven Schwankungssaldo hat, aber die Ferien noch nicht bezogen hat. Es geht hier zu weit, den komplizierten Berechnungsmodus vorzustellen, welcher dazu führt, dass nichtbezogene Ferienguthaben zu einer Reduktion des positiven Schwankungssaldos führen können. Die Krux liegt in der Tatsache, dass die SRG den Ferienanspruch (wie auch die Feiertage) zu den geschuldeten Nettostunden gemäss Beschäftigungsgrad hinzurechnet, um die insgesamt der SRG geschuldete Arbeitszeit zu berechnen.

### Dazu ein Beispiel mit folgenden Annahmen:

Beschäftigungsgrad: **80 %**

Ferienanspruch: **27 Tage, davon 15 Tage bezogen, 12 Tage nicht-bezogen**

Wert eines Ferientages (pro rata von 8 Stunden): **6,4 Stunden**

Angenommener Stundenlohn: **CHF 50.00**

**Der Mitarbeiter verfügt im Fall 1 über 60 Plusstunden im Schwankungssaldo, im Fall 2 über 120 Plusstunden im Schwankungssaldo**

	<b>Fallbeispiel 1: 60 Plusstunden</b>	<b>Fallbeispiel 2: 120 Plusstunden</b>
Netto-Garantie	1440 h	1440 h
Geleistete Arbeitszeit	1500 h	1560 h
Bezogene Ferien (15 × 6,4 h)	96 h	96 h
Feiertage (alle bezogen)	57,6 h	57,6 h
<b>Brutto-Arbeitszeit</b>	<b>1653,6 h</b>	<b>1713,6 h</b>
Geschuldete Arbeitszeit*	1670,4 h	1670,4 h
<b>Schwankungssaldo</b>	<b>-16,8 h</b>	<b>43,2 h</b>

\* Die geschuldete Arbeitszeit ist die Summe von der Netto-Garantie (1440 h), Ferien (27 Tage × 6,4 h = 172,8 h), Feiertagen (9 × 6,4 h = 57,6 h); demnach total: 1640,4 Stunden.

**Erklärung der Tabelle:** Weil der / die Mitarbeitende (1. Kolonne) 12 Ferientage à 6,4 Stunden nicht bezogen hat, fehlen ihm 76,8 Stunden, um auf die von der SRG eingerechnete geschuldete Arbeitszeit von 1670,4 Stunden zu kommen. Das System weist nun 76,8 Minusstunden auf. Weil dieser Mitarbeiter aber 60 Mehrstunden gearbeitet hat, befindet sich im Schwankungssaldo ein Plus von 60 Stunden. Dieses Guthaben verrechnet nun die SRG mit den fehlenden 76,8 Stunden. Der vor der Verrechnung positive Saldo rutscht nun mit 16,8 Stunden ins Minus (76,8 minus 60). Auch im zweiten Fallbeispiel (Kolonne 2 mit 120 Mehrstunden) verschwinden statte 76,8 Stunden und nach Abschluss der wunderbaren SRG-Rechnungsmethode verbleiben diesem Mitarbeiter statt 120 Mehrstunden nur noch 43,2 Mehrstunden.

### **Was sind die Folgen dieser Berechnung?**

Die Konsequenzen sind offensichtlich. Erstens erhält der / die Mitarbeitende im Fallbeispiel 1 überhaupt keinen Zuschlag von 25 % auf den Mehrstunden und der Mitarbeitende im Fallbeispiel 2 erhält den Zuschlag nur auf 43,2 statt auf 120 Stunden.

---

#### **Der 1. Mitarbeitende verliert 750 Franken:**

$60 \text{ h} \times \text{CHF } 50.00$  (davon Zeitzuschlag 25 %) = CHF 750.00

---

#### **Der 2. Mitarbeiter verliert 955 Franken:**

$76,8 \text{ h} \times \text{CHF } 50.00$  (davon Zeitzuschlag 25 %) = CHF 955.00

---

### **Was passiert mit den nichtbezogenen Ferientagen?**

Im Fallbeispiel 1 hat der Mitarbeitende 12 Ferientage nicht bezogen. Diese werden heute einseitig und vertragswidrig von der SRG ins Folgejahr übertragen. Der Übertrag führt dazu, dass die Nettogarantie in Stunden verkleinert wird, da das einzurechnende Ferienguthaben sich vergrössert hat.

### **Was können die Mitarbeitenden gegen die Vernichtung der Mehrstunden tun?**

Der Mitarbeitende muss seine Ferienguthaben und seine Feiertage im laufenden Abrechnungsjahr beziehen. Wie bereits erwähnt, müssen die gesetzlichen Ferien und die Feiertage zwingend im Abrechnungsjahr, also bis Ende Dezember bezogen werden. Das darf die SRG nicht verweigern. Soweit übergesetzliche Ferien vorhanden sind muss der Mitarbeiter deren Übertrag auf das Langzeitkonto verlangen – und zwar vor Ende Jahr, also vor Saldierung der Zeitguthaben.

**Warum das Abstellen auf den Beschäftigungsgrad zu nachteiligen Folgen führen kann.**

Art. 24.6 GAV besagt, dass bezahlte Urlaube und Abwesenheiten aufgrund des vertraglichen Beschäftigungsgrades (BG) in der Zeiterfassung gutgeschrieben werden.

Nun gibt es zahlreiche Teilzeit-Mitarbeitende, welche ihre Arbeit nicht gemäss Beschäftigungsgrad, sondern in ganzen Tagen zu 8 Stunden oder mehr erbringen. Werden diese Mitarbeitenden krank oder verunfallen sie, werden ihnen aber nicht 8 Stunden gutgeschrieben, sondern nur die Stunden gemäss Beschäftigungsgrad – bei einem 50 % Pensum also 4 Stunden.

Diese Berechnungsweise kann dazu führen, dass Mitarbeitende um Stunden geprellt werden, weil die Berechnungsweise der SRG einen positiven Schwankungssaldo verkleinern kann – wie das nachfolgende Beispiel zeigt.

**Beispiel:**

Beschäftigungsgrad (BG): **40 % (16 Stunden pro Woche)**

Positiver Schwankungssaldo: **30 Stunden**

	MA mit BG 40 % (16 Sollstunden) <b>Arbeitet normal</b>	MA mit BG 40 % (16 Sollstunden) <b>wird einzelner Tag krank</b>	MA mit BG 40 % (16 Sollstunden) <b>ist ganze Woche krank</b>
Montag	–	–	3,2h krank
Dienstag	–	–	3,2h krank
Mittwoch	–	–	3,2h krank
Donnerstag	8 h Arbeit	8 h Arbeit	3,2h krank
Freitag	8 h Arbeit	3,2h krank	3,2h krank
Samstag	–	–	–
Sonntag	–	–	–
<b>Total Woche</b>	<b>16h</b>	<b>11,2h</b>	<b>16h</b>
Schwankungssaldo nach Krankheit	30h	25,2h	30h
<b>Resultat</b>	<b>Sollzeit erfüllt, Schwankungssaldo unverändert</b>	<b>Mitarbeiter verfehlt sein Wochensoll um 4,8 h</b>	<b>Sollzeit erfüllt, Schwankungssaldo unverändert</b>

Wie das Beispiel zeigt, verliert dieser Mitarbeitende 4,8 Stunden.

**Kann das Problem gelöst werden?**

Softwaermässig offenbar nicht, wie die SRG bei den GAV-Verhandlungen behauptet hat. Sie hat aber anerkannt, dass ein «Stundendiebstahl» geschehen kann und zugesichert, dass die betroffenen Mitarbeitenden keine Verluste erleiden dürfen. Lösungen sollen auf UE-Ebene im Einzelfall gesucht und gefunden werden

**Tipp: Informieren Sie den Arbeitgeber über, eingetretene Arbeitsunfähigkeit. während arbeitsfreien Tagen.**

SSM-Zentralsekretariat  
Birmensdorferstrasse 65  
8004 Zürich

Tel: 044 202 77 51

Fax: 044 202 79 48

[info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch)

[www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media  
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dats meds da massa