



SCHWEIZER PRESSE
PRESSE SUISSE
STAMPA SVIZZERA
SWISS PRESS

Verband SCHWEIZER PRESSE: Mindeststandards

Präambel

Die Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE sind bestrebt, den Qualitätsstandard in der Schweizer Medienbranche sowie die Attraktivität der einzelnen Medienunternehmen im Arbeitsmarkt zu fördern. Sie sind der Überzeugung, dass durch faire und sozial ausgewogene Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit und damit die Motivation und Arbeitsqualität der Mitarbeitenden im gegenseitigen Interesse gesteigert wird. In diesem Sinne bekennen sie sich zu den nachfolgenden Mindeststandards.

1. Teil: Zweck und Geltungsbereich der Mindeststandards

Art. 1 Zweck

Die nachfolgenden Bestimmungen formulieren im Sinne von Mindeststandards Leitlinien für die Mitglieder von SCHWEIZER PRESSE, welche bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zwischen Medienunternehmen und Redaktionsmitarbeitenden zu berücksichtigen sind.

Art. 2 Anwendungsbereich

Die Bestimmungen beziehen sich nur auf diejenigen redaktionellen Mitarbeitenden, welche in einem Arbeitsvertragsverhältnis gemäss Art. 319 ff. OR mit dem Medienunternehmen stehen. Die entsprechenden Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitenden werden im Einzelarbeitsvertrag und in den Betriebsreglementen abgeschlossen.

2. Teil: Verhältnis Medienunternehmen - Redaktion

Art. 3 Redaktionelle Unabhängigkeit

Die Redaktion entscheidet im Rahmen der unternehmerischen Leitlinien selbstständig über den Inhalt des Informationsteils eines Mediums. Davon ausgenommen sind geschäftlich relevante Mitteilungen des Medienunternehmens sowie Beiträge des Verlegers.

Medienunternehmen und Redaktion sorgen für die betriebliche Trennung und klare Unterscheidbarkeit des redaktionellen und kommerziellen Teils des Mediums.

Werden die Rechte und Pflichten der Redaktion und deren interne Organisation schriftlich in einem Redaktionstatut festgehalten, so bedarf es der vorgängigen Anhörung der Redaktion.

Art. 4 Journalistische Freiheit

Im Rahmen der unternehmerischen Leitlinien, der Geschäftsordnung des Unternehmens und der Arbeitsorganisation der Redaktion sind die Redaktionsmitarbeitenden in ihrer publizistischen Arbeit

frei. Sie dürfen nicht zu Beiträgen gezwungen werden, die dem Leitbild (sofern vorhanden) oder der eigenen Überzeugung zuwiderlaufen. Aus einer entsprechenden Weigerung darf den Betroffenen kein Nachteil erwachsen.

Redaktionsmitarbeitende sind vor der Veröffentlichung eines Beitrages (inkl. Leserbriefe) anzuhören, der die eigene Person oder Berufsarbeit betrifft; ihre Persönlichkeitsrechte sind zu wahren.

Art. 5 Verantwortung des Medienunternehmens

Werden Redaktionsmitarbeitende aufgrund der Berufsausübung oder wegen einer Veröffentlichung zur Rechenschaft gezogen, trägt das Medienunternehmen im Innenverhältnis die zivilrechtlichen Folgen inklusive Prozess- und Anwaltskosten. Bei strafrechtlichen Folgen übernimmt es die Partei- und Prozesskosten.

Diese Pflichten entfallen, wenn die journalistischen Sorgfaltspflichten schwerwiegend missachtet und/oder redaktionelle Kompetenzen von den betreffenden Redaktionsmitarbeitenden grobfahrlässig überschritten wurden.

Art. 6 Informationspflichten gegenüber der Redaktion

Das Medienunternehmen informiert die Redaktion mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und des betreffenden Informationsmediums.

3. Teil: Arbeitsbedingungen

Art. 7 Lohn

Der Lohn wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt. Die Bestimmung des Lohnes ist Sache der Vertragsparteien. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Stellung der Mitarbeitenden in der Redaktion, ihrer Verantwortung und ihren Leistungen. Dabei werden Ausbildung, Alter und Berufserfahrung der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Art. 8 Lohnfortzahlung

Bei ärztlich bestätigter Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Fortzahlung des vertraglich vereinbarten Nettolohnes: zu 100% während der ersten 180 Tage, zu mindestens 80% vom 181. Tag bis zum 720. Tag, bei Unfall so lange, wie die SUVA/Unfallversicherung die Arbeitsunfähigkeit anerkennt. Wird hierfür eine Versicherung abgeschlossen, so beteiligt sich das Medienunternehmen an der Prämie mindestens zur Hälfte.

Während der Dauer der Lohnfortzahlung fallen allfällige Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind allfällige Versicherungsleistungen direkt an den Versicherten/die Versicherte auszubezahlen. Darüber hinausgehende Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen nach Austritt nicht.

Bei schwerem eigenen Verschulden kann eine Reduktion der Lohnfortzahlung bzw. der Versicherungsleistung erfolgen.

Hinterlassen Mitarbeitende mit ihrem Tode eine Ehegattin/einen Ehegatten oder eine Konkubinatspartnerin/einen Konkubinatspartner (im Sinne von Art. 20a BVG) oder nicht erwerbstätige Nachkommen, so ist der Lohn im ersten Dienstjahr während eines Monats, danach während dreier Monate weiter zu entrichten.

Bei Mutterschaft wird ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei vollem Lohn gewährt.

Art. 9 Gleichstellung

Das Medienunternehmen sorgt für die Gleichstellung der Geschlechter in den Redaktionen in Bezug auf Aufgaben, Entlohnung, Förderung und Aufstiegsmöglichkeiten. Es fördert den beruflichen Wiedereinstieg sowie die Teilzeitarbeit für berufstätige Mütter und Väter.

Art. 10 Besondere Risiken

Festangestellte 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.

Art. 11 Ferien

Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf bezahlte Ferien von jährlich mindestens 5 Wochen bzw. 6 Wochen nach dem vollendeten 49. Altersjahr.

Art. 12 Absenzen

Festangestellte Redaktionsmitarbeitende haben Anspruch auf bezahlte Absenzen

- a) von 3 Tagen in folgenden Fällen: Tod des Lebenspartners, der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils;
- b) von 2 Tagen in folgenden Fällen: Heirat, Geburt des eigenen Kindes
- c) von 1 Tag in folgenden Fällen: Heirat eines eigenen Kindes, Todesfall von Gross- oder Schwiegereltern, Geschwistern, Schwägern oder Schwägerinnen, bei Wohnungswechsel,

Zur Erfüllung bürgerlicher Pflichten wird die dafür notwendige Zeit gewährt, ebenso bei Krankheit eines eigenen Kindes, um sich zu organisieren.

Zur Ausübung von Tätigkeiten für die Berufsverbände haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Freistellung während der nachweislich benötigten Zeit.

Art. 13 Urheberrechte

Das Medienunternehmen achtet die Rechte an den geistigen Schöpfungen seiner Mitarbeitenden und sieht im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages eine angemessene Entschädigung für die Rechteübertragung vor. Dabei wird insbesondere die gebührende Abgeltung für abgetretene Exklusiv-, Mehrfach- und Drittnutzungsrechte berücksichtigt.

Art. 14 Ausbildung

Das Medienunternehmen setzt sich für einen hohen Qualitätsstandard im Journalismus ein. Es fördert seine redaktionellen Mitarbeitenden in ihrer berufs begleitenden Aus- und Weiterbildung und setzt die dafür notwendigen Mittel ein.

Art. 15 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit kann ein Anstellungsvertrag jeweils auf das Monatsende unter Beachtung der folgenden Fristen gekündigt werden:

im 1. Dienstjahr: mindestens 1 Monat
vom 2. bis zum vollendeten 8. Dienstjahr: mindestens 2 Monate
vom 9. bis zum vollendeten 19. Dienstjahr: mindestens 3 Monate
ab dem 20. Dienstjahr: mindestens 6 Monate

Für Auslandskorrespondentinnen/Auslandskorrespondenten gilt nach spätestens zweijähriger Tätigkeit für das gleiche Medienunternehmen eine Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten.

Art. 16 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind Kündigungen, die aus Gründen ausgesprochen werden, die in keinem Zusammenhang mit der Person der betroffenen Mitarbeitenden stehen. Bei solchen Entlassungen ergreift das Medienunternehmen Massnahmen zur sozialen Abfederung der Kündigung, die über den rein vertraglichen Inhalt hinausgehen und es stellt dafür Mittel zur Verfügung, welche in angemessenem Verhältnis zu Alter, Dienstalter, beruflicher Neuorientierung und insbesondere Härtefällen der Betroffenen stehen.

Genehmigt und in Kraft gesetzt durch die Mitgliederversammlung von SCHWEIZER PRESSE am 15. September 2005



Hanspeter Lebrument
Präsident



Dr. Daniel Kaczynski
Geschäftsführer