

Dieses Dokument wird zu reinen Informationszwecken auf www.impressum.ch zur Verfügung gestellt. Es hat keine rechtliche Verbindlichkeit. impressum kann insbesondere keine Haftung übernehmen für die unkorrekte Wiedergabe des Textes oder Fehler in der Formatierung. Die verbindliche gedruckte Fassung kann beim Zentralsekretariat von impressum bestellt werden unter Telefon 026 347 15 00.

Dieser GAV wurde vom Verband Schweizer Presse per Ende Juli 2004 gekündigt. Er gilt jedoch noch weiter für jene Arbeitsverhältnisse, deren (mündliche oder schriftliche) vertragliche Basis seither nicht geändert wurde. Dasselbe gilt für das Lohnregulativ. Die gegebenenfalls noch verbindliche Fassung finden Sie ebenfalls auf www.impressum.ch.

Verband SCHWEIZER PRESSE
Schweizer Verband der Journalistinnen und Journalisten
comedia – die Mediengewerkschaft
Definitives Verhandlungsergebnis vom 27. Januar 2000
Gesamtarbeitsvertrag 2000
für Journalistinnen / Journalisten und das technische Redaktionspersonal

Die für festangestellte und freie Redaktionsmitarbeitende gemeinsam geltenden Bestimmungen werden in diesem GAV einspaltig und in voller Seitenbreitendargestellt. Bei unterschiedlichen Regelungen werden die Bestimmungen zweiseitig dargestellt, für **festangestellte** in der **linken** und für **freie** Mitarbeitende in der **rechten** Spalte. Die nur für regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende geltenden Bestimmungen werden (in der rechten Spalte) jeweils durch *Kursivschrift* gekennzeichnet. Zu den Begriffen siehe Art. 3 bis Art 6.

Verband SCHWEIZERPRESSE
Schweizer Verband der Journalistinnen und Journalisten
comedia – die Mediengewerkschaft
Gesamtarbeitsvertrag 2000 für Journalistinnen / Journalisten und das technische Redaktionspersonal

Inhalt:

Teil 1: ALLGEMEINEBESTIMMUNGEN

I. Grundsätze

Art. 1 Vertragszweck, gemeinsame Ziele

II. Begriffe

Art. 2 Gesamtarbeitsvertrag, Vertragsparteien

Art. 3 Medienunternehmen, Redaktion, Redaktionsmitarbeitende

Art. 4 Festangestellte und freie Redaktionsmitarbeitende (Abgrenzung)

Art. 5 Unselbstständige und selbstständige Tätigkeit (Abgrenzung)

Art. 6 Regelmässige Mitarbeit von freien Redaktionsmitarbeitenden

Art. 7 Stagiaire, Volontärin / Volontär

III. Geltungsbereich

Art. 8 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Art. 9 Räumlicher Geltungsbereich, Auslandkorrespondenz

Art. 10 Unabdingbarkeit, Günstigkeit

IV. Allgemeine Prinzipien, Gleichbehandlungsgebot

Art. 11 Allgemeine Prinzipien

Art. 12 Gleichbehandlungsgebot

Teil 2: ARBEITSBEDINGUNGEN

I. Anstellungsvertrag /Mitarbeitsvertrag

Art. 13 Form und Inhalt

Art. 14 Berufliche Tätigkeiten für Dritte

II. Auflösung des Anstellungsvertrages / Arbeitsvertrages

Art. 15 Probezeit

Art. 16 Kündigung

Art. 17 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

III. Löhne / Entgelt(Honorierung), Spesen

Art. 18 Lohn /Entgelt

Art. 19 Belegexemplar /Gratisabonnement

Art. 20 Dreizehnter Monatslohn / dreizehntes Monatsentgelt

Art. 21 Spesen

Art. 22 Anpassung der Mindestlöhne / Mindestentgelte

IV. Arbeitszeit, Ferien

Art. 23 Arbeitszeit

Art. 24 Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Pikett

Art. 25 Ruhezeit

Art. 26 Ferien

Art. 27 Urlaube /Freistellung

Art. 28 Teilzeitarbeit

Teil 3: SOZIALESICHERHEIT, VERSICHERUNGEN

I. Lohnfortzahlung

Art. 29 Krankheit und Unfall

Art. 30 Todesfall

Art. 31 Mutterschaft

Art. 32 Militär-, Ersatz- oder Zivildienst

II. Versicherungen

Art. 33 Unfall

Art. 34 Berufliche Vorsorge

Art. 35 Versicherung besonderer Risiken

Teil 4: URHEBERRECHT

Art. 36 Abtretung der Nutzungsrechte, Schranken

Teil 5: VERHÄLTNISMEDIENUNTERNEHMEN - REDAKTION, MITWIRKUNG

Art. 37 Leitbild/Standortbestimmung des Medienunternehmens

Art. 38 Journalistische Freiheit

Art. 39 Journalistische Sorgfalt, Verantwortung

Art. 40 Unabhängigkeit der Redaktion, Redaktionsstatut

Art. 41 Rechte der Redaktion/ Informationsrechte der freien Redaktionsmitarbeitenden

Art. 42 Redaktionsausschuss

Teil 6: AUS- UND WEITERBILDUNG

I. Journalistische Ausbildung

Art. 43 Grundausbildung: Anspruch, Abgrenzung

Art. 44 Stage

Art. 45 Volontariat

Art. 46 Kostentragung, Organisation

Art. 47 Ausbildungszeugnis, Kursausweis

Art. 48 Berufseinstieg ohne Stage

II. Weiterbildung für Journalistinnen / Journalisten und das technische Redaktionspersonal

Art. 49 Weiterbildungsprozent

III. Durchführung

Art. 50 Kommission für Aus- und Weiterbildung

Teil 7: DURCHSETZUNG

I. Parteistellung und Instanzen

Art. 51 Pflichten der Vertragsparteien (Verbände)

Art. 52 Durchsetzungsinstanzen

Art. 53 Subsidiäres Recht

II. Paritätische Kommission

Art. 54 Zuständigkeit und Zusammensetzung

Art. 55 Verfahren

III. Schiedsgericht

Art. 56 Zuständigkeit und Zusammensetzung

Art. 57 Einleitung des Verfahrens

Art. 58 Entscheid

IV. Schiedsstelle

Art. 59 Zuständigkeit und Zusammensetzung

Art. 60 Verfahren

Teil 8: INKRAFTTRETEN, ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 61 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Kündigung

Art. 62 Erste Verhandlung über die Mindestlöhne und -entgelte

Art. 63 Bestandesklausel

Anhang I: Regulativ über die Mindestlöhne und Mindestentgelte (Honorare)

**Anhang II: Besondere Bestimmungen für das technische Redaktionspersonal
(Auszug aus dem GAV 1999 zwischen Viscom, *comedia* und Syna)**

Anhang III: Ausbildungsabkommen

Gesamtarbeitsvertrag für Journalistinnen / Journalisten und das technische Redaktionspersonal (GAV 2000)

Teil 1: ALLGEMEINEBESTIMMUNGEN

I. Grundsätze

Art.1 Vertragszweck, gemeinsame Ziele

- 1) Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt die arbeitsrechtlichen und publizistischen Beziehungen zwischen den Medienunternehmen und den für sie tätigen Journalistinnen / Journalisten sowie dem technischen Redaktionspersonal und ordnet das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien
- 2) Die Vertragsparteien werden mit vereinten Kräften allen. Erscheinungen entgegnetreten, die geeignet sind, die Freiheit und die Existenz der Presse zu beeinträchtigen oder in Frage zu stellen. Sie anerkennen die volkswirtschaftliche, betriebliche und soziale Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages und sind bestrebt, die Vertragspartnerschaft zwischen den Verbänden weiter zu entwickeln.

II. Begriffe

Art.2 Gesamtarbeitsvertrag, Vertragsparteien

“Gesamtarbeitsvertrag“ ist der vorliegende Vertrag samt seinen Anhängen.
Vertragsparteien“ sind diejenigen Verbände, welche diesen GAV unterzeichnet haben.

Art.3 Medienunternehmen, Redaktion, Redaktionsmitarbeitende

Das „Medienunternehmen“ ist Arbeitgeber der Redaktionsmitarbeitenden, welches ungeachtet der konkreten Bezeichnung (z.B. „Verlag“) und der Rechtsform periodischerscheinende Medienprodukte herausgibt, verlegt oder sonst wie verbreitet und die wirtschaftliche und publizistische Gesamtverantwortung trägt.

- 1) Die “Redaktion“ ist ungeachtet der konkreten Bezeichnung jener Personenkreis bzw. jener organisatorischer Bereich des Medienunternehmens, welcher für den redaktionellen Teil eines Mediums zuständig ist.
- 2) Die für eine Redaktion tätigen Journalistinnen / Journalisten(Abs. 4) und die Angehörigen des technischen Redaktionspersonals (Abs. 5) werden nachfolgend als „Redaktionsmitarbeitende“ bezeichnet.
- 3) Journalistin"/ ³Journalist“ ist ungeachtet der konkreten Bezeichnung und des Rechtsverhältnisses mit dem Medienunternehmen, wer in Haupterwerbstätigkeit für den redaktionellen Teil von Medienprodukten Beiträge herstellt oder redaktionell bearbeitet und der Redaktionsleitung unterstellt ist. Nicht massgebend für die Begriffsauslegung sind die Bestimmungen der verschiedenen Berufsregister.
- 4) Technisches Redaktionspersonal,, ist ungeachtet der konkreten Bezeichnung und des Rechtsverhältnisses mit dem Medienunternehmen, wer in Haupterwerbstätigkeit in der technischen oder gestalterischen Fertigung und Produktion oder der sprachlichen Überarbeitung von Medienprodukten tätig und der Redaktionsleitung unterstellt ist.
- 5) Freie Journalistinnen und Journalisten", „freie Pressefotografinnen und Pressefotografe“, „freie Layouterinnen und Layouter“, „freie Web-Designerinnen und –Designer“, „freie Korrektorinnen und Korrektoren“ und andere in freier Mitarbeit für Redaktionen Tätige werden in diesem GAV als „freie Redaktionsmitarbeitende“ bezeichnet, sofern sie nicht als Selbstständige unter Art. 5 Abs. 2 fallen.

Art. 4 Festangestellte und freie Redaktionsmitarbeitende (Abgrenzung)

Als „festangestellte Redaktionsmitarbeitende“ gelten unabhängig von der konkreten Berufs- oder Funktionsbezeichnung jene Personen, die
-in die Organisation der Redaktion fest eingebunden sind,
-im Rahmen eines fixen Zeitpensums (Vollzeit oder Teilzeit) für die Redaktion eines Medienunternehmens tätig sind und

- in der Regel den Arbeitsort am Sitz der Redaktion haben.
- 1) Als freie Redaktionsmitarbeitende, gelten unabhängig von der konkreten Berufs- oder Funktionsbezeichnung jene Personen, die
 - nicht fest in die Organisation der Redaktion eingebunden sind,
 - im Rahmen eines variablen Zeitpensums und in enger Absprache mit der Redaktion für ein Medienunternehmen gelegentlich oder regelmässig tätig sind und
 - in der Regel der Arbeitsort nicht am Sitz der Redaktion haben.
 - 2) Die für festangestellte und freie Redaktionsmitarbeitende gemeinsam geltenden Bestimmungen werden in diesem GAV einspaltig und in voller Seitenbreite dargestellt. Bei unterschiedlichen Regelungen werden die Bestimmungen zweispaltig dargestellt, für Festangestellte in der linken und für Freie in der rechten Spalte.

Art. 5 Unselbstständige und selbstständige Tätigkeit (Abgrenzung)

- 1) Die Mitarbeit von freien Redaktionsmitarbeitenden stellt in der Regel eine unselbstständige Tätigkeit dar.
- 2) Selbstständige Tätigkeit für eine Redaktion liegt nur vor, wenn die betreffende Person für die konkrete Arbeitstätigkeit eine Verfügung der Ausgleichskasse vorlegt und die Verfügung den tatsächlichen Verhältnissen entspricht.

Art. 6 Regelmässige Mitarbeit von freien Redaktionsmitarbeitenden

- 1) Freie Redaktionsmitarbeitende gemäss Art. 4 Abs. 2, welche für ein Medienunternehmen regelmässig tätig sind, werden in diesem GAV als regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende bezeichnet.
- 2) Regelmässige freie Mitarbeit liegt insbesondere dann vor,
 - a) wenn ein Medienunternehmen mit freien Redaktionsmitarbeitenden eine kontinuierliche Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum oder auf unbestimmte Zeit mündlich oder schriftlich vereinbart oder
 - b) sobald freie Redaktionsmitarbeitende bei einem Medienunternehmen durch kontinuierliche Zusammenarbeit ein Jahresentgelt erreichen, das der Hälfte des koordinierten Lohnes gemäss BVG entspricht (ohne Rückwirkung).
 Die nur für regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende geltenden Bestimmungen werden in diesem GAV durch *Kursivschrift* gekennzeichnet.

Art. 7 Stagiaire, Volontärin / Volontär

- 1) Stagiaire" ist, wer eine berufsbegleitende journalistische Grundausbildung gemäss Art. 44 absolviert.
Volontärin / Volontär, ist, wer ein Volontariat gemäss Art. 45 absolviert.

III. Geltungsbereich

Art. 8 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

- 1) Dem GAV als Medienunternehmen unterstellt sind die Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE mit ihren Zeitungen und Zeitschriften und deren elektronischen Ausgaben. Ausgenommen sind die Mitglieder von „Presseromande“. Ebenfalls nicht unterstellt sind die Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE hinsichtlich der von ihnen herausgegebenen Fachzeitschriften. Der Verband SCHWEIZER PRESSE unterbreitet SVJ/*comedia* jährlich oder auf Verlangen eine Liste der Fachzeitschriften.
- 2) Dem GAV als Redaktionsmitarbeitende unterstellt sind die Mitglieder des Schweizer Verbandes der Journalistinnen und Journalisten (SVJ) und von *comedia*. Den normativen Bestimmungen des GAV nicht unterstellt ist das technische Redaktionspersonal (Art. 3 Abs. 4) für den Fall, dass ein Medienunternehmen dieses nachweislich dem Gesamtarbeitsvertrag 1999 zwischen den Verbänden VISCOM, *comedia* und Syna unterstellt.
- 3) Dem GAV nicht unterstellt sind die freien Redaktionsmitarbeitenden bezüglich einer selbstständigen Tätigkeit gemäss Art. 5 Abs. 2.

- 4) Wer gemäss Abs. 1 oder 2 dem GAV nicht unterstellt ist, kann sich diesem mit Zustimmung der Vertragsparteien nach Art. 356b OR anschliessen.

Art. 9 Räumlicher Geltungsbereich, Auslandkorrespondenz

- 1) Der GAV gilt in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein.
- 2) Der GAV gilt ebenfalls im Ausland für Korrespondentinnen/Korrespondenten, welche für schweizerische oder liechtensteinische Medien tätig sind; vorbehalten bleibengesetzliche Bestimmungen in den betreffenden Ländern, soweit sie für die Korrespondentinnen/Korrespondenten günstiger sind.
- 3) Für die Auslandkorrespondenz sind Art. 16 Abs. 2 und Art. 35 speziell zu beachten.

Art.10 Unabdingbarkeit, Günstigkeit

Die Bestimmungen dieses GAV sind unabdingbare Normen und gelten imEinzelfall als Inhalt des individuellen Arbeitsvertrags, sofern nichtabweichende Vereinbarungen zugunsten der Redaktionsmitarbeitenden getroffen werden.

IV. Allgemeine Prinzipien, Gleichbehandlungsgebot

Art.11 Allgemeine Prinzipien

- 1) Die allgemeinen Rechtsprinzipien kommen auch ohne ausdrückliche Erwähnung in diesem GAV zur Anwendung. Dies betrifft insbesondere die Treue- und Sorgfaltspflicht sowie die Fürsorgepflicht.
- 2) Das Medienunternehmen trägt mit geeigneten vorbeugenden Massnahmen zum Schutz vor gesundheitlichen Störungen und Unfällen in der Arbeit der Redaktionsmitarbeitenden bei, insbesondere in Bezug auf die Bildschirmarbeit.
- 3) Aus der Tätigkeit in einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft oder wegen Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder Organisation dürfen den Redaktionsmitarbeitenden keine Nachteile erwachsen, soweit diese Tätigkeiten / Mitgliedschaften nicht dem Leitbild oder der Standortbestimmung des Medienunternehmens zuwiderlaufen. Vorbehalten bleibt für festangestellte Redaktionsmitarbeitende bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes Art. 27 Abs. 4.

Art.12 Gleichbehandlungsgebot

- 1) Das Medienunternehmen behandelt sämtliche vergleichbaren Redaktionsmitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad gleich. Dies gilt insbesondere bezüglich Lohn / Entgelt sowie Aus- und Weiterbildung.
- 2) Das Medienunternehmen fördert die Gleichstellung von Frau und Mann mit geeigneten Massnahmen.

Teil 2:ARBEITSBEDINGUNGEN

I. Anstellungsvertrag

Art. 13 Form und Inhalt

- 1) Der Anstellungsvertrag bedarf der schriftlichen Form (Beweisvorschrift) und verweist auf den geltenden GAV. Er enthält mindestens folgende Angaben:
 - a) Funktion, Aufgaben;
 - b) Stellenantritt, Probezeit, Kündigungsfristen;
 - c) anerkannte Berufsjahre;
 - d) Anfangsgehalt;
 - e) Sozialleistungen;
 - g) Arbeitszeit- und Ferienregelung;
 - h) Arbeitsort.
- 2) Bei Vertragsabschluss sind auszuhändigen:
 - a) geltender GAV;
 - b) Leitbild/Standortbestimmung;

I. Mitarbeitungsvertrag

Art. 13 Form und Inhalt

- 1) Die Zusammenarbeit zwischen freien Redaktionsmitarbeitenden und den Medienunternehmen basiert auf einem Mitarbeitungsvertrag. Dieser Vertrag kommt durch mündliche oder schriftliche Vereinbarung oder durch konkludentes Verhalten zustande. Von konkludentem Verhalten kann namentlich dann ausgegangen werden, wenn Medienunternehmen (Redaktionen) Beiträge/Arbeiten, die sie ausdrücklich nur zur Prüfung entgegen genommen haben, nicht innerhalb von 10 Tagen ablehnen.
- 2) Im Mitarbeitungsvertrag verpflichten sich

c) Redaktionsstatut.

Art. 14 Berufliche Tätigkeiten für Dritte

1) Journalistische Nebenbeschäftigungen von vollzeitbeschäftigten Journalistinnen / Journalisten bedürfen der Zustimmung des Medienunternehmens. Dieses kann sein Einverständnis ohne genügenden Grund nicht verweigern.

2) Teilzeitbeschäftigten

Redaktionsmitarbeitenden ist eine Tätigkeit für Dritte ausserhalb der dem Medienunternehmen gewidmeten Zeit erlaubt. Im Falle journalistischer Tätigkeit haben die Redaktionsmitarbeitenden auf Verlangen des Medienunternehmens die Titel der entsprechenden Publikationen bekannt zu geben. Einschränkungen sind nur bezüglich der Zusammenarbeit mit direkt konkurrierenden Informationsmedien möglich und sind im Anstellungsvertrag zu vereinbaren (Formvorschrift).

a) die freien Redaktionsmitarbeitenden, eine bestimmte Arbeitsleistung (Beitrag) zu erbringen und zu einem verabredeten Termin abzuliefern,

b) das Medienunternehmen (Redaktion), den Beitrag gemäss diesem GAV zu entgelten und diesen - wenn nicht wichtige Gründe dagegen sprechen - zu gebrauchen bzw. zu veröffentlichen.

3) *Der Arbeitsvertrag zwischen regelmässigen freien Redaktionsmitarbeitenden und den Medienunternehmen (Redaktion) bedarf der schriftlichen Form (Beweisvorschrift) und verweist auf den geltenden GAV. Er enthält mindestens folgende Angaben:*

a) *Funktion, Aufgabe;*

b) *Arbeitsaufnahme, Kündigungsfristen oder zeitliche Befristung;*

c) *Entgelt (Honorar), Umfang der Leistung (Zeitaufwand, Anzahl Beiträge etc.);*

d) *Sozialleistungen;*

e) *Spesenregelung;*

f) *Ferienregelung.*

4) *Bei Vertragsabschluss sind den regelmässigen freien Mitarbeitenden auszuhändigen:*

a) *geltender GAV;*

b) *Leitbild / Standortbestimmung des Medienunternehmens;*

c) *Redaktionsstatut.*

Art. 14 Berufliche Tätigkeiten für Dritte

1) Freie Redaktionsmitarbeitende sind bei ihren anderweitigen Tätigkeiten frei.

2) *Einschränkungen gegenüber regelmässigen freien*

Redaktionsmitarbeitenden sind nur bezüglich der Zusammenarbeit mit direkt konkurrierenden Informationsmedien möglich und sind im Arbeitsvertrag zu vereinbaren (Formvorschrift).

II. Auflösung des Anstellungsvertrages

Art. 15 Probezeit

1) Die Probezeit beträgt drei Monate, sofern keine kürzere Dauer vereinbart ist.

2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich gekündigt werden.

Art. 16 Kündigung

1) Nach Ablauf der Probezeit kann der Anstellungsvertrag jeweils auf das Monatsende gekündigt werden unter Beachtung folgender Fristen:

II. Auflösung des Arbeitsvertrages

Art. 15 Probezeit

1) Es kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden.

2) *Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich gekündigt werden.*

Art. 16 Kündigung

1) *Der Arbeitsvertrag kann jeweils auf das Monatsende gekündigt werden unter Beachtung folgender Fristen:*

- a) vom 1. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr mindestens 3 Monate;
- b) vom 10. bis zum vollendeten 19. Dienstjahr mindestens 4 Monate;
- c) vom 20. bis zum vollendeten 24. Dienstjahr mindestens 5 Monate;
- d) ab dem 25. Dienstjahr mindestens 6 Monate.

2) Für Auslandkorrespondentinnen / Ausland-korrespondenten gilt nach spätestens zweijähriger Tätigkeit für das gleiche Medienunternehmen eine Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten.

3) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen schriftlich zu begründen.

Art. 17 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

1) Bei Stellenabbau, zum Beispiel infolge von Massnahmen der Zusammenarbeit, von Fusionen oder infolge Einstellung eines Informationsmediums, ist vom Medienunternehmen mit den betroffenen Verbänden ein Sozialplan auszuhandeln.

2) Das Medienunternehmen stellt zur Finanzierung des Sozialplanes pro betroffenem Redaktionsmitarbeitenden folgende Mittel zur Verfügung:

- a) 1. bis 6. Dienstjahr: 2 Monatslöhne;
ab 7. Dienstjahr: 3 Monatslöhne;
- b) ab 45. Altersjahr: 1 zusätzlicher Monatslohn.

3) Die vom Medienunternehmen gemäss Abs. 2 erbrachte Gesamtsumme wird von den Vertragsparteien des Sozialplans unter Berücksichtigung von Alter, Dienstalter, Weiterbeschäftigung, Härtefällen usw. auf die Betroffenen aufgeteilt.

III. Löhne, Spesen

Art. 18 Lohn

1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende beziehen in der Regel einen fixen Monatslohn.

2a) Für Journalistinnen / Journalisten

a) vom 1. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr mindestens 3 Monate;

b) vom 10. bis zum vollendeten 19. Dienstjahr mindestens 4 Monate;

c) vom 20. bis zum vollendeten 24. Dienstjahr mindestens 5 Monate;

d) ab dem 25. Dienstjahr mindestens 6 Monate.

2) Für Auslandkorrespondentinnen / Ausland-korrespondenten gilt nach spätestens zweijähriger Tätigkeit für das gleiche Medienunternehmen eine Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten.

3) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen schriftlich zu begründen.

Art. 17 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

1) Regelmässige freie Mitarbeitende haben bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen die gleichen Ansprüche wie die festangestellten Redaktionsmitarbeitenden. Die Ansprüche werden in den nachfolgenden Absätzen umschrieben.

2) Bei Stellenabbau zum Beispiel infolge von Massnahmen der Zusammenarbeit, von Fusionen oder infolge Einstellung eines Informationsmediums ist vom Medienunternehmen mit den betroffenen Verbänden ein Sozialplan auszuhandeln.

3) Das Medienunternehmen stellt zur Finanzierung des Sozialplanes pro betroffenem Redaktionsmitarbeitenden folgende Mittel zur Verfügung:

- a) 1. bis 6. Dienstjahr: 2 Monatsentgelte;
ab 7. Dienstjahr: 3 Monatsentgelte;*
- b) ab 45. Altersjahr: 1 zusätzliches Monatsentgelt.*

4) Die vom Medienunternehmen gemäss Abs. 3 erbrachte Gesamtsumme wird von den Vertragsparteien des Sozialplanes unter Berücksichtigung von Alter, Dienstalter, Weiterbeschäftigung, Härtefällen usw. auf die Betroffenen aufgeteilt.

III. Entgelt (Honorierung), Spesen

Art. 18 Entgelt

1) Freie Redaktionsmitarbeitende dürfen bei der Entgeltung nicht schlechter gestellt werden als die festangestellten Redaktionsmitarbeitenden.

entspricht der Lohn mindestens den Mindestlöhnen des nach regionalen Gruppen abgestuften Regulativs zu diesem GAV (Anhang I). Massgebend für die Gruppenzuteilung ist der Sitz der Hauptredaktion.

b) Für das technische Redaktionspersonal entspricht der Lohn mindestens den Mindestlöhnen inklusive der Zuschläge für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Überstunden gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag 1999 zwischen Viscom, *comedia* und Syna (Anhang I und II). Eine Pauschalisierung der Zuschläge auf der Basis des genannten GAV ist möglich unter der Bedingung, dass im Einzelfall die Mindestzuschläge eingehalten werden.

3) Der Lohn ist je nach Ausbildung, Alter und Berufserfahrung sowie gemäss der Stellung der Mitarbeitenden in der Redaktion, ihrer Verantwortung und ihren Leistungen festzusetzen bzw. zu erhöhen.

4) Das Medienunternehmen kann zur Überwindung einer wirtschaftlichen Ausnahmesituation und zur Sicherung der Arbeitsplätze die Mindestlöhne auf diejenigen der nächst tieferen regionalen Gruppe im Regulativ senken, sofern die Abweichungen mit der Redaktion oder einer gewählten Redaktionsvertretung für jeweils bis zu einem Jahr ausgehandelt worden sind.

Nach der ersten Information der Redaktion oder ihrer Vertretung haben die Redaktionsmitarbeitenden eine Frist von mindestens 10 Tagen bis zur Aufnahme der Verhandlungen. Das Medienunternehmen und die Redaktion bzw. die Redaktionsvertretung haben das Recht, ihre Verbände zu den Verhandlungen beizuziehen. Die Parteien informieren ihre Verbände über das Verhandlungsergebnis. Falls sich die Parteien nicht einigen, gelten die Mindestlöhne gemäss Regulativ. Im Tessin kommt diese Klausel nicht zur Anwendung.

Art.19 Belegexemplar / Gratisabonnement

Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf ein Gratisabonnement derjenigen Publikation, für die sie tätig sind (gilt zugleich als Belegexemplar).

Art. 20 Dreizehnter Monatslohn

1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende

2) Das Entgelt für freie Redaktionsmitarbeitende entspricht mindestens den Mindestentgelten gemäss Regulativ. Wird ein fixes Monatsgehalt oder eine Mindestgarantie vereinbart, so muss darin der durchschnittlich benötigte Arbeitsaufwand gemäss den Mindestansätzen entschädigt werden.

3) Bei der Festsetzung des Entgelts ist insbesondere folgenden Faktoren angemessenen Rechnung zu tragen:

- a) erforderlicher Zeitaufwand;
- b) Schwierigkeit der Aufgabe;
- c) Qualität der Arbeit;
- d) Exklusivität oder Mehrfachnutzung;
- e) betriebliche Normalarbeitszeit;
- f) Dauer der Zusammenarbeit;
- g) erforderliche Infrastruktur.

4) Die freien Redaktionsmitarbeitenden können wie folgt entgolten werden:

- a) fixes Monatsgehalt;
- b) Mindestgarantie;
- c) Tages-, Halbtages- oder Stundenpauschale;
- d) Bildtarif;
- e) andere Entgeltungsart, sofern damit die Mindestentgelte gemäss Regulativ nicht unterschritten werden.

5) Wird das Entgelt nicht monatlich ausbezahlt, ist es spätestens 30 Tage nach Erbringen der vereinbarten Leistung zu entrichten. Werden vereinbarungsgemäss gelieferte Beiträge vom Medienunternehmen (Redaktion) nicht publiziert, sind sie gemäss getroffener Vereinbarung zu entgolten.

6) Stellen freie Redaktionsmitarbeitende im Laufe der Tätigkeit fest, dass der vereinbarte Zeitaufwand überschritten wird, ist dies dem Medienunternehmen (Redaktion) umgehend mitzuteilen. In diesem Falle verständigen sich die Parteien von Neuem über das Entgelt. Kommt keine Einigung zustande, schulden die Medienunternehmen (die Redaktion) das ursprünglich vereinbarte Entgelt, die freie Redaktionsmitarbeitenden das im ursprünglich vereinbarten Zeitaufwand erzielbare Arbeitsergebnis.

Art. 19 Belegexemplar / Gratisabonnement

1) Freie Redaktionsmitarbeitende haben Anrecht auf umgehende Zustellung eines unentgeltlichen Belegexemplars.

2) *Regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf ein Gratisabonnement derjenigen Publikation, für die sie tätig sind (gilt zugleich als Belegexemplar).*

Art. 20 Dreizehntes Monatsentgelt

1) Freie Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt in der

haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, zahlbar spätestens mit dem letzten Monatslohn des Kalenderjahres.

2) Bei Stellenantritt oder Auflösung des Anstellungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres ist der 13. Monatslohn pro rata geschuldet und spätestens mit dem letzten Lohn auszurichten.

Art. 21 Spesen

1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf vollen Ersatz der von ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Pflichten und im Auftrag oder Interesse des Medienunternehmens (Redaktion) glaubhaft gemachten Auslagen. Das Medienunternehmen regelt die Spesenausrichtung im Einzelnen.

2) Als Spesenersatz kann eine Pauschalvergütung ausgerichtet werden, sofern diese den vollen Spesenersatz gemäss Abs. 1 mindestens gleichwertig ersetzt.

Art. 22 Anpassung der Mindestlöhne

1) Verhandlungen der Vertragsparteien über Anpassungen der Mindestlöhne erfolgen alle 2 Jahre jeweils zwischen 1. Oktober und 15. November mit Wirkung auf den 1. Januar.

2) Können sich die Vertragsparteien jeweils bis zum 15. November nicht einigen, entscheidet die Schiedsstelle endgültig (Art. 59 f.). Der Schiedsspruch hat bis zum 15. Dezember zu erfolgen.

Höhe eines Zwölftels der bezogenen Entgelte während der vergangenen 12 Monate, zahlbar spätestens jeweils per Ende des der Abrechnungsperiode folgenden Monats.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist das 13. Monatsgehalt im Zeitpunkt der Auflösung pro rata auszurichten.

2) Das 13. Monatsgehalt ist als Anteil in der Höhe von 8,33 Prozent in den Mindestentgelten gemäss Regulativ enthalten. Der Anteil ist auf der Entgeltabrechnung ausdrücklich aufzuführen.

Art. 21 Spesen

1) Freie Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf vollen Ersatz der in Ausübung der beruflichen Pflichten und im Auftrag oder Interesse des Medienunternehmens (Redaktion) glaubhaft gemachten Auslagen; ausserordentliche Aufwendungen müssen im Voraus mit dem Medienunternehmen (Redaktion) abgesprochen werden.

2) Als Spesenersatz kann eine Pauschalvergütung ausgerichtet werden, sofern diese den vollen Spesenersatz gemäss Abs. 1 mindestens gleichwertig ersetzt.

3) Entschädigungen für Infrastrukturkosten (Büromiete, Kosten für Mobiliar und EDV etc.) sind im Mindestentgelt nicht berücksichtigt und müssen gesondert ausgehandelt werden.

Art. 22 Anpassung der Mindestentgelte

1) Verhandlungen der Vertragsparteien über Anpassungen der Mindestentgelte erfolgen alle 2 Jahre jeweils zwischen 1. Oktober und 15. November mit Wirkung auf den 1. Januar.

2) Können sich die Vertragsparteien jeweils bis zum 15. November nicht einigen, entscheidet die Schiedsstelle endgültig (Art. 59 f.). Der Schiedsspruch hat bis zum 15. Dezember zu erfolgen.

IV. Arbeitszeit, Ferien

Art. 23 Arbeitszeit

1a) Für Journalistinnen und Journalisten wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einzelarbeitsvertrag geregelt.

b) Für das technische Redaktionspersonal gelten die 40 Stundenwoche sowie Art. 201 bis 206 des GAV 1999 zwischen Viscom, *comedia* und Syna (Anhang II).

2) Bei der Festlegung von Arbeitszeit und Dienstplänen soll das Medienunternehmen die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit Familien- und Betreuungspflichten berücksichtigen.

Art. 23 Arbeitszeit

Die Mindestentgelte für freie Redaktionsmitarbeitende gemäss Regulativ basieren auf der betrieblichen Normalarbeitszeit.

Art. 24 Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Pikett

1) *Wer regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten muss, hat als Entschädigung wahlweise Anspruch auf zusätzliche sechs arbeitsfreie Tage oder auf ein entsprechend höheres Entgelt.*

2) *Regelmässige Nachtarbeit liegt vor, wenn*

Art. 24 Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Pikett

- 1a) Für Journalistinnen / Journalisten gelten die nachfolgenden Absätze 2 bis 6;
 b) für das technische Redaktionspersonal gilt Art. 223 des GAV 1999 zwischen Viscom, *comedia* und Syna (Anhang II).
- 2) Wer regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten muss, hat als Entschädigung Anspruch auf zusätzliche sechs arbeitsfreie Tage.
- 3) Regelmässige Nacharbeit liegt vor, wenn mindestens zweimal pro Woche während mindestens 20 Wochen pro Jahr oder jährlich mindestens 40-mal nach 20 Uhr Dienst geleistet wird. Wird mindestens 30-mal nach 20 Uhr Dienst geleistet, entsteht der Anspruch nach Abs. 2 pro rata temporis (d.h. 4 Tage).
- 4) Regelmässige Sonntagsarbeit liegt vor, wenn jährlich an mindestens 15 Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Dienst geleistet wird. Wird mindestens an 10 Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Dienst geleistet, entsteht der Anspruch nach Abs. 2 pro rata temporis (d.h. 4 Tage).
- 5) Wer in Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen mindestens 40 Einsätze leistet, hat als Entschädigung ebenfalls Anspruch auf sechs arbeitsfreie Tage.
- 6) Als Pikett gilt die Zeit, während der sich festangestellte Redaktionsmitarbeitende auf Anweisung in ihrer Freizeit für Arbeitseinsätze bereit halten müssen. Angeordnete Pikettzeit wird der Arbeitszeit im Verhältnis von 1:0,25 angerechnet oder entsprechend finanziell abgegolten.

Art. 25 Ruhezeit

- 1a) Für Journalistinnen / Journalisten gelten die nachfolgenden Absätze 2 bis 4;
 b) für das technische Redaktionspersonal gelten Art. 201 bis 206 und Art. 223 des GAV 1999 zwischen Viscom, *comedia* und Syna (Anhang II).
- 2) Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 12 aufeinanderfolgende Stunden. Diese Zeit darf pro Woche höchstens einmal unterschritten werden.
- 3) Spätestens nach 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 48 Stunden einzuhalten.
- 4) Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als fünf Stunden, ist den Redaktionsmitarbeitenden während der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche eine auf einen Werktag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 Stunden zu gewähren.

- mindestens zweimal pro Woche während mindestens 20 Wochen pro Jahr oder jährlich mindestens 40-mal nach 20 Uhr Dienst geleistet wird. Wird mindestens 30-mal nach 20 Uhr Dienst geleistet, entsteht der Anspruch nach Abs. 2 pro rata temporis (d.h. 4 Tage).*
- 3) Regelmässige Sonntagsarbeit liegt vor, wenn jährlich an mindestens 15 Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Dienst geleistet wird. Wird mindestens an 10 Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen Dienst geleistet, entsteht der Anspruch nach Abs. 1 pro rata temporis (d.h. 4 Tage).*
- 4) Wer in Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen mindestens 40 Einsätze leistet, hat als Entschädigung ebenfalls Anspruch auf sechs arbeitsfreie Tage.*
- 5) Als Pikett gilt die Zeit, während der sich freie Redaktionsmitarbeitende auf Anweisung in ihrer Freizeit für Arbeitseinsätze bereit halten müssen. Angeordnete Pikettzeit wird der Arbeitszeit im Verhältnis von 1:0,25 angerechnet oder entsprechend finanziell abgegolten.*

Art. 25 Ruhezeit

[Keine Bestimmungen]

Art. 26 Ferien

Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf bezahlte Ferien von jährlich mindestens:

- a) 5 Wochen;
- b) 6 Wochen nach dem vollendeten 49. Altersjahr.

Art. 27 Urlaube / Freistellung

1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub

- a) von 3 Tagen in folgenden Fällen: Todesfall von Ehegattin/Ehegatten oder Lebenspartner/in, eigenem Elternteil, eigenem Kind oder einer anderen nahestehenden Person, deren Belange zu regeln sind;
- b) von 2 Tagen in folgenden Fällen: eigene Heirat, Geburt des eigenen Kindes;
- c) von 1 Tag in folgenden Fällen: Heirat eines eigenen Kindes, Elternteils oder von Geschwistern, Todesfall von Gross- oder Schwiegereltern, Geschwistern, Onkeln, Tanten, Schwägern oder Schwägerinnen, bei Wohnungswechsel, bei Erfüllung bürgerlicher Pflichten, Rekrutenaushebung oder militärischer Entlassung.

2) Sind Redaktionsmitarbeitende aufgrund zwingender und ausserordentlicher Betreuungspflichten (z. B. Krankheit von Kindern) an der Arbeitsleistung verhindert, ist eine den konkreten Umständen Rechnung tragende Freistellungsregelung zu vereinbaren.

3) Das Medienunternehmen gewährt auf Wunsch eines Redaktionsmitarbeitenden unbezahlten Urlaub, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

4) Die Ausübung eines öffentlichen Amtes müssen festangestellte Redaktionsmitarbeitende mit dem Medienunternehmen (Redaktion) vorgängig absprechen. Sind mit dem Amt regelmässige Absenzen verbunden, ist eine entsprechende Regelung zu vereinbaren.

5) Zur Ausübung von Tätigkeiten für die Journalistinnen- / Journalistenverbände haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Freistellung während der nachweislich benötigten Zeit.

Art. 28 Teilzeitarbeit

1) Das Medienunternehmen fördert die Schaffung von Teilzeitstellen insbesondere für Redaktionsmitarbeitende mit Betreuungspflichten, wenn immer es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

2) Teilzeitbeschäftigten stehen pro rata zur betrieblichen Normalarbeitszeit in der Redaktion die gleichen Ansprüche zu wie Vollzeitbeschäftigten.

3) Teilzeitbeschäftigte mit mindestens halbem

Art. 26 Ferien

1) Freie Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf Realbezug von bezahlten Ferien von jährlich mindestens:

- a) 5 Wochen;
- b) 6 Wochen nach dem vollendeten 49. Altersjahr.

Massgebend für die Berechnung des Ferienlohnes ist das monatliche Durchschnittsentgelt der vorangegangenen 6 Monate.

2) Sofern die Berechnung des Ferienlohnes nicht möglich ist, kann dieser durch eine Entschädigung in der Höhe von 10,64 % des Entgelts abgegolten werden.

3) Die Ferienentschädigung ist in den Mindestentgelten gemäss Regulativ enthalten. Der Anteil ist auf der Entgeltabrechnung ausdrücklich aufzuführen.

Art. 27 Urlaube / Freistellung

[Keine Bestimmungen]

Art. 28 Teilzeitarbeit

[Keine Bestimmungen]

Pensum sind gleich zu behandeln wie Vollzeitbeschäftigte bezüglich Weiterbildung und Status.

Teil 3: SOZIALE SICHERHEIT, VERSICHERUNGEN

I. Lohnfortzahlung

Art. 29 Krankheit und Unfall

- 1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung des vertraglich vereinbarten Lohnes während 720 Tagen, bei Unfall so lange, wie die SUVA/Unfallversicherung die Arbeitsunfähigkeit anerkennt.
- 2) Das Medienunternehmen schliesst eine Versicherung ab, welche pro Krankheitsfall die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 ab dem 91. Tag während 630 Tagen für jeden weiteren anrechenbaren Krankheitstag sicherstellt.
- 3) An der hierfür erforderlichen Prämie beteiligt sich das Medienunternehmen mindestens zur Hälfte.
- 4) Während der Dauer der vollen Lohnfortzahlung fallen allfällige Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber.

Art. 30 Todesfall

Hinterlassen Redaktionsmitarbeitende mit ihrem Tode eine Ehegattin/einen Ehegatten oder eine Konkubinatspartnerin/einen Konkubinatspartner oder nicht erwerbstätige Nachkommen, hat das Medienunternehmen den Lohn im ersten Dienstjahr während eines Monats, danach während dreier Monate weiter zu entrichten.

Art. 31 Mutterschaft

- 1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende, die ihre Tätigkeit nach der Niederkunft wieder aufnehmen, haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 10 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen.
- 2) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende, die ihre Tätigkeit nach der Niederkunft nicht wieder aufnehmen, erhalten den Lohn für die drei Monate nach der Niederkunft (Geburtsmonat nicht eingeschlossen), sofern sie unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft oder spätestens auf Ende des 3. Monats danach kündigen. War die Redaktionsmitarbeitende vor der Niederkunft weniger als 200 Tage beim Medienunternehmen angestellt, so erhält sie den Lohn nur für einen Monat nach der Niederkunft, den Geburtsmonat nicht eingeschlossen.
- 3) Auf Wunsch ist der festangestellten Redaktionsmitarbeitenden im Anschluss an

I. Fortzahlung des Entgelts (Honorars)

Art. 29 Krankheit und Unfall

- 1) *Regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende haben bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung des vertraglichen Entgelts während 720 Tagen, bei Unfall so lange, wie die SUVA/Unfallversicherung die Arbeitsunfähigkeit anerkennt.*
- 2) *Das Medienunternehmen schliesst eine Versicherung ab, welche pro Krankheitsfall die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 ab dem 91. Tag während 630 Tagen für jeden weiteren anrechenbaren Krankheitstag sicherstellt.*
- 3) *An der hierfür erforderlichen Prämie beteiligt sich das Medienunternehmen mindestens zur Hälfte.*
- 4) *Während der Dauer der vollen Entgeltfortzahlung fallen allfällige Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber.*

Art. 30 Todesfall

Hinterlassen regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende mit ihrem Tode einen Ehegatten/Ehegattin oder einen Konkubinatspartner/-partnerin oder nicht erwerbstätige Nachkommen, hat das Medienunternehmen das Entgelt im ersten Dienstjahr während eines Monats, danach während dreier Monate weiter zu entrichten.

Art. 31 Mutterschaft

- 1) *Regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende, die ihre Tätigkeit nach der Niederkunft wieder aufnehmen, haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 10 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen.*
- 2) *Regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende, die ihre Tätigkeit nach der Niederkunft nicht wieder aufnehmen, erhalten das Entgelt für die drei Monate nach der Niederkunft (Geburtsmonat nicht eingeschlossen), sofern sie unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft oder spätestens auf Ende des 3. Monats danach kündigen. War die regelmässige freie Mitarbeiterin vor der Niederkunft weniger als 200 Tage beim Medienunternehmen angestellt, so erhält sie das Entgelt nur für einen Monat nach der Niederkunft, den Geburtsmonat nicht eingeschlossen.*

den Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 1 ein unbezahlter Urlaub von 3 Monaten zu gewähren, wobei die beidseitige Prämienzahlungspflicht für die berufliche Vorsorge unverändert weiterläuft.

Art. 32 Militär-, Ersatz- oder Zivildienst

1) Bei obligatorischen schweizerischen Dienstleistungen wie Militär-, Arbeits-, Ersatz- oder Zivildienst sowie bei militärischem Frauendienst besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während der gesamten Dienstzeit. Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen dem Medienunternehmen zu.

2) Obligatorischem schweizerischem Militärdienst gleichgestellt sind die erforderlichen Schulungs- und Instruktionkurse bis zum Grad des Hauptmanns. Für darüber hinausgehende Dienste ist zwischen dem Medienunternehmen und den betreffenden Beschäftigten eine Einigung zu suchen.

II. Sozialversicherungen

Art. 33 Unfall

1) Festangestellte Redaktionsmitarbeitende sind vom Medienunternehmen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle gemäss dem Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern.
2) Die Prämienaufteilung der Versicherung für Nichtberufsunfälle regelt der Arbeitsvertrag.

Art. 34 Berufliche Vorsorge

1) Das Medienunternehmen versichert festangestellte Redaktionsmitarbeitende gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod mindestens gemäss dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

2) Massgebend für die Beitragszahlung sind die Regelungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 35 Versicherung besonderer Risiken

Festangestellte Redaktionsmitarbeitende, die im Interesse des Medienunternehmens (Redaktion) im In- oder Ausland eine

3) Auf Wunsch ist der regelmässigen freien Mitarbeiterin im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 1 ein unbezahlter Urlaub von 3 Monaten zu gewähren, wobei die beidseitige Prämienzahlungspflicht für die berufliche Vorsorge unverändert weiterläuft.

Art. 32 Militär-, Ersatz- oder Zivildienst

1) Bei obligatorischen schweizerischen Dienstleistungen wie Militär-, Arbeits-, Ersatz- oder Zivildienst sowie bei militärischem Frauendienst besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der gesamten Dienstzeit. Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen dem Medienunternehmen zu.

2) Obligatorischem schweizerischem Militärdienst gleichgestellt sind die erforderlichen Schulungs- und Instruktionkurse bis zum Grad des Hauptmanns. Für darüber hinausgehende Dienste ist zwischen dem Medienunternehmen und den betreffenden Beschäftigten eine Einigung zu suchen.

II. Sozialversicherungen

Art. 33 Unfall

1) Freie Redaktionsmitarbeitende sind vom Medienunternehmen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle gemäss dem Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern.
2) Die Prämienaufteilung der Versicherung für Nichtberufsunfälle regelt der Arbeitsvertrag.

Art. 34 Berufliche Vorsorge

1) Das Medienunternehmen versichert die freien Redaktionsmitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei den Vorsorgeeinrichtungen von SVJ und *comedia* oder bei anderen Einrichtungen gemäss BVG. Das Medienunternehmen weist die freien Redaktionsmitarbeitenden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf die Versicherungspflicht hin.

2) Massgebend für die Beitragszahlung sind die Regelungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.

Die Prämien sind vom Medienunternehmen und den Redaktionsmitarbeitenden je hälftig zu übernehmen.

3) Die Abrechnung mit den Vorsorgeeinrichtungen hat quartalsweise zu erfolgen; die Beiträge sind innert 30 Tagen nach Abrechnung zu überweisen.

Art. 35 Versicherung besonderer Risiken

Freie Redaktionsmitarbeitende, die im Interesse des Medienunternehmens (Redaktion) im In- oder Ausland eine

gefährliche Mission durchführen oder ein sonstiges über das normale Mass hinausgehendes Risiko auf sich nehmen, sind vom Medienunternehmen ausreichend zu versichern. Aus der Ablehnung einer solchen Mission bzw. eines solchen Risikos darf ihnen kein Nachteil erwachsen.

gefährliche Mission durchführen oder ein sonstiges über das normale Mass hinausgehendes Risiko auf sich nehmen, sind vom Medienunternehmen ausreichend zu versichern. Aus der Ablehnung einer solchen Mission bzw. eines solchen Risikos darf ihnen kein Nachteil erwachsen.

4. Teil: URHEBERRECHT

Art. 36 Abtretung der Nutzungsrechte, Schranken

- 1) Das Medienunternehmen erwirbt mit dem Anstellungsvertrag das Recht auf Nutzung der von den festangestellten Redaktionsmitarbeitenden in Erfüllung des Arbeitsvertrages geschaffenen Werke.
- 2) Das Recht gemäss Abs. 1 beschränkt sich auf dasjenige Medienprodukt, für welches die Redaktionsmitarbeitenden gemäss individuellem Arbeitsvertrag tätig sind.
- 3) Weitergehende Nutzungen sind schriftlich zu vereinbaren und im Lohn zu berücksichtigen bzw. angemessen zu entschädigen.
- 4) Bei jeder Nutzung müssen die Persönlichkeitsrechte der Autorin/des Autors, insbesondere das Recht auf Namensnennung, gewahrt bleiben. Änderungen und Kürzungen, die über eine redaktionelle Bearbeitung des Werkes hinausgehen, bedürfen der Zustimmung der Autorin/des Autors. Diese können Nutzungen ablehnen, wenn sie eine Beeinträchtigung ihrer berufsethischen Interessen glaubhaft machen.

Art. 36 Abtretung der Nutzungsrechte, Schranken

- 1) Das Medienunternehmen erwirbt mit dem Arbeitsvertrag das Recht auf einmalige Nutzung der von den freien Redaktionsmitarbeitenden im Rahmen ihrer Zusammenarbeit geschaffenen Werke.
- 2) Das Recht gemäss Abs. 1 beschränkt sich auf dasjenige Medienprodukt, für welches die freien Redaktionsmitarbeitenden gemäss Arbeitsvertrag tätig sind.
- 3) Erstabdrucksrecht und ausschliessliches Nutzungsrecht (Exklusivität) sind ausdrücklich zu vereinbaren. Werden Beiträge nicht zum vereinbarten Termin veröffentlicht, so können danach die freien Redaktionsmitarbeitenden unter Vorbehalt vereinbarter Exklusivität frei darüber verfügen.
- 4) Weitergehende Nutzungen sind schriftlich zu vereinbaren und angemessen zu entschädigen.
- 5) Bei jeder Nutzung müssen die Persönlichkeitsrechte der Autorin/des Autors, insbesondere das Recht auf Namensnennung, gewahrt bleiben. Änderungen und Kürzungen, die über eine redaktionelle Bearbeitung des Werkes hinausgehen, bedürfen der Zustimmung der Autorin/des Autors. Diese können Nutzungen ablehnen, wenn sie eine Beeinträchtigung ihrer berufsethischen Interessen glaubhaft machen.
- 6) Disketten und andere Beilagen zu den abgelieferten Beiträgen sind den freien Redaktionsmitarbeitenden vom Medienunternehmen (Redaktion) nach Gebrauch umgehend zu retournieren.

Teil 5: VERHÄLTNISMEDIENUNTERNEHMEN - REDAKTION, MITWIRKUNG

Art. 37 Leitbild /Standortbestimmung des Medienunternehmens

- 1) Im Leitbild und/oder in der Standortbestimmung legt das Medienunternehmen fest:
 - a) die Organisationsform des Unternehmens;
 - b) die verlegerischen Zielsetzungen und Kompetenzen;
 - c) die publizistische Grundhaltung des Informationsmediums;
 - d) die wichtigsten Daten über das Informationsmedium, wie Erscheinungsweise und hauptsächliches Verbreitungsgebiet.

- 2) Das Leitbild/die Standortbestimmung ist integrierender Bestandteil des Anstellungs- bzw. Arbeitsvertrages.

Art. 38 Journalistische Freiheit

- 1) Im Rahmen des Leitbildes und der Arbeitsorganisation der Redaktion sind die Redaktionsmitarbeitenden in ihrer publizistischen Arbeit frei. Sie dürfen nicht zu Beiträgen gezwungen werden, die dem Leitbild (Art. 37) oder der eigenen Überzeugung zuwiderlaufen. Aus einer entsprechenden Weigerung darf den Betroffenen kein Nachteilerwachsen.
- 2) Redaktionsmitarbeitende sind vor der Veröffentlichung eines Beitrages (inkl. Leserbriefe) anzuhören, der die eigene Person oder Berufsarbeit betrifft; ihre Persönlichkeitsrechte sind zu wahren.

Art. 39 Journalistische Sorgfalt, Verantwortung

- 1) Redaktionsmitarbeitende beachten die journalistischen Sorgfaltspflichten, insbesondere die Grundsätze der Faktentreue und der Fairness (u. a. Anhörung der betroffenen Parteien, Verzicht auf persönliche Verunglimpfungen) sowie des Persönlichkeitsschutzes (Recht am eigenen Wort und Bild, Recht auf Wahrung der Privatsphäre).
- 2) Werden Redaktionsmitarbeitende aufgrund der Berufsausübung oder wegen einer Veröffentlichung zur Rechenschaft gezogen, hat das Medienunternehmen im Innenverhältnis
 - die zivilrechtlichen Folgen inklusive Prozess- und Anwaltskosten zu tragen,
 - bei strafrechtlichen Folgen die Partei- und Prozesskosten zu übernehmen.
- 3) Die verlegerischen Pflichten im Sinne von Abs. 2 entfallen, wenn die journalistischen Sorgfaltspflichten gemäss Abs.1 schwerwiegendmissachtet und redaktionelle Kompetenzen von den betreffenden Redaktionsmitarbeitenden grobfahrlässig überschritten wurden.
- 4) Werden Redaktionsmitarbeitende aufgrund ihrer Berufstätigkeit in der Persönlichkeit verletzt, unterstützt das Medienunternehmen die Geltendmachung zivil- und strafrechtlicher Ansprüche analog Abs. 2. Diesfalls bedarf es der ausdrücklichen Zustimmung des Medienunternehmens.
- 5) Redaktionsmitarbeitende nehmen keine Vorteile an, noch lassen sie sich auf Versprechungen ein, die geeignet sind, ihre berufliche Unabhängigkeit und persönliche Meinungsäusserung einzuschränken. Beruflich erworbenes Insiderwissen darf weder zum eigenen Nutzen noch zum Vorteil Dritter verwendet werden.

Art. 40 Unabhängigkeit der Redaktion, Redaktionsstatut

- 1) Die Redaktion entscheidet im Rahmen des Leitbildes/der Standortbestimmung selbstständig über den Inhalt des Informationsteils eines Mediums. Davon ausgenommen sind geschäftlich relevante Mitteilungen des Medienunternehmens.
- 2) Medienunternehmen und Redaktion sorgen für die betriebliche Trennung und klare Unterscheidbarkeit des redaktionellen und kommerziellen Teils des Mediums.
- 3) Die Rechte und Pflichten der Redaktion und deren interne Organisation können schriftlich in einem Redaktionsstatut festgehalten werden; das Redaktionsstatut ist integrierter Bestandteil des Arbeits- bzw. Arbeitsvertrages.
- 4) Das Redaktionsstatut bedarf der Zustimmung der Redaktion. Davon ausgenommen sind Inhalte, die im Leitbild/der Standortbestimmung geregelt werden können.

Art. 41 Rechte der Redaktion

- 1) Das Medienunternehmen informiert die Redaktion mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und des betreffenden Informationsmediums sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.
- 2) Bei Änderungen der Eigentumsverhältnisse und der wirtschaftlichen Lage des

Art. 41 Informationsrechte der freien Redaktionsmitarbeitenden

- 1) *Das Medienunternehmen informiert die regelmässigen freien Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und des betreffenden Informationsmediums sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.*

Unternehmens sowie bei wichtigen Entscheidungen hat das Medienunternehmen die Redaktion rechtzeitig und umfassend zu informieren.

3) Im Weiteren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, MwG), insbesondere die Konsultation bei beabsichtigten Massenentlassungen (OR 335 f.) und die Mitwirkung in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (ArG, UVG).

4) Die Mitwirkung wird durch die Angehörigen der Redaktion ausgeübt.

5) Den Angehörigen der Redaktion stehen kollektiv folgende Rechte zu:

- a) Information vor Änderung des Leitbildes/der Standortbestimmung (Art. 37);
- b) rechtzeitige Information und Konsultation vor wesentlichen inhaltlichen oder gestalterischen Änderungen, bei personalpolitischen Entscheidungen (insbesondere über leitende Funktionen in der Redaktion), vor Änderungen der Arbeitsbedingungen und Betriebsordnungen sowie vor der Einführung neuer Technologien;
- c) Mitsprache über die Verwendung des Weiterbildungsprozents (Art. 49).

Bei der Änderung von Dienstplänen sind die davon Betroffenen vorgängig zu konsultieren.

Art. 42 Redaktionsausschuss

1) Die Redaktion kann einen Ausschuss von mindestens drei Personen wählen und deren Rechte und Pflichten festlegen.

2) Das Medienunternehmen informiert den Ausschuss regelmässig über die laufenden Geschäfte, insbesondere bei der Besetzung leitender Funktionen.

2) Bei Änderungen der Eigentumsverhältnisse und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie bei wichtigen Entscheidungen hat das Medienunternehmen die regelmässigen freien Mitarbeitenden rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Art. 42 Redaktionsausschuss

[Keine Bestimmungen]

Teil 6: AUS- UNDWEITERBILDUNG

I. Journalistische Ausbildung

Art. 43 Grundausbildung: Anspruch, Abgrenzung

1) Angehende Journalistinnen und Journalisten haben bei Aufnahme der Berufstätigkeit in fester Anstellung Anspruch auf eine berufsbegleitende journalistische Grundausbildung in Form eines Stage (Art. 44) oder eines Volontariats (Art. 45), sofern es sich bei der Anstellung nicht um ein Praktikum gemäss Abs. 2 handelt oder sofern nicht besondere Voraussetzungen einen Berufseinstieg ohne geregelte Ausbildung (Art. 48) erlauben.

2) Unter einem Praktikum versteht dieser GAV ein maximal dreimonatiger Lerneinsatz in einer

Art. 43 Grundausbildung: Anspruch, Abgrenzung

[Keine Bestimmungen]

Art. 44 Stage

[Keine Bestimmungen]

Art. 45 Volontariat

[Keine Bestimmungen]

Art. 46 Kostentragung, Organisation

[Keine Bestimmungen]

Art. 47 Ausbildungszeugnis /

Kursausweis

[Keine Bestimmungen]

Art. 48 Berufseinstieg ohne Stage

[Keine Bestimmungen]

Art 49 Weiterbildungsprozent

1) Das Medienunternehmen verpflichtet sich,

Redaktion. Das Medienunternehmen ist bei der Ausgestaltung der Praktika frei. Die Praktikumszeit wird an ein daran anschliessendes Volontariat oder Stage angerechnet.

Art. 44 Stage

- 1) Berufseinsteigerinnen und -einsteiger absolvieren einen Stage von mindestens 18 und maximal 24 Monaten. Ziel des Stage ist eine gründliche Einführung in journalistische Arbeitstechniken und Darstellungsformen.
- 2) Im Rahmen des Stage haben die Stagiaires während mindestens 90 Tagen Ausbildungskurse oder eine gleichwertige Ausbildung zu besuchen. Im Zweifelsfall entscheidet die Kommission für Aus- und Weiterbildung (Art. 50) über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung.
- 3) Ein schriftlicher Stagevertrag regelt unter Vorbehalt von Art. 46 die Einzelheiten der internen und externen Ausbildung. Im Übrigen gelten für den Stage die besonderen Bestimmungen des Ausbildungsabkommens (Anhang III). Die Mindestlöhne für Stagiaires werden im Regulativ (Anhang I) geregelt.
- 4) Ein Volontariat (Art. 45) wird an einen Stage angerechnet. Die gesamte Stagezeit wird - mit Ausnahme in der Region Tessin - an die Berufsjahre angerechnet.

Art. 45 Volontariat

- 1) Weisen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger eine abgeschlossene Ausbildung (Maturität, Berufslehre etc.) oder mehrjährige Berufserfahrung aus, kann anstelle eines Stage ein Volontariat von maximal 12 Monaten absolviert werden.
- 2) Ein schriftlicher Volontariatsvertrag regelt unter Vorbehalt von Art. 45 Abs. 1 und 3 die Einzelheiten der internen und externen Ausbildung. Der Mindestlohn für Volontärinnen / Volontäre wird im Regulativ zu diesem GAV geregelt. Die Volontariatszeit wird nicht an die Berufsjahre angerechnet.

Art. 46 Kostentragung, Organisation

- 1) Das Medienunternehmen trägt die Kurs- und Lohnkosten während Volontariat oder Stage. Die Übernahme der Spesen (Reise, Verpflegung, Unterkunft) durch das Medienunternehmen ist gesondert zu vereinbaren.
- 2) Eine Rückzahlungspflicht bis maximal 50% der Kurskosten ist nur zulässig, sofern:
 - a) die ausgebildete Person innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Stage die Stelle verlässt und
 - b) die Rückzahlungspflicht zu Beginn des Stage schriftlich vereinbart wurde.

jährlich 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme der beschäftigten Redaktionsmitarbeitenden für betriebsinterne oder betriebsexterne Weiterbildung bereitzustellen. Massgebend sind die ausgerichteten Arbeitsentgelte (brutto) an festangestellte und regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende.

- 2) *Gesuche für Weiterbildungskurse sind von den regelmässigen freien Redaktionsmitarbeitenden an die Chefredaktion zu richten*
- 3) *Der Verband SCHWEIZER PRESSE setzt sich bei seinen Mitgliedern mit Nachdruck für die Durchsetzung des Weiterbildungsprozentes ein. SVJ / comedia haben das Recht, im Falle von Nichteinhaltung durch eines der Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE dessen Intervention zu fordern.*

Art. 50 Kommission für Aus- und Weiterbildung

- 1) Die vertragsschliessenden Parteien führen eine paritätische Kommission für die Aus- und Weiterbildung.
- 2) Die Kommission erarbeitet Konzepte zur Förderung der Aus- und Weiterbildung im journalistischen und technischen Bereich, sie evaluiert die bestehenden Bildungsangebote und formuliert entsprechende Empfehlungen zu Handen der Medienunternehmen und der vertragsschliessenden Parteien.
- 3) Die Kommission prüft im Zweifelsfall die Gleichwertigkeit von journalistischen Ausbildungen gemäss Art. 44 Abs. 2.

3) Die theoretische Ausbildung bei Stage und Volontariat kann unternehmensintern oder -übergreifend, an geeigneten Instituten oder in geeigneten Kursen verschiedener Institutionen erfolgen.

Art. 47 Ausbildungszeugnis / Kursausweis

- 1) Das Medienunternehmen stellt nach absolviertem Stage oder Volontariat ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis aus.
- 2) Die Absolventinnen und Absolventen eines Stage oder Volontariats haben dem Medienunternehmen Kursausweise und -zeugnisse der Ausbildungsinstitute oder Kursveranstalter zugänglich zu machen.

Art. 48 Berufseinstieg ohne Stage

- 1) Ein Berufseinstieg ohne Stage (Art. 44) oder Volontariat (Art. 45) ist nur dann zulässig, wenn (kumulativ):
 - a) besondere berufliche Qualifikationen vorliegen,
 - b) ein solcher Berufseinstieg jeweils zwischen den Journalistinnen / Journalisten und dem Medienunternehmen einvernehmlich vereinbart wird.
- 2) Beim Berufseinstieg ohne Stage gilt als Erstlohn mindestens jener des 1. Berufsjahres gemäss Regulativ (Anhang I).

II. Weiterbildung für Journalistinnen / Journalisten und das technische Redaktionspersonal

Art 49 Weiterbildungsprozent

- 1) Das Medienunternehmen verpflichtet sich, jährlich 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme der beschäftigten Redaktionsmitarbeitenden für betriebsinterne oder betriebsexterne Weiterbildung bereitzustellen. Massgebend sind die ausgerichteten Arbeitsentgelte (brutto) an festangestellte und regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende.
- 2) Die Chefredaktion erarbeitet in Mitwirkung der Redaktion (Art. 41 Abs. 5 lit. c) Konzepte und Programme zur beruflichen Weiterbildung bzw. zur Verwendung der Mittel gemäss Abs. 1. Gesuche für Weiterbildungskurse sind von den festangestellten Redaktionsmitarbeitenden an die Chefredaktion zu richten. Über die Weiterbildungsaktivitäten wird die Redaktion jährlich informiert.
- 3) Die Weiterbildung wird als Arbeitszeit angerechnet.
- 4) Nicht als betriebliche Weiterbildungen im Sinne von Abs. 1 gelten Anleitungen, Workshops, Kurse etc. zur Einführung neuer Redaktionssysteme.
- 5) Der Verband SCHWEIZER PRESSE setzt

sich bei seinen Mitgliedern mit Nachdruck für die Durchsetzung des Weiterbildungsprozentes ein. SVJ / *comedia* haben das Recht, im Falle von Nichteinhaltung durch eines der Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE dessen Intervention zu fordern.

III. Durchführung

Art. 50 Kommission für Aus- und Weiterbildung

- 1) Die vertragsschliessenden Parteien führen eine paritätische Kommission für die Aus- und Weiterbildung.
- 2) Die Kommission erarbeitet Konzepte zur Förderung der Aus- und Weiterbildung im journalistischen und technischen Bereich, sie evaluiert die bestehenden Bildungsangebote und formuliert entsprechende Empfehlungen zu Handen der Medienunternehmen und der vertragsschliessenden Parteien.
- 3) Die Kommission prüft im Zweifelsfall die Gleichwertigkeit von journalistischen Ausbildungen gemäss Art. 42 Abs. 2.

Teil 7: DURCHSETZUNG

I. Parteistellung und Instanzen

Art. 51 Pflichten der Vertragsparteien (Verbände)

- 1) Die Vertragsparteien sorgen bei ihren Mitgliedern für die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV und dessen Nebenabkommen.
- 2) Macht eine Vertragspartei die Verletzung des GAV durch das Mitglied einer anderen Vertragspartei glaubhaft, hat letztere den Sachverhalt auf Verlangen abzuklären und das betreffende Mitglied gegebenenfalls zur Einhaltung des GAV anzuhalten. Über das Ergebnis und die getroffenen Massnahmen ist dem gesuchstellenden Verband innert dreier Monate seit Eingang des Gesuchs schriftlich Bericht zu erstatten.

Art. 52 Durchsetzungsinstanzen

Die Durchsetzungsinstanzen dieses GAV sind die Paritätische Kommission und das Schiedsgericht. Im Falle von Nichteinigung bei den Verhandlungen über die Anpassung der Mindestansätze ist die Schiedsstelle zuständig.

Art. 53 Subsidiäres Recht

Subsidiär zu diesem GAV gelten die Bestimmungen des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit unter Ergänzung durch das Zivilprozessrecht des Kantons Bern. Dabei sind die Grundsätze des einfachen und raschen Verfahrens zu beachten.

II. Paritätische Kommission

Art. 54 Zuständigkeit und Zusammensetzung

- 1) Die Paritätische Kommission (PK) ist zuständig für:
 - a) die Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten zwischen einzelnen Medienunternehmen und Redaktionsmitarbeitenden, sofern sich beide Seiten mit der Durchführung des Verfahrens vor der PK einverstanden erklären;

- b) die Auslegung der Bestimmungen dieses GAV und dessen Nebenabkommen;
 - c) die gemeinsame Durchführung dieses GAV gemäss Art. 357b OR.
- 2) Die PK besteht aus 4 Mitgliedern. Der Verband SCHWEIZER PRESSE benennt 2 Mitglieder und 2 Ersatzmitglieder; SVJ und *comedia* je ein Mitglied und ein Ersatzmitglied.

Art. 55 Verfahren

- 1) Domizil der PK ist der Sitz des Verbandes der Gesuchsgegnerin.
- 2) Die Durchführung des Verfahrens obliegt dem Verbandssekretariat der beklagten Partei.
- 3) Das Gesuch um Durchführung des Verfahrens vor der PK ist beim Sekretariat des eigenen Verbandes einzureichen.
- 4) Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuches um Durchführung vor der PK beim zuständigen Sekretariateingeleitet (Fristenlauf).
- 5) Vor einem Entscheid hört die PK die Parteien an.
- 6) Die PK entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitgliedes ist ein Ersatzmitglied zu stellen. Die Ersetzung eines Mitgliedes ist zwingend, wenn das Mitglied in einer engen Beziehung zu einer der Parteien steht.
- 7) In folgenden Fällen kann das Verfahren weitergezogen werden:
 - a) wenn keine Mehrheit zustande kommt;
 - b) wenn eine der Parteien den Schlichtungsvorschlag nicht anerkennt;
 - c) wenn nicht innert dreier Monate nach Eingang des Gesuches um Durchführung eines Verfahrens ein Entscheid erfolgt.
- 8) Im Falle eines Weiterzugs können folgende Instanzen angerufen werden:
 - a) bei Auslegungsfragen das Schiedsgericht;
 - b) bei Schlichtungen von Vertragsstreitigkeiten zwischen einzelnen Medienunternehmen und Redaktionsmitarbeitenden das Schiedsgericht oder die ordentlichen Gerichte.
- 9) Das Verfahren ist unentgeltlich. Jeder Verband trägt die auf ihn entfallenden Kosten.

III. Schiedsgericht

Art. 56 Zuständigkeit und Zusammensetzung

- 1) Das Schiedsgericht beurteilt folgende Fälle:
 - a) Streitigkeiten unter den Vertragsparteien (Verbänden), welche sich aus der Durchsetzung dieses GAV ergeben;
 - b) Weiterzug von Fällen der Paritätischen Kommission.
- 2) Das Schiedsgericht besteht aus
 - einer neutralen Präsidentin/einem neutralen Präsidenten;
 - 2 vom Verband SCHWEIZER PRESSE gewählten Mitgliedern;
 - 1 vom SVJ gewählten Mitglied;
 - 1 von der *comedia* gewählten Mitglied.
- 3) Die Präsidentin/der Präsident wird von den Vertragsparteien im gemeinsamen Einvernehmen für jeweils 3 Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich. Kommt die Wahl innert zweier Monate nach Inkrafttreten dieses GAV oder nach Demission oder bei Nichtwiederwahl nicht zustande, so erfolgt sie durch die Präsidentin / den Präsidenten des Stiftungsrates des MAZ.
- 4) Die Vertragsparteien wählen mit ihren Mitgliedern des Schiedsgerichtes gleichzeitig auch ihre Ersatzmitglieder.
- 5) Das Schiedsgericht hat sein Domizil am Wohnsitz der Präsidentin/des Präsidenten. Eingaben sind ans Präsidium oder an die Vertragsparteien zu richten. Die Vertragsparteien sind zur unverzüglichen Weiterleitung an die Präsidentin/den Präsidenten verpflichtet.

Art. 57 Einleitung des Verfahrens

- 1) Das Verfahren vor Schiedsgericht wird mit schriftlicher Klage bei der Präsidentin/dem Präsidenten eingeleitet. Nach Abklärung der Zuständigkeit

ordnet die Präsidentin / der Präsident einen einfachen Schriftenwechsel an. Sie/er kann einen weiteren Schriftenwechsel sowie Beweiserhebungen anordnen. Sie/er kann im Bedarfsfall auch einschriftliches Verfahren anordnen.

- 2) Eine Vertretung der Parteien durch die Verbände ist zulässig.
- 3) Das Schiedsgericht regelt die Sekretariatsführung selbst.
- 4) Das Schiedsgericht tritt spätestens 3 Monate nach Eingang der Klage zusammen.

Art. 58 Entscheid

- 1) Zur Beschlussfassung bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Der Schiedsspruch wird mit der Stimmenmehrheit gefällt; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.
- 2) Der Schiedsspruch wird den Streit- und Vertragsparteien schriftlich eröffnet. Gegen den Entscheid ist kein ordentliches Rechtsmittel gegeben.
- 3) Im Schiedsspruch ist auch über die Tragung der Verfahrens- und Parteikosten zu entscheiden. Die Kosten, die den Streitparteien nicht auferlegt werden, tragen die Vertragsparteien im Verhältnis der Zusammensetzung des Schiedsgerichtes.

IV. Schiedsstelle

Art. 59 Zuständigkeit und Zusammensetzung

- 1) Die Schiedsstelle entscheidet im Falle der Nichteinigung bei den Verhandlungen über die Anpassung der Mindestansätze gemäss Art. 22. Sie wird für die Dauer des GAV bestimmt.
- 2) Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus einem/einer neutralen Vorsitzenden und aus zwei Vertreterinnen/Vertretern des Verbandes SCHWEIZER PRESSE einerseits und je einer Vertreterin/einem Vertreter von SVJ und *comedia* andererseits.
- 3) Die Präsidentin/der Präsident wird von den Vertragsparteien im gemeinsamen Einvernehmen für jeweils 3 Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich. Können sich die Vertragsparteien nicht auf eine neutrale Vorsitzende/einen neutralen Vorsitzendeneinigen, wird sie/er von der Präsidentin/dem Präsidenten des Stiftungsrates des MAZ bestimmt.
- 4) Die Schiedsstelle regelt die Sekretariatsführung selbst.

Art. 60 Verfahren

- 1) Falls sich die Verhandlungspartner bis zum 15. November nicht einigen können, wird die Schiedsstelle angerufen. Dies kann durch jede der Vertragsparteien erfolgen. Das Gesuch ist innerhalb von fünf Arbeitstagen nach der erfolglosen Verhandlung an die Vorsitzende / den Vorsitzenden zu richten.
- 2) Die / der Vorsitzende setzt im Einvernehmen mit den Mitgliedern der Schiedsstelle eine mündliche Verhandlung an.
- 3) Die Vertragsparteien tragen ihre Begehren und deren Begründung mündlich vor. Ein Schriftenwechsel findet nicht statt. Die Dauer des Verfahrens soll kurz sein und einen Tag nicht überschreiten.
- 4) Im Anschluss an die mündliche Verhandlung führt die Schiedsstelle eine (nicht öffentliche) Beratung durch und eröffnet darauf den Entscheid mündlich. Dieser ist schriftlich zu bestätigen.
- 5) Zur Beschlussfassung bedarf es der Anwesenheit aller Vertreterinnen/Vertreter. Der Schiedsspruch wird mit der Stimmenmehrheit gefällt. Die/der Vorsitzende hat den Stichentscheid.
- 6) Der Schiedsspruch hat bis zum 15. Dezember zu erfolgen und ist endgültig.
- 7) Die Kosten des Verfahrens hinsichtlich der Entschädigung der/des Vorsitzenden wird zu gleichen Teilen von den Vertragsparteien getragen. Die Entschädigung ihrer Vertretungen obliegt den Vertragsparteien.

Teil 8: INKRAFTTRETEN, UBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 61 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Kündigung

- 1) Der Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Mai 2000 in Kraft.
- 2) Der Gesamtarbeitsvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten gekündigt werden, erstmals auf den 30. April 2004.

Art. 62 Erste Verhandlung über die Mindestlöhne und -entgelte

Die Verbände verhandeln über die Anpassung der Mindestlöhne und -entgelte gemäss

Art. 22 Abs. 1 erstmals im Oktober/November 2001.

Art. 63 Bestandesklausel

Bestehende Vereinbarungen und Einzelverträge, die für Redaktionsmitarbeitende günstiger sind als die vorliegenden Bestimmungen, dürfen nicht gestützt auf diesen GAV verschlechtert werden.

Vom Verband SCHWEIZER PRESSE genehmigt am:

Vom SVJ genehmigt am:

Von *comedia* genehmigt am:

Dieser Vertrag wird in drei gleichlautenden Exemplaren unterzeichnet.

Verband SCHWEIZER PRESSE

Dr. Hans Heinrich Coninx
Ruckstuhl
Präsident

Peter Hartmeier
Geschäftsführer
Rechtsdienst

Antje

Schweizer Verband der Journalistinnen und Journalisten (SVJ)

.....
Sager
Präsident

.....
Zentralsekretär

Beat

***comedia*-die Mediengewerkschaft**

Christian Tirefort
Präsident

Klaus Rozsa
Thomas Bernhard
Präsident Sektor Presse
Zentralsekretär

(Regulativ 2004: Siehe separates download auf www.impressum.ch)

Anhang I

Besondere Bestimmungen für das technische Redaktionspersonal

(Auszug aus dem Gesamtarbeitsvertrag 1999 -2004 zwischen Viscom, *comedia* und Syna)
(.....)

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 201 Gegenseitige Rechte und Pflichten

1. Zu den vom Arbeitgeber übernommenen Pflichten gehören insbesondere korrekte Behandlung und verantwortungsbewusste Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer.
2. Die Arbeitnehmer haben das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln. Sie haben die ihnen übertragenen Arbeiten auszuführen und sind zur Verschwiegenheit über alle im Betrieb vorkommenden Arbeiten und die ihnen zur Kenntnis gelangenden Manuskripte verpflichtet.
3. Zu den vom Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit im Betrieb übernommenen Pflichten gehören insbesondere pünktliche Einhaltung der Arbeitszeit, bestmögliche Ausführung der übertragenen Arbeiten im Rahmen der beruflichen Fähigkeiten, Befolgung der Betriebsordnung, fachgerechte Behandlung von Einrichtungen, Maschinen, Material, Werkzeug und Gebäuden und verantwortungsbewusste Mitarbeit bei der Ausbildung.
4. Schwarzarbeit(Verrichtung von Arbeit gegen Entgelt während der Freizeit) ist verboten.

Art. 202 Arbeitszeit: Normalarbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, ohne Pausen(vgl. Art. 15 ArG, S. 75). Sie soll auf 5 Tage verteilt werden.
2. Regelmässiges dreimaliges Antreten am gleichen Tage ist nicht zulässig.
3. Unter Vorbehalt von Art. 203 und 204 gilt zudem:
 - Die tägliche Normalarbeitszeit liegt in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr. Sie soll 8 1/2 Stunden nicht überschreiten.
 - Die Abendarbeitszeit liegt in der Zeit von 20.00 bis 23.00 Uhr und ist zuschlagsfrei.
 - Kann sich der Arbeitgeber mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer über die Arbeitszeiteinteilung nicht einigen, so gibt das Berufsamts entsprechende Empfehlungen ab.

Art. 203 Arbeitszeit: spezielle Arbeitszeitsysteme

- Im gegenseitigen Einvernehmen können in den Firmen spezielle Arbeitszeitsysteme eingeführt werden, welche die Arbeitszeit auf der Basis von 40 Wochenstunden im Durchschnitt festsetzen. Dabei müssen folgende äusserste Rahmenbedingungen eingehalten werden:
1. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 und, vorbehältlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht unter 30 Stunden liegen. Unterschreitet sie 30 Stunden, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer keinen Ausgleich verlangen. Überschreitet sie 45 Stunden, gelten die Mehrstunden als Überstunden.
 2. Während höchstens 2 Wochen pro Jahr kann die untere Grenze von 30 Stunden gemäss Abs. 1 auf 0 Stunden herabgesetzt werden.
 3. Längste Rechnungsperiode ist 1 Jahr. Auf die nächste Periode können höchstens 60 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Zusätzliche Minderstunden verfallen, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden.
 4. Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig auf Basis der 40-Stunden-Woche.

Art. 204 Arbeitszeit: Verfahren bei Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme

Die Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme für Arbeitnehmergruppen hat auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung, der zuständigen Arbeitnehmervertretung und den betroffenen Arbeitnehmern zu erfolgen. Diese können sich schon vor dem Abschluss durch die Vertragsparteien beraten lassen. Die Betriebsvereinbarung ist bei erstmaligem Abschluss auf längstens 1 Jahr zu befristen. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, gilt die Normalarbeitszeit.

Art. 205 Schichtarbeit

1. Die Schichtarbeit umfasst den zeitlich gestaffelten Einsatz mehrerer Gruppen am gleichen Arbeitsplatz.
2. Die Schichtarbeit wird in den Betrieben individuell oder in einem Reglement geregelt. Diese Reglemente sollen insbesondere die Schichtpläne, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz und den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit umfassen.
3. Schichtreglemente sind unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung und der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer festzulegen.
4. Beim Schichtbetrieb hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf eine halbstündige Pause:
 - 4.a Kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz während dieser Pause verlassen, ist die Pause zu bezahlen, gilt aber nicht als Bestandteil der Arbeitszeit. Weitere Ansprüche bestehen nicht.
 - 4.b Kann der Arbeitnehmer während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen oder über seine Pausenzeit nicht frei verfügen, so hat er zu der bezahlten Pause zusätzlich Anspruch auf eine Extrazulage in der Höhe eines Halbstundenlohnes (inkl. Schichtzulagen). Diese Pause am Arbeitsplatz ist Bestandteil der Arbeitszeit.
 - 4.c Die Pause muss zusammenhängend gewährt werden und muss die Arbeitszeit unterbrechen (Art. 15 ArG und Art. 32 ArV).

Art. 206 Überstunden

1. Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit so weit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR).
2. Überstundenarbeit ist die ausserhalb der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
3. Schliesst an die ordentliche Arbeitszeit eine über 19.00 Uhr hinausgehende Überstundenarbeit an, so ist eine viertelstündige Pause zugewähren.
4. In Betrieben mit Arbeitszeitsystemen gemäss Art. 203 wird angeordnete Überstundenarbeit von Anfang an mit dem Lohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann sie durch Freizeit von gleicher Dauerausgeglichen werden.
5. In Betrieben ohne Arbeitszeitsysteme gemäss Art. 203 besteht der Anspruch auf den Zuschlag von 25% auch dann, wenn die Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden.

Art. 207 Kurzabsenzen

Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

Art. 208 Ferien: Anspruch

1. Der Mindestanspruch auf bezahlte Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Bis und mit 49. Altersjahr	Ab 50. Altersjahr
5 Wochen	6 Wochen
2. Der Anspruch auf längere Ferien entsteht im gleichen Jahr, in dem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.
3. Tritt ein Arbeitnehmer unter dem Kalenderjahr ein oder aus, so bemisst sich sein Ferienanspruch pro rata temporis.
4. Kündigt ein Arbeitnehmer nach bezogenen Ferien, so wird ihm der zu viel ausbezahlte Ferienlohn beim Austritt vom Lohn abgezogen.
5. Bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Militärdienst bis gesamthaft 3 Monate werden die Ferien nicht gekürzt. Bei längerer oder anderweitiger Absenz wird der Ferienanspruch für jeden Monat der gesamten Abwesenheit um 1/12 gekürzt. Absenzen wegen Mutterschaft (Art. 213) führen zu keiner Ferienkürzung.

Art. 209 Ferien: Grundsätze

1. Als Basis für die Berechnung einer Ferienwoche gilt die 40-Stunden-Woche.
2. Die Einteilung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser berücksichtigt wenn möglich die Wünsche der Arbeitnehmer.
3. Will der Arbeitgeber den bereits festgelegten Ferienzeitpunkt verschieben, hat er für den dem Arbeitnehmer daraus entstehenden Schaden (Stornierungskosten) aufzukommen.
4. Während der Ferien darf der Arbeitnehmer keine Arbeit zu Erwerbszwecken verrichten.
5. In die vertraglichen Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 210 gelten nicht als Ferientage.
6. Bei Arbeitnehmern, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 12 Monaten während mindestens 8 Monaten dauernd oder regelmässig wiederkehrend Schichtarbeit während der Nacht (23.00 bis 6.00 Uhr), an Sonntagen oder an Feiertagen geleistet haben, sind die Lohnzuschläge bei der Bemessung des Ferienlohnes zu berücksichtigen. Massgebend ist der Durchschnitt der Lohnzuschläge, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 4 Monaten ausgerichtet wurden.
7. Bei Teilzeitarbeit ist der Ferienlohn in der Höhe des durchschnittlichen Lohnes des betreffenden Kalenderjahres geschuldet.
8. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer das Recht, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht, sofern die Kündigung nicht gestützt auf Art. 401ff. (insbesondere Art. 405) erfolgt.
9. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber das Recht, falls der Ferienzeitpunkt nicht bereits vereinbart ist, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht.
10. Die Mitteilung über den Bezug und den Zeitpunkt der Ferien muss nach Erhalt der Kündigung erfolgen.

Art. 210 Feiertage

1. Als Feiertage, für welche kein Abzug vom Lohn stattfinden soll, gelten für jeden Druckort bis zu 10 Tage, mit Einschluss des 1. Mai. Für die infolge des gesetzlichen 17-Uhr-Arbeitsschlusses vor Feiertagen ausfallende Arbeitszeit erfolgt kein Lohnabzug. Schichtarbeiter haben in jedem Fall Anspruch auf die gleiche Arbeitszeitverkürzung wie die Arbeitnehmer mit Normalarbeitszeit.

2. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann ein Arbeitnehmer, der an einem Feiertag arbeiten muss, diese Arbeitszeit mit entsprechender Freizeit kompensieren.
3. Ein Feiertag ist nicht zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor oder nach dem Feiertag von der Arbeit ohne stichhaltige Entschuldigung ferngeblieben ist.

(.....)

Art.223 Zuschläge

1. Es sind folgende Zuschläge zu entrichten:

- | | | |
|-----|--|------|
| 1.a | für regelmässige Nacht- und Schichtarbeit
von 23.00 bis 06.00 Uhr: | 100% |
| 1.b | für unregelmässige Nachtschichtarbeit
von 23.00 bis 06.00 Uhr: | 75% |
| 1.c | für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (gemäss Art.210)
von 00.00 bis 24.00 Uhr: | 100% |
| 1.d | für Arbeit am Vortag von Sonn- und Feiertagen
(gemäss Art. 210) von 17.00 bis 24.00 Uhr | 100% |

2. In Betrieben mit Nacht- und Schichtarbeit können zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung andere gleichwertige Regelungen der Abgeltung vereinbart werden.

3. Unregelmässige Nachtschicht liegt vor, wenn ein Mitarbeiter höchstens 30 Nachtschichten pro Jahr leisten muss.

4. Für Abendarbeit (gem. Art. 202 Ziff. 3) wird kein Zuschlag bezahlt.

(.....)

Anhang III

Verband SCHWEIZER PRESSE
Schweizer Verband der Journalistinnen- und Journalisten (SVJ)
comedia ^ die Mediengewerkschaft
Ausbildungsabkommen

In Anwendung von Art. 44 GAV 2000 erlassen die Vertragsparteien:

Art.1 Geltungsbereich

- 1) 1)Das Abkommen findet Anwendung auf Stagiaires (Art. 7 Abs. 1 GAV), die eine berufsbegleitende journalistische Grundausbildung absolvieren(Stage, Art. 44 GAV).
- 2) Soweit das Abkommen keine abweichende Regeln enthält, findet der GAV Anwendung.

Art. 2 Allgemeines zur Ausbildung

- 1) Das Medienunternehmen bietet so viele Stagestellen an, wie es eine fachgerechte Ausbildung gemäss Art. 3 und die betrieblichen Verhältnisse erlauben. Bei der Besetzung von Stagestellen ist Art. 12 Abs. 2 GAV zu beachten.
- 2) Das Medienunternehmen hat sich darum zu bemühen, dass die Stagiaires mindestens 6 Wochen in einer anderen Redaktion oder in einem anderen Medienunternehmen arbeiten können, möglichst in einem anderen Medium als jenem des Stage. Wenn die Möglichkeit zur Ausbildung in einem anderen Medienunternehmen besteht, haben die Stagiaires Anspruch darauf, für diesen Teil der Ausbildung freigestellt zu werden.
- 3) Die Stagiaires sollten in möglichst vielen Ressortsarbeiten können.

Art.3 Schwerpunkte der Ausbildung

- 1) Schwerpunkte der Ausbildungskurse sind:
 - Recherche, journalistische Darstellungsformen, Textstrukturen;
 - Handwerk (Layout, Foto, Radio, TV, Video und andere elektronische Informationsformen);
 - Umsetzung von Ressortwissen (Lokales, Inland, Medienethik, Medienökonomie u.a.);
 - Medienwissen (Medienrecht, Medienwirkung, Medienethik, Medienökonomie u.a.).
- 2) Die Vermittlung des Fachwissens soll mit einer breiten Auswahl von Hintergrundwissen (Politik, Wirtschaft, Kultur u.a.) verbunden werden.

Art.4 Organisation der Ausbildung

- 1) Das Medienunternehmen bestimmt auf der Redaktion eine verantwortliche Person für alle Stagiaires. In den Ressorts werden die Stagiaires jeweils von einer geeigneten Person begleitet und betreut.
- 2) Das Medienunternehmen erstellt einen Ausbildungsplan, der Praktikum und Kursprogramm aufeinander abstimmt.
- 3) Das Medienunternehmen beaufsichtigt die Stagiaires entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer Ausbildung, im Übrigen gilt Art. 44 GAV.

Art.5 Stagevertrag

- 1) Der Stagevertrag, der vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich abgeschlossen wird, legt die Modalitäten der Ausbildung fest. Im Übrigen richtet sich der Inhalt des Stagevertrages nach Art. 13 GAV.
- 2) Während der Probezeit kann der Stagevertrag mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit richtet sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen von Art. 345 ff. OR.

- 3) Im Falle einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (Art. 17 GAV) ist das Medienunternehmen verpflichtet, sich um einen gleichwertigen Ausbildungsplatz zu bemühen.

Art.6 Kommission für Aus- und Weiterbildung

- 1) Die Kommission besteht aus drei Vertreterinnen/Vertretern vom Verband SCHWEIZER PRESSE und insgesamt drei Vertreterinnen / Vertretern von SJV und *comedia*.
- 2) Die Kommission konstituiert sich selbst und regelt ihren Vorsitz.
- 3) Die Kommission tagt mindestens zweimal jährlich und zusätzlich auf Begehren mindestens zwei ihrer Mitglieder.
- 4) Die Kommission entscheidet ohne Stichentscheid der / des Vorsitzenden. Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.
- 5) Die Kosten der Kommissionsarbeit tragen die Vertragsparteienentsprechend der Sitzverteilung.

Art.7 Aufgaben der Kommission

- 1) Die Kommission überprüft die schulischen /universitären Ausbildungsgänge und Kurse auf Qualität und Eignung gemäss Art. 3. Sie stellt mindestens einmaljährlich ein Verzeichnis der empfohlenen Ausbildungsangebote zuhanden der Verbände zusammen.
- 2) Die Kommission behandelt Anregungen und Klagen der Vertragsparteien zur Ausbildung. Sie holt die notwendigen Auskünfte selber ein und interveniert direkt, wenn sie Mängel feststellt.
- 3) Die Kommission holt von den Medienunternehmen auf Begehren einer Vertragspartei Informationen zu Ausbildungsmassnahmen ein.
- 4) Die Kommission berät Medienunternehmen und die Vertragsparteien im Bereich der beruflichen journalistischen Bildung.
- 5) Die Kommission informiert die Verbände periodisch über ihre Arbeit.

Art.8 Inkrafttreten und Kündigung

- 1) 1)Dieses Abkommen ist integrierender Bestandteil des GAV 2000 und tritt mit diesem zusammen am 1. Mai 2000 in Kraft.
- 2) Dieses Abkommen tritt bei Kündigung des GAV 2000 ausser Kraft. Es kann nicht separat gekündigt werden.