

---

**Médias SUISSES**  
Association des  
médias privés romands

*impressum*  
Les journalistes suisses  
Die Schweizer JournalistInnen

---

# **Gesamtarbeitsvertrag CCT**

vom 1. Juli 2011

**Deutschsprachige Übersetzung\* der  
convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juillet  
2011 CCT zwischen impressum und MÉDIAS  
SUISSES. Die Originalsprache ist Französisch.  
Nur die französische Fassung hat Rechtskraft.**

*\*übersetzt durch impressum*



## Inhaltsverzeichnis

<b>TITEL 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>	<b>5</b>
Art. 1 - Vertragsparteien	5
Art. 2 - Geltungsbereich	5
Art. 3 – Vorzugsklausel	6
Art. 4 - Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR	6
<b>TITEL II – ARBEITSBEDINGUNGEN: FESTANGESTELLTE MITARBEITER</b>	<b>7</b>
Art. 5 - Redaktionsstatut	7
Art. 6 - Allgemeine Leitlinie der Publikation	7
Art. 7 - Rechte der Redaktion	7
Art. 8 - Vertretung der Redaktion	8
Art. 9 - Gewissensklausel	8
Art. 10 - Sozialplan	9
Art. 11 - Anstellungsvertrag	9
Art. 12 – Lohn – Mindestlohn - Regulativ der Mindestsätze, Indexierung und	10
Art. 13 – Lohn – Reeller Lohn und Anpassung der Löhne an das Unternehmensniveau	10
Art. 14 - Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	11
Art. 15 - Mutterschaftsurlaub	11
Art. 16 - Militärdienst und entsprechende Dienste	11
Art. 17 - Arbeitszeit und Teilzeitarbeit	12
Art. 17 <sup>bis</sup> – Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	12
Art. 17 <sup>ter</sup> – Sexuelle und psychologische Belästigung (Mobbing)	12
Art. 18 - wöchentliche Ruhezeit	13
Art. 19 - Feiertage	13
Art. 20 - Nachtarbeit	13
Art. 21 – Jährliche Ferien	14
Art. 22 - Tätigkeiten für Dritte	14
Art. 23 - Urheberrecht	14
Art. 24 – Rückerstattung von Spesen	15
Art. 25 – Ordentliche Kündigung	15
Art. 26 - Fristlose Kündigung	16
<b>TITEL III – BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>17</b>
Art. 27 – Berufliche Aus- und Weiterbildung	17
<b>TITEL IV - ARBEITSBEDINGUNGEN:</b>	<b>18</b>
Art. 28 - Anwendungsbereich	18
Art. 29 - Honorierung: Grundsätze	18
Art. 30 - Vergütungsweisen	18
Art. 30a - Vergütung nach Zeitaufwand	19
Art. 30b - Vergütung durch monatliches Fixum oder Fixum pro Nummer	20
Art. 30c – Pro Artikel, Foto oder Illustration	21
Art. 31 - Spesen	23
Art. 32 – Urheberrechte	23
Art. 33 - Allgemeine Bedingungen der Zusammenarbeit	25
Art. 34 – Status des regelmässigen Mitarbeitenden	26
Art. 35 – Berufliche Vorsorge und Versicherungen	26

<b>TITEL V : ANWENDUNG, SCHLICHTUNG, SCHIEDSGERICHT, KÜNDIGUNG</b>	<b>27</b>
Art. 36 - Einhaltung des der CCT, Arbeitsfrieden	27
Paritätische Kommission	27
Art. 37 – Zuständigkeitsbereiche	27
Art. 38 – Zusammensetzung	27
Mediationsstelle	28
Art. 39 – Zuständigkeitsbereiche	28
Art. 40 – Einrichtung und Zusammensetzung	29
Schlichtungsorgan	30
Art. 41 – Zuständigkeitsbereiche	30
Art. 42 – Einsetzung	30
Schiedsgericht	30
Art. 43 – Zuständigkeit	30
Art. 44 – Institution	31
Art. 45 – Geltungsdauer, Änderung und Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags CCT	31
Art. 46 – Anhänge der CCT	32
ANHANG II	34
VERFAHREN DES ANSCHLUSSES ZUR CCT	34
ANHANG III	36
SCHLICHTUNGSVERFAHREN	36
ANHANG IV	38
SCHIEDSGERICHTSVERFAHREN	38
ANHANG V	40
VEREINBARUNG ZWISCHEN MÉDIAS SUISSES und impressum ÜBER DIE BERUFLICHE VORSORGEVERSICHERUNG DER FREIEN BR JOURNALISTEN	40

## TITEL 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Art. 1 - Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend: der Vertrag oder die CCT) wird zwischen **impressum** und dem Westschweizer Verband der privaten Medien (Association des médias privés romands) Médias Suisses geschlossen.

### Art. 2 - Geltungsbereich

1. Der Geltungsbereich der CCT umfasst:
  - Seitens der Arbeitgebenden die Unternehmen oder natürlichen Personen in ihrer Funktion als Verleger (in der Folge: Verleger), die MÉDIAS SUISSSES als ordentliches Mitglied angehören und zwar für Medien, die sie zu diesem Zweck eingetragen haben.
  - Seitens der Arbeitnehmenden jene Mitarbeitenden, die Mitglied von **impressum** sind und im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingeschrieben sind. Diese Journalisten müssen eine adäquate journalistische Ausbildung vorweisen, in der Regel jene, die in der Vereinbarung MÉDIAS SUISSSES/SSR/**impressum** vom 29. April 1991 vorgesehen ist.
2. Der Begriff „Journalist“ umfasst sowohl die/den Journalist/in/en im engeren Sinne als auch die/den Pressefotografin/en und Karikaturistin/en. Der Begriff „Publikation“ umfasst auch die Presseagenturen, die Mitglied von MÉDIAS SUISSSES sind. Unter „Medienunternehmen“ ist jede juristische oder natürliche Person zu verstehen, die ein periodisch erscheinendes geschriebenes Informations- oder Illustrationsmedium produziert oder eine Presseagentur betreibt, und ihre Aktivität in der Romandie ausübt. Begriffe wie "Mitarbeiter", „Zeichner“, "Arbeitnehmer" usw. sind als neutral zu verstehen und gelten für beide Geschlechter.
3. Die CCT kommt für einen Journalisten ab Ende seines Praktikums (zwei Jahre) oder ab Ende einer durch die Parteien als gleichwertig betrachteten Berufsausbildung zur Anwendung, oder wenn die betroffene Person eine als ausreichend betrachtete Berufserfahrung vorzuweisen hat. Im Fall eines Anschlusses gilt Ziffer 7 von Anhang II.
4. Die Vertragsparteien der CCT lassen Anschlüsse zur CCT im Sinne von Artikel 365b OR zu, von Unternehmen, die nicht MÉDIAS SUISSSES angehören, und von Mitarbeitenden, die nicht Mitglied von **impressum** sind. Im Fall des Anschlusses ist die CCT ab dem Ersten des Monats anwendbar, der auf die Annahme des Antrags durch die Vertragsparteien folgt. Die Modalitäten dieses Beitritts sind Gegenstand von Anhang II der CCT.

5. Die ordentlichen Mitglieder von MÉDIAS SUISSES werden in einer regelmässig aktualisierten Liste erfasst, die sowohl den Mitgliedern von MÉDIAS SUISSES als auch den Journalistenorganisationen übermittelt wird.

### **Art. 3 – Vorzugsklausel**

1. Ausser Journalisten, welche unter den Anwendungsbereich von Artikel 2, Ziffer 1, 2. Punkt fallen, dürfen nur die folgenden Personen mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden:
  - a) Journalisten, die noch nicht im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen sind, unter der Voraussetzung, dass sie die von den Vertragspartnern der CCT vorgesehene Ausbildung absolvieren;
  - b) die angeschlossenen sind, im Sinne von Artikel 2, Ziffer 4;
  - c) mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die Inhaber eines durch die Vertragsparteien der CCT anerkannten Berufsausweises sind.
2. Für jeden temporären Ersatz wird im Rahmen der Möglichkeiten ein im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragener Journalist herangezogen, oder einer, der freiwillig die von den Vertragspartnern der CCT vorgesehene Berufsausbildung absolviert hat.

### **Art. 4 - Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR**

1. Bei Inkrafttreten der vorliegenden CCT teilt **impressum** MÉDIAS SUISSES die Liste seiner Mitglieder mit, die im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen sind.
2. In der Folge wird **impressum** MÉDIAS SUISSES jegliche Änderungen mitteilen, die sie an der im Ziffer 1 erwähnten Liste vorzunehmen beabsichtigt. Innerhalb von zehn Tagen nach dieser Benachrichtigung kann MÉDIAS SUISSES oder eines seiner Mitglieder **impressum** darauf aufmerksam machen, dass diese Änderung als ungerechtfertigt oder vorzeitig erscheint.
3. **impressum** verpflichtet sich, auf Anfrage die im Artikel 2, Ziffer 1 erwähnten Arbeitgeber rasch über den Status eines seiner Mitglieder zu informieren, insbesondere über die Tatsache, ob es gegenwärtig im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen ist oder nicht, über das Datum der Eintragung sowie über eine eventuelle frühere Eintragungsdauer.

## **TITEL II – ARBEITSBEDINGUNGEN: FESTANGESTELLTE MITARBEITER**

### **Art. 5 - Redaktionsstatut**

1. Jede Publikation verfügt über ein Redaktionsstatut. Dieses ist Bestandteil des Anstellungsvertrags der Mitarbeitenden, welche mit Arbeitsvertrag angestellt sind.
2. Das Statut enthält die allgemeine Leitlinie der Publikation; es definiert den journalistischen Genre, die Unternehmensorganisation sowie die allgemeine Organisation der Redaktion.
3. Im Statut sind die Rechte der Redaktion aufgezählt. Es erwähnt die im Artikel 7 erwähnten grundlegenden Rechte, sowie weiter gehende Rechte, die zwischen dem Unternehmen und der Redaktion vereinbart werden können.
4. Das Statut enthält die durch das Unternehmen für die Umsetzung von Art. 28g bis I des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Recht auf Gegendarstellung) aufgestellten Anordnungen.

### **Art. 6 - Allgemeine Leitlinie der Publikation**

1. Die allgemeine Leitlinie der Publikation wird vom Verleger bestimmt und im Redaktionsstatut festgehalten.
2. Jeder Journalist ist zur Einhaltung der allgemeinen Leitlinie der Publikation verpflichtet, so wie sie im Redaktionsstatut festgehalten ist, und wie sie sich ausserdem aus der durch die Publikation in der Praxis allgemein angenommenen Haltung ergibt.

### **Art. 7 - Rechte der Redaktion**

Das Redaktionsstatut hat der Redaktion die folgenden Rechte zu garantieren:

- a) Halbjährliche Information über den Gang des Unternehmens, seine Organisation, seine Ergebnisse, seine Perspektiven und seine kurz-, mittel- und langfristige Strategie. Im Fall ernster wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder im Falle von Projekten, welche die Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter beeinflussen sowie ihre Vorteile beeinträchtigen könnten, konsultiert das Unternehmen die gesamte Redaktion oder deren Vertretung(en), falls vorhanden. Es beteiligt sie an den Überlegungen über die Zukunft, falls die Existenz der Publikation auf dem Spiel steht.
- b) Regelmässige Information durch den Verleger oder den verantwortlichen Chefredaktor über die Unternehmenspolitik in den Bereichen Budget, Löhne, wiederzubesetzende oder zu streichende Stellen (einschliesslich derjenigen

des Chefredaktors) sowie der externen Mitarbeitenden. Sie konsultieren die Redaktion (oder deren Vertretungen), falls wirtschaftliche Bedürfnisse Auswirkungen in diesem Bereich haben.

- c) Vor der Durchführung von kollektiven oder wirtschaftlich begründeten Entlassungen prüft der Verleger gemeinsam mit der Redaktion (oder deren Vertretungen) sämtliche Alternativen, wie Teilzeitarbeit, Jobsharing, usw., die geeignet sind, Arbeitsplätze im Unternehmen zu erhalten.
- d) Die Journalisten werden zur Lösung von allgemeinen Organisationsproblemen der Redaktion herangezogen, sowie zur Lösung von allgemeinen Problemen ausserhalb der Redaktion, sofern diese direkt dadurch betroffen ist.

### **Art. 8 - Vertretung der Redaktion**

- 1. Das Redaktionsstatut legt die Modalitäten für den Dialog zwischen dem Verleger und der Redaktion fest. Die Redaktionsversammlung ist der Ansprechpartner.
- 2. Bei Publikationen, die mehr als zehn Journalisten beschäftigen, kann der Verleger oder die Redaktion verlangen, dass das Statut eine Vertretung vorsieht. Deren Organisation ist Gegenstand des Redaktionsstatuts.
- 3. Die Mitglieder der Vertretung werden durch die Journalisten frei aus ihrer Mitte gewählt.
- 4. Sofern dies durch besondere Umstände gerechtfertigt ist, können die Mitglieder zur Geheimhaltung von Informationen, die sie vom Verleger erhalten, verpflichtet werden.

### **Art. 9 - Gewissensklausel**

- 1. Ein Journalist kann nicht dazu angehalten werden, mit seiner Unterschrift eine Meinung zu publizieren, die seiner Überzeugung widerspricht. Hingegen kann er sich nicht der Publikation von Meinungen widersetzen, die seiner Überzeugung widersprechen.
- 2. Der Verleger, der die Änderung der Leitlinie der Publikation plant, hat die Journalisten über seine Absichten zu informieren.
- 3. Falls die Änderung der Leitlinie zum Vertrauensbruch zwischen dem Unternehmen und dem Journalisten führt, so dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise nicht mehr zumutbar ist, steht dem Mitarbeiter, der seinen Vertrag aus diesem gerechtfertigten Grund mit sofortiger Wirkung beendet hat, eine Abfindung zu.
- 4. Die Abfindung beträgt je einen Monatslohn für drei volle Dienstjahre, falls er unter 45 Jahre alt ist, bzw. je einen Monatslohn für zwei volle Dienstjahre, falls er über 45 Jahre alt ist. Die Abfindung beträgt maximal sechs Monatslöhne.



## **Art. 10 - Sozialplan**

1. Im Fall von kollektiven Entlassungen, die insbesondere auf Gründe wie den Verkauf der Publikation, die Einstellung ihres Erscheinens, die Fusion mit einem anderen Titel oder die Suche nach und Nutzung von Synergien zurückzuführen sind, wird mit der Direktion ein Sozialplan ausgehandelt.

Dieser Plan kann insbesondere Abgangsentschädigungen und begleitende soziale Massnahmen vorsehen, um Arbeitslosigkeit so weit wie möglich zu verhindern.

2. Dieser Artikel gilt für die folgenden Kategorien:
  - für festangestellte Journalisten und Stagiaires;
  - für externe Mitarbeitende, die nach Zeitaufwand bezahlt werden, und die im Sinne von Art. 30a, Ziffer 7 und 8 regelmässige Mitarbeitende sind;
  - für externe Mitarbeitende, die ein monatliches Fixum oder ein Fixum pro Sendung erhalten (Art. 30 b);
  - für externe Mitarbeitende, die pro Artikel, pro Foto oder pro Zeichnung bezahlt werden und die im Sinne von Art. 30c, Ziffer 2 CCT regelmässige Mitarbeitende sind.
3. Die Bestimmungen von Art. 335 d ff OR gelten analog. Im Unterschied zu Ziffer 1 und 2 von Art. 335 d OR gilt in jedem Falle als Massenentlassung, wenn 10% des Personals gekündigt wird, oder wenn mindestens 5 Personen der Kategorien der Ziffer 2 betroffen sind.
4. **impressum** vertritt das der CCT unterliegende Personal, einschliesslich der journalistischen Stagiaires.

## **Art. 11 - Anstellungsvertrag**

1. Der Anstellungsvertrag des Journalisten bedarf der Schriftform. Sofern nicht anders vereinbart, wird er für eine unbefristete Dauer geschlossen. Der Anstellungsvertrag weist darauf hin, dass das Redaktionsstatut und die vorliegende CCT integrierende Vertragsbestandteile sind.
2. Der Anstellungsvertrag hält darüber hinaus die Zustimmung der Parteien zu den folgenden Punkten fest:
  - Dem Journalisten zugewiesene Funktion und Aufgaben;
  - Allgemeine und besondere Arbeitsbedingungen;
  - Lohn;
  - Modalitäten der Erstattung von Spesen;

- Sozialversicherungen (berufliche Vorsorge, Versicherungen, Familienzulage, usw.);
- Dauer der Probezeit (maximal drei Monate).

## **Art. 12 – Lohn – Mindestlohn - Regulativ der Mindestsätze, Indexierung und dreizehnter Monatslohn**

1. Der zwischen dem Arbeitgeber und dem Journalisten vereinbarte Lohn kann nicht unter dem durch das Regulativ der Mindestsätze definierten Lohn (Anhang I der vorliegenden CCT) liegen. Die Löhne des Regulativs entsprechen einer Vollzeittätigkeit.
2. Das Regulativ der Mindestsätze wird alle drei Jahre zwischen den Vertragsparteien der CCT neu verhandelt, beziehungsweise auch früher, sobald der offizielle Schweizer Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) seit der letzten Neuverhandlung der Mindestansätze kumuliert um mehr als 5% gestiegen ist. Das erste Referenzdatum ist der Monat Oktober 2006
3. Dem Mitarbeiter wird am Ende jedes Kalenderjahres ein dreizehnter Monatslohn in Höhe des durchschnittlichen Monatslohns, den er seit Beginn des Jahres erhalten hat, bezahlt. Der dreizehnte Monatslohn wird anteilmässig bezahlt, wenn die Tätigkeit im Laufe des Jahres aufgenommen oder beendet wurde.

## **Art. 13 – Lohn – Reeller Lohn und Anpassung der Löhne an das Unternehmensniveau**

1. Das erwähnte Regulativ der Mindestsätze übersteigend, vereinbaren der Arbeitgeber und der Journalist frei die letzterem zustehende Vergütung. Diese hat die persönlichen Qualitäten des Journalisten zu berücksichtigen, seine Ausbildung, die übernommene Funktion und die damit verbundenen Verantwortungen, sowie gegebenenfalls erschwerte Arbeitsbedingungen.
2. Die Verhandlung über die allgemeine Anpassung der Reallöhne findet im Unternehmen einmal jährlich zwischen der Direktion und der Redaktionskommission, bzw. falls nicht vorhanden der Redaktion, statt.<sup>1</sup>
3. Für diese Verhandlungen kann die Redaktionskommission, bzw. falls nicht vorhanden die Redaktion, die Präsenz eines Vertreters von **impressum** verlangen.
4. Als Grundlagen der Verhandlungen beziehen sich die Parteien einerseits auf unternehmensspezifische Daten (namentlich Rechweite, Benchmarking, WEMF Ergebnisse, Rentabilität und Unternehmensabschlüsse, Umfeld des

---

<sup>1</sup> *Protokollerklärung betreffend Art. 13 Abs. 2 : Die Verhandlung innerhalb des Unternehmens betrifft die Anpassung jedes individuellen Lohns. Dieser Artikel sieht nicht die automatische Teuerungsanpassung vor.*

Unternehmens) und andererseits auf externe Daten (namentlich ISPC, Konjunkturprognosen, Konsumklima, WEMF Branchentrends). Das Verhandlungsergebnis ist definitiv.

5. Falls ein impressum-Vertreter teilnimmt, ist er verpflichtet, über vertrauliche Informationen, die ihm vom Unternehmen mitgeteilt worden sind, Stillschweigen zu bewahren.

#### **Art. 14 - Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall**

1. Im Falle der durch ein ärztliches Zeugnis festgestellten Arbeitsunfähigkeit erhält der Journalist:
  - seinen vollen Lohn während der ersten 120 Tage dieser Arbeitsunfähigkeit;
  - 80 % seines Lohns vom 121. bis zum 365. Tag;oder die Entsprechung in Form von Versicherungsleistungen.
2. Die im Laufe der vorausgehenden 365 Tage bezahlten Krankheitstage werden berücksichtigt. Falls der Journalist seine Ansprüche aus der vorliegenden Bestimmung vollumfänglich ausgeschöpft hat, muss er erneut mindestens 720 Tage lang arbeiten, um sie erneut in Anspruch nehmen zu können.
3. Der Journalist darf durch die Kumulierung der Versicherungsleistungen und anderer gegebenenfalls aus der Erkrankung resultierender Leistungen nicht ein höheres Einkommen als seinen vollen Lohn erzielen. Sollte dies der Fall sein, können die Versicherungsleistungen reduziert werden.
4. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufs- oder Nichtberufsunfalls kommt die Bundesgesetzgebung zur Anwendung.

#### **Art. 15 - Mutterschaftsurlaub**

1. Nach einem Jahr Anstellung hat die Journalistin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen; während dieser Beurlaubung ist der Lohn vollumfänglich durch den Arbeitgeber geschuldet.
2. Darüber hinaus kann die Mitarbeiterin einen an den Mutterschaftsurlaub anschliessenden unbezahlten Urlaub von zwölf Wochen verlangen.

#### **Art. 16 - Militärdienst und entsprechende Dienste**

1. Während des obligatorischen Militär- oder Ersatzdiensts sowie des Zivildienstes erhält der Journalist seinen vollen Lohn. Die Zahlungen der Ausgleichskasse stehen dem Arbeitgeber zu.

2. Ziffer 1 gilt auch im Falle zusätzlicher Dienste für die Erlangung eines Grads bis zum Hauptmann, unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis des Journalisten mindestens ein Jahr gedauert hat.
3. Die im militärischen Frauendienst absolvierten Zeiträume werden dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt, sofern die Mitarbeiterin bei ihrer Einstellung bereits armeeangehörig war.
4. Mit vorgängiger Zustimmung des Arbeitgebers wird der freiwillige Dienst im Schweizer Katastrophenhilfskorps mit obligatorischem Militärdienst gleichgestellt. Die Dauer dieses Diensts kann jedoch nicht mehr als drei Monate pro zwei aufeinanderfolgende Kalenderjahre betragen.

#### **Art. 17 - Arbeitszeit und Teilzeitarbeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch die Bundesgesetzgebung geregelt. Die Multimediatätigkeit ist Teil der normalen Wochenarbeitszeit.
2. Ein Journalist mit Teilzeitarbeitspensum gehört zum ständigen Redaktionspersonal. Sein Pensum wird in Anteilen einer Vollzeitstelle ausgedrückt. Er ist mit einem vollzeitangestellten Journalisten gleichgestellt.

#### **Art. 17<sup>bis</sup> – Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

1. Die Mitglieder von MÉDIAS SUISSES treffen alle nötigen Massnahmen, die geeignet sind, den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden sicherzustellen und zu verbessern. Sie müssen insbesondere übermässige Arbeitsbelastung verhindern und eine angemessene Organisation der Arbeit sicherstellen. Sie informieren die Mitarbeitenden über die Massnahmen, die sie zum Schutz von deren physischen und psychischen Gesundheit getroffen haben.
2. MÉDIAS SUISSES fördert gegenüber seinen Mitgliedern, dass externe, neutrale Berater zugezogen werden (beratende Ärzte, Spezialisten im Gebiet des beruflichen Gesundheitsschutzes, Sozialarbeiter, etc.), um Arbeitskonflikte, die in ihren Redaktionen entstehen könnten, vorzubeugen, oder solche zu lösen. MÉDIAS SUISSES informiert **impressum** jährlich über die Liste dieser Berater.

#### **Art. 17<sup>ter</sup> – Sexuelle und psychologische Belästigung (Mobbing)**

1. Der Arbeitgeber schützt und achtet die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden im Arbeitsverhältnis. Insbesondere nimmt er Rücksicht auf dessen Gesundheit und ergreift Massnahmen, um dessen Würde zu schützen. Unter anderem überwacht er, dass die Mitarbeitenden nicht sexuell oder psychologisch belästigt werden, und dass ihnen, sollte dies dennoch geschehen, dadurch keine Nachteile entstehen.

2. Der Arbeitgeber unterlässt jede Beeinträchtigung der Persönlichkeit des Arbeitnehmenden. Er hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass solche Beeinträchtigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Dritte verhindert werden.
3. Der Arbeitgeber lädt jeden Mitarbeitenden, der sich selbst als Mobbingopfer betrachtet, ein, sich an ihn selbst oder an einen externen Berater im Sinne von Art. 17 bis, Abs. 2 CCT zu wenden, indem er seine Situation detailliert schildert und eine Intervention verlangt, um die Beeinträchtigungen zu unterbinden, von denen er sich als Opfer betrachtet.
4. Der Arbeitgeber unterlässt jede Diskriminierung, namentlich wegen des Geschlechts, der Religion, der Rasse, der sexuellen Orientierung, des Alters, etc.

### **Art. 18 - wöchentliche Ruhezeit**

Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei volle Tage. Bei einem Journalisten, der im Sinne von Artikel 20 regelmässig Nachtarbeit leistet, sind sie aufeinanderfolgend. In anderen Fällen sind die freien Tage mindestens zweimal pro Monat aufeinanderfolgend. Zweimal pro Monat muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen (einmal pro Monat im Falle eines Journalisten, der für das Sportressort arbeitet).

### **Art. 19 - Feiertage**

Die Feiertage belaufen sich auf neun und werden gemäss der Üblichkeit des Kantons des Arbeitsorts festgesetzt. Falls einer davon auf einen Sonntag oder auf die Ferien des Mitarbeiters fällt, wird er kompensiert.

### **Art. 20 - Nachtarbeit**

1. Regelmässige Nachtarbeit liegt vor, wenn ein Journalist mindestens viermal pro Woche mindestens zwei Stunden lang zwischen 20 Uhr und seinem Arbeitsende oder vor 6 Uhr morgens Dienst leistet. Der Mitarbeiter, der diese Bedingung erfüllt, hat Anspruch auf eine Woche zusätzliche Ferien pro Kalenderjahr.
2. Wenn ein Mitarbeiter weniger als viermal wöchentlich, oder während eines begrenzten Zeitraums, oder gelegentlich, Nachtarbeit im Sinne des obenstehenden Ziffer 1 zu leisten hat, liegt unregelmässige Nachtarbeit vor. Dieser Mitarbeiter hat zum Ausgleich Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag pro 30 Nachtdienste. Die Anzahl dieser Ferientage kann jedoch nicht mehr als fünf innerhalb von zwölf Monaten betragen.

## **Art. 21 – Jährliche Ferien**

1. Die Dauer der jährlichen Ferien beträgt
  - fünf Wochen bis zum Alter von 49 Jahren;
  - sechs Wochen ab dem Jahr, in dem der Mitarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet.
2. Der Anspruch auf eine Woche Ausgleichsferien für regelmässige Nachtarbeit ist vorbehalten.
3. Für die Ferienberechnung ist das Kalenderjahr die Basis.
4. Falls der Mitarbeiter kündigt, nachdem er Ferien bezogen hat, wird der gegebenenfalls zuviel bezogene Anteil mit Anteilen am letzter Lohn, an den Zulagen oder am Spesenrückerstattungsanspruch, die ihm bei seinem Austritt zustehen, verrechnet.
5. Für die Reduktion von Ferien gilt 329b OR.

## **Art. 22 - Tätigkeiten für Dritte**

1. Der Vollzeit angestellte Journalist arbeitet ohne Zustimmung des Arbeitgebers weder regelmässig noch gelegentlich für andere Medien. Der Teilzeit angestellte Journalist informiert den Arbeitgeber über solche Zusammenarbeiten.
2. Vorbehaltlich des normalen Betriebsablaufs der Redaktion, ist der Journalist frei, jede Aufgabe, die ihm von **impressum** oder einer dessen Sektionen anvertraut wird, zu übernehmen. Er kann insbesondere im Rahmen seiner Arbeitszeit an den Sitzungen des Vorstands von **impressum**, der Konferenz der Präsidenten, des Kongresses, sowie den Vorstandssitzungen seiner Sektionen teilnehmen. Auch die Teilnahme an Tätigkeiten der paritätischen Organe zählt als Arbeitszeit.

## **Art. 23 - Urheberrecht**

1. Kraft des Anstellungsvertrags erwirbt der Arbeitgeber das Nutzungsrecht an vom Journalisten unterschriebenen Werken, die der Journalist während seiner Arbeitszeit geschaffen hat, zum Zwecke der Erscheinung in der Publikation (oder dem Titel), für die er angestellt ist. Diese Abtretung beinhaltet für die besagte Publikation auch das Recht zur Veröffentlichung auf all ihren digitalen Medien. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt diese Abtretung für das Ergebnis der Arbeit, das der Journalist während der Arbeitszeit seines Teilzeitpensums geschaffen hat.
2. Jede andere Verwendung als die in Ziffer 1 umschriebene muss durch eine zusätzliche schriftliche Vereinbarung zwischen dem Journalisten und dem Arbeitgeber vereinbart und angemessen entschädigt werden.

3. Jene Verwertungsrechte sowie die Rechte auf Entschädigungen, die gemäss dem Gesetz nur von Verwertungsgesellschaften gelten gemacht werden können, bleiben vorbehalten. Der Mitarbeitende nimmt diese Rechte direkt über die zuständige Verwertungsgesellschaft wahr.
4. Der Journalist hat das Recht, seine Werke auf seiner Webseite oder seinem Blog zu verwenden.
5. Unter allen Umständen sind die Persönlichkeitsrechte des Journalisten geschützt. Dazu gehören insbesondere sein Recht auf die Urheberschaft am Werk (namentliche Erwähnung) und die Erhaltung von dessen Integrität; nur unwesentliche Änderungen, die für die redaktionelle Bearbeitung erforderlich sind, erfordern nicht seine Zustimmung. Ein Mitarbeiter kann eine Nutzung ablehnen, von der er glaubhaft macht, dass sie seine Rechte beeinträchtigt, insbesondere wenn sie die Berufsethik betreffen.
6. Die Publikation verpflichtet sich, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um jede Verwechslungsgefahr zwischen dem redaktionellen Teil und der Werbung zu vermeiden. Die Publikation achtet darauf, dass die gedruckten oder sonstwie wiedergegebenen Werke nicht zu Werbezwecken verwendet werden können.

#### **Art. 24 – Rückerstattung von Spesen**

1. Der Arbeitgeber erstattet dem Journalisten jeden Monat die Spesen, die dieser im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Ausübung seiner Tätigkeit gemacht hat. Die Bestimmungen des Obligationenrechts sind vorbehalten, insbesondere im Falle einer Kostenpauschale.
2. Ist der Journalist gehalten, regelmässig sein Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke zu verwenden, beteiligt sich der Arbeitgeber durch die jährliche Bezahlung eines Betrags von 500,- Fr. an den Kosten der Kasko- und Haftpflichtversicherung. Der Arbeitgeber ist damit im Fall eines Schadens, der bei einer dienstlichen Fahrt eintritt, von jeder Haftung entbunden.
3. Die Kilometerentschädigung für die Benutzung des Privatfahrzeugs im Sinne von Ziffer 1 ist im Regulativ der Mindestsätze festgesetzt. Im Fall einer Fahrt über mehr als 1000 km können zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter andere Vereinbarungen getroffen werden.
4. Die Rückerstattung der Spesen kann Gegenstand eines Unternehmensreglements sein.

#### **Art. 25 – Ordentliche Kündigung**

1. Der unbefristete Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitgeber und durch den Mitarbeiter unter Wahrung der nachfolgenden Form und Frist gekündigt werden:

- a) Die Partei, die den Arbeitsvertrag zu kündigen beabsichtigt, hat die andere Partei vor Versendung des Kündigungsschreibens darüber zu informieren.
  - b) Jede Kündigung muss per eingeschriebener Briefpost versendet werden. Im Kündigungsschreiben ist mindestens die Dauer des Arbeitsverhältnisses und der letzte effektiv zu arbeitende Tag anzugeben.
  - c) Ausser während der Probezeit kann die Kündigung nur auf Ende eines Monats erfolgen.
  - d) Der Mitarbeiter ist durch den Arbeitgeber oder dessen Vertreter anzuhören. Auf Verlangen des Gekündigten muss ihm der Kündigungsgrund schriftlich mitgeteilt werden.
  - e) Sofern nicht anders vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist eines unbefristeten Arbeitsvertrags:
    - f)
      - vierzehn Tage auf Ende einer Woche während der Probezeit;
      - zwei volle Monate während der ersten zwei Jahre des Arbeitsverhältnisses;
      - drei volle Monate zwischen dem Anfang des dritten und dem Ende des neunten Jahres des Arbeitsverhältnisses;
      - vier volle Monate ab dem Beginn des zehnten Jahres des Arbeitsverhältnisses.
2. Die obgenannten Kündigungsfristen können nur schriftlich anders vereinbart werden.
  3. Falls der Arbeitgeber gekündigt hat, ist der Mitarbeiter berechtigt, während der Kündigungsfrist seine Ferien zu beziehen.
  4. Nach Ablauf der Probezeit und ohne rechtfertigenden Grund kann die Kündigung weder während der von Artikel 336c OR vorgeschriebenen Sperrfristen noch während des unbezahlten Urlaubs im Anschluss an eine Niederkunft erfolgen (Art. 15. 2. Absatz).

## **Art. 26 - Fristlose Kündigung**

1. Die Partei, die glaubt, im Sinne von Art. 337, Absatz 1 OR einen rechtfertigenden Grund zu haben, um das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, teilt dies der anderen Partei vor der Versendung des Kündigungsschreibens mit und hört sie, ausser bei besonderen Umständen, auch vorher an.
2. Die fristlose Kündigung hat per eingeschriebener Briefpost zu erfolgen. Der geltend gemachte Kündigungsgrund wird schriftlich mitgeteilt.
3. Auf Verlangen des Mitarbeiters wird in seinem Arbeitszeugnis erwähnt, dass er den Arbeitsvertrag aus einem wichtigen Grund gekündigt hat.



## TITEL III – BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

### Art. 27 – Berufliche Aus- und Weiterbildung

1. Im Willen, das Niveau des Berufs anzuheben, organisieren und fördern die Vertragsparteien der CCT die berufliche Aus- und Weiterbildung für Journalisten, insbesondere im Rahmen des Westschweizer Ausbildungszentrums für Journalisten (CRFJ), das sie gegründet haben.
2. Für jeden Bildungsgang wird ein gesondertes Abkommen geschlossen.
3. Die Weiterbildung wird durch einen paritätischen Beitrag finanziert, der aufgrund des AHV-Lohns jedes Mitarbeiters, der dem fest angestellten Personal angehört, berechnet wird. Sein Satz und seine Verwendung werden im Abkommen MÉDIAS SUISSES/impressum über die Weiterbildung (Accord FC) fixiert, das einen Bestandteil des Anstellungsvertrags des Mitarbeiters ist.
4. Jedes Jahr kann jeder beitragszahlende Mitarbeitende beantragen, während einer zwei Tagen entsprechenden Dauer freigestellt zu werden, um an durch das CRFJ organisierten Kursen teilzunehmen. Das Weiterbildungsabkommen (Accord FC) regelt die Beurlaubung für Schulungen längerer Dauer oder anderer Art.

## **TITEL IV - ARBEITSBEDINGUNGEN: FREIE MITARBEITENDE**

### **Art. 28 - Anwendungsbereich**

1. Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels regeln die Vertragsbeziehungen zwischen den ordentlichen Mitgliedern von MÉDIAS SUISSES und den Mitgliedern von impressum, welche die Bedingungen von Artikel 2 erfüllen, jedoch nicht zum festangestellten Redaktionspersonal dieser Medienunternehmen gehören (freie Mitarbeitende).
2. Um von den nachfolgenden Bestimmungen profitieren zu können, obliegt es dem Journalisten, seinen Status als Mitglied von impressum entweder zum Zeitpunkt des Abschlusses seines Arbeitsvertrags, oder zum Zeitpunkt seines Beitritts, zur Kenntnis zu bringen.
3. Die in Art. 29-34 CCT vorgesehenen Sozialleistungen gelten nicht für Mitarbeitende, die bei den Sozialversicherungen den Status als Selbständigerwerbende haben.

### **Art. 29 - Honorierung: Grundsätze**

1. Das Honorar eines Berufsjournalisten, der freier Mitarbeitender eines Verlages ist, der ordentliches Mitglied von MÉDIAS SUISSES ist, kann nicht unter den durch das Regulativ der Mindestsätze vorgesehenen Mindestbeträgen liegen (Anhang I der CCT).
2. Über das oben erwähnte Regulativ der Mindestsätze hinausgehend vereinbaren der Mitarbeitende und die Redaktion frei die Art und den Umfang der Honorierung. Insbesondere werden in diesem Bereich die Schwierigkeit der Aufgabe, die Ausführungsbedingungen (z.B. Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit), der notwendige Zeitaufwand, einschliesslich für die Vorbereitung und die Fahrtzeit, die Qualität, und ggf. die Exklusivität des Ergebnisses berücksichtigt.
3. Die Spesen im Sinne von Art. 31 sind im Honorar nicht enthalten.
4. Das Regulativ der Mindestsätze wird am 1. Januar jeden Jahres anhand der Entwicklung des LIK indexiert. Der Bezugsindex ist jeweils derjenige des vorausgehenden Oktobers.
5. Die Indexierung des Regulativs erfolgt automatisch bis zur Erhöhung des LIK um 3 %. Falls die jährliche Teuerungsrate über 3 % liegt, wird der diesen Satz übersteigende Anteil zwischen den Vertragsparteien der CCT verhandelt.

### **Art. 30 - Vergütungsweisen**

Im Allgemeinen wird der Mitarbeitende im Sinne von Artikel 30a nach der Zeit, die er für die Erledigung der Aufgabe aufgewendet hat, bezahlt.

Abweichend von dieser Regel können je nach Fall die folgenden Vergütungsmodalitäten angewendet werden:

- a) Monatliches fixes Entgelt oder fixes Entgelt pro Nummer (Art. 30b);
- b) pro Artikel, Foto oder Illustration (Art. 30c).

### **Art. 30a - Vergütung nach Zeitaufwand**

1. Der Mitarbeitende, der einen Auftrag vom Chefredaktor erhält, bzw. von dessen Vertreter, wird nach dem für die Ausführung erforderlichen Zeitaufwand bezahlt. Er verpflichtet sich, den Auftrag innerhalb der ihm zugestandenen Zeit auszuführen. Er verpflichtet sich auch, in der Zeit, für die er bezahlt wird, keine Arbeit für ein anderes Medienunternehmen auszuführen.
2. Der Mitarbeiter legt auf eigene Initiative oder auf Aufforderung der Redaktion eine schriftliche Offerte vor, welche die Zeit angibt, die er für die Ausführung der Arbeit, einschliesslich Vorbereitung und Fahrzeit, voranschlägt. Falls die Redaktion dieses Angebot nicht annehmen kann, hat sie dies unverzüglich bekanntzugeben.
3. Falls der Mitarbeitende im Lauf der Ausführung der Arbeit feststellt, dass diese mehr Zeit in Anspruch nimmt, als vereinbart, hat er unverzüglich die Redaktion zu verständigen und sich mit ihr zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, ist der Arbeitgeber oder dessen Vertreter nur durch das ursprüngliche Abkommen gebunden.
4. Das Honorar nach Zeitaufwand kann nicht unter dem im Regulativ festgelegten Minimum liegen.
5. Das für freie Mitarbeiter anwendbare Regulativ beinhaltet die Ferienentschädigung für 5 Wochen, welche 10.64 % des Basishonorars entspricht.

Jede Honorarabrechnung hat die Grundvergütung und den Anteil der Urlaubsentschädigung (10,64%) zu erwähnen.

6. Der nach Zeitaufwand honorierte Mitarbeitende gilt nach mindestens sechsmonatiger Arbeit für einen Titel als regelmässiger freier Mitarbeitender, unabhängig von den bearbeiteten Themen. Während der sechs Monate muss er mindestens gearbeitet haben:
  - Bei einer monatlich erscheinenden Publikation: für 4 von 6 Ausgaben.;

- Bei einer zweimal monatlich erscheinenden Publikation: für 6 von 12 Ausgaben;
  - Bei einer wöchentlich erscheinenden Publikation: für 9 von 26 Ausgaben;
  - bei einer täglich erscheinenden Publikation: für 26 von 130 Ausgaben.
7. Der Status als regelmässiger freier Mitarbeitender gewährt Anspruch auf eine Kündigungsfrist gemäss den Bedingungen von Artikel 25 CCT. Die Jahre, während derer der Journalist den Status als regelmässiger Mitarbeiter, wie in Absatz 6 definiert, innehat, zählen als Dienstjahre.

Anstelle der Kündigungsfrist kann der Verleger eine Kündigungsabfindung bezahlen, die wie folgt berechnet wird:

- Bis zu einer einjährigen Mitarbeit: Abweichend von Art. 25 eine Kündigungsabfindung in Höhe eines Durchschnittshonorars; dieses wird anhand der durchschnittlichen monatlichen Honorare ermittelt;
  - nach einer einjährigen Mitarbeit: Kündigungsabfindung, die dem während der Kündigungsfrist erzielten Honorar entspricht; das zu bezahlende monatliche Durchschnittshonorar wird anhand des Durchschnitts der zwölf letzten Monate berechnet.
8. Im Einvernehmen zwischen dem Verleger oder dessen Vertreter und dem Mitarbeitenden kann die Honorierung nach Zeitaufwand auf eine Arbeit angewendet werden, für welche kein Auftrag erteilt worden ist.

### **Art. 30b - Vergütung durch monatliches Fixum oder Fixum pro Nummer**

1. Ein freier Mitarbeiter, der ein im vornherein vereinbartes Fixhonorar pro Monat erhält, erfüllt einen oder mehrere allgemeine journalistische Aufträge, die sich nicht durch ein präzises Arbeitspensum beschreiben lassen.

Ein freier Mitarbeiter mit Fixum pro Nummer arbeitet bei jedem Erscheinen einer Nummer der Publikation mit und erhält dafür ein Fixum.

Die für freie Mitarbeiter mit monatlichem Fixum anwendbaren Bestimmungen gelten entsprechend auch für freie Mitarbeiter mit Fixum pro Nummer.

2. Das Fixum wird zwischen dem freien Mitarbeiter und der Redaktion im Einvernehmen festgesetzt. Artikel 29 wird berücksichtigt. Soweit der für die Ausführung des Auftrags erforderliche Zeitaufwand abgeschätzt werden kann, wird unter anderem das Regulativ der Mindestsätze berücksichtigt.
3. Die Vereinbarung über die Vergütung in Form eines Fixums pro Monat oder pro Nummer ist schriftlich abzuschliessen.
4. Der mit einem Fixum pro Monat oder pro Nummer bezahlte freie Mitarbeiter hat die folgenden Rechte:

- Bezahlung eines 13. Fixums (berechnet anhand der durchschnittlichen Jahresvergütung);
- 5 Wochen Ferien pro Jahr, die durch den Mitarbeiter effektiv zu beziehen sind
- Berufliche Vorsorgeversicherung gemäss BVG und Abkommen zwischen Médias Suisses und impressum über die berufliche Vorsorge von freien BR-Journalisten (Anhang V der CCT);
- Obligatorische Unfallversicherung für Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle; die Versicherungsprämie für Nichtberufsunfälle geht zu Lasten des Mitarbeiters. Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, einen Mitarbeiter für Nichtberufsunfälle zu versichern, wenn dieser bereits privat dafür versichert ist;
- Für die Kündigung der Zusammenarbeit mit Fixum gelten die in Artikel 25 vorgesehenen Bestimmungen für Form und Frist. Die Jahre, während derer diese Honorierungsweise für den Mitarbeiter angewendet wurde, gelten als Dienstjahre;
- Im Fall einer durch ein ärztliches Attest belegten Erkrankung: Bezahlung seines gesamten Fixums während der ersten drei Monate seiner Arbeitsunterbrechung;
- Bezahlter Mutterschaftsurlaub von acht Wochen; das Festentgelt ist während dieser Beurlaubung vollständig durch das Unternehmen zu bezahlen;
- Anspruch auf Familienzulage gemäss den kantonalen Gesetzen. Der Mitarbeiter und der Arbeitgeber verpflichten sich, alle notwendigen Vorkehrungen zu treffen, damit dem Mitarbeiter der volle Betrag der Familienzulage bezahlt wird.

## **Art. 30c – Pro Artikel, Foto oder Illustration**

### **1. Entgelt**

#### **a) Honorierung pro Artikel**

1. Pro Artikel können Journalisten nur bezahlt werden, wenn sie selbst den Text vorgeschlagen haben. Das Honorar wird im gegenseitigen Einvernehmen zwischen ihm und der Redaktion vereinbart, und zwar zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zusammenarbeitsvereinbarung oder der Annahme des Textes. Art. 29 muss angewendet werden.
2. Ein Text, der einer Redaktion angeboten und von dieser angenommen wurde, kann vor seinem Erscheinen oder vor dem Zeitpunkt, da die Redaktion den Autor über ihren Entscheid, auf die Publikation zu verzichten, informiert, keiner anderen Publikation der Romandie angeboten werden. Ein Verzicht muss dem Autor unverzüglich mitgeteilt werden. Artikel 33 Ziffer 1 ist anwendbar für die Honorierung.

3. Die Entschädigung von Fotografien, die von einem Journalisten geliefert werden, ist zwischen ihm und der Redaktion zu vereinbaren.

## **b) Honorierung pro Foto**

1. Die Honorierung pro Foto (Reproduktionsrecht) findet nur Anwendung, wenn es sich um Reportagen handelt, oder die Dokumente spontan vom Fotografen oder einem anderen Mitarbeitenden angeboten werden. Sie entspricht mindestens den Ansätzen des Regulativs und höchstens, gemäss spezieller Vereinbarung, dem doppelten Betrag davon, bei einem besonderen Dokument. Art. 29 ist zu berücksichtigen.
2. Die Entschädigung von Texten, die von einem Fotografen geliefert werden, ist zwischen ihm und der Redaktion zu vereinbaren.
3. Bei jeder Wiederveröffentlichung in der Publikation ist das Reproduktionsrecht vollumfänglich zu entschädigen. Die Bestimmungen von Anhang I, Ziff. 2.2, lit. C sind vorbehalten (Zeitschriften mit einer bestätigten Auflage von über 50'000 Exemplaren)

## **c) Entschädigung pro Illustration**

Die Entschädigung für die Reproduktion einer Illustration wird zwischen der Redaktion und dem Autor vereinbart. Sie muss unter anderem Art. 29 genügen und dem Format, der Komplexität der Illustration (simple Illustration, Karikatur, aktuelle Zeichnung, Comic), der Verwendung, der Farbe und der Technik Rechnung tragen, ebenso wie gegebenenfalls einem Aufwand für Recherchen des Autors oder der Tatsache, dass die Bestellung in weniger als 24 Stunden ausgeführt werden musste.

## **2. Kündigungsfrist**

Die pro Artikel, pro Foto oder pro Illustration bezahlten Mitarbeitenden gelten als regelmässige Mitarbeitende, wenn sie ein durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen von mindestens 10'000,- Fr. erzielen, das jeweils pro Stück beim gleichen Unternehmen erzielt wurde.

Bei Erfüllung dieser Bedingung haben sie Anspruch auf eine Kündigungsfrist gemäss den Bedingungen von Artikel 25 CCT.

Die Jahre, während derer der Journalist den Status eines regelmässigen Mitarbeiters genießt, zählen als Beschäftigungsjahre.

Anstelle der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber eine Kündigungsabfindung bezahlen, die folgendermassen berechnet wird:

- Bis zu einer einjährigen Mitarbeit: Abweichend von Art. 25 eine Kündigungsabfindung in Höhe eines durchschnittlichen monatlichen Gesamthonorars; dieses wird durch Berechnung des mittleren Gesamthonorars der gearbeiteten Monate ermittelt;

- nach einer einjährigen Mitarbeit: Entlassungsabfindung, die dem während der Kündigungsfrist erzielten Honorar entspricht; das zu bezahlende durchschnittliche monatliche Gesamthonorar wird anhand des durchschnittlichen Gesamthonorars der zwölf letzten Monate berechnet.

### **3.Ferien**

In der gemäss Regulativ festgelegten Grundvergütung für freie Mitarbeiter ist eine Urlaubsentschädigung für 5 Wochen enthalten. Die Entschädigung entspricht 10,64 % des Basishonorars.

Auf der Honorarabrechnung müssen die Grundvergütung und der Anteil der Urlaubsentschädigung (10.64 %) erwähnt werden.

### **Art. 31 - Spesen**

1. Unabhängig von der Vergütungsweise hat der Mitarbeitende gegen Vorlage von Belegen Anspruch auf die Erstattung der ihm für die Ausführung der Arbeit entstandenen Auslagen, im Einvernehmen mit dem Redaktion, insbesondere der Auslagen für Fahrtkosten, Mahlzeiten, Unterkunft, Kommunikation, Versand von Materialien, usw.
2. Soweit möglich werden die Kosten bei Auftragserteilung abgeschätzt und zwischen dem Mitarbeiter und der Redaktion vereinbart. Es kann eine Pauschale vereinbart werden.
3. Die Kilometerpauschale für durch den Mitarbeiter mit seinem Privatfahrzeug gemachte Fahrten, mit vorausgehendem Einverständnis der Redaktion, entspricht der im Regulativ vorgesehenen.

### **Art. 32 – Urheberrechte**

1. Die nicht exklusiven Nutzungsrechte an von einer Publikation bestellten und gelieferte Werken eines Mitarbeitenden gehen an diese Publikation über, und zwar nach einer der zwei nachfolgenden, vom Verleger auszuwählenden, Arten:
  - a) entweder unter Anwendung des Basisregulativs Multimedia Simplex, und zwar für eine einzige Erscheinung im Titel und auf dessen digitalen Medien, unter Ausschluss der Verwendung zu jeglichen Werbe- oder Promotionszwecken sowie des Verkaufs an Dritte. Zusätzliche Erscheinungen sind gemäss dem anwendbaren Regulativ separat zu entschädigen. Alle weiteren Wiederverwertungsrechte am Werk des Mitarbeitenden bleiben bei diesem (cf. ch. 2).

- b) oder unter Anwendung des Basisregulativs Multimedia inklusive Mehrfacherscheinung, für eine beschränkte Anzahl Erscheinungen, und zwar im Titel selbst und in Titeln, mit denen eine auf Synergien beruhende bereits bestehende, regelmässige Zusammenarbeit besteht, sowie auf deren digitalen Medien, unter Ausschluss der Verwendung zu jeglichen Werbe- oder Promotionszwecken sowie des Verkaufs an Dritte. Zusätzliche Erscheinungen sind gemäss dem anwendbaren Regulativ separat zu entschädigen. Alle weiteren Wiederverwertungsrechte am Werk des Mitarbeitenden bleiben bei diesem (cf. ch. 2).
2. Für jede über die in Ziff. 1 beschriebene hinausgehende Verwendung (Ausgeschlossen: Werbe- oder Promotionszwecke sowie Verkauf an Dritte) ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Mitarbeitenden und dem Verleger abzuschliessen. Diese Vereinbarung legt insbesondere eine angemessene zusätzliche Vergütung oder Kompensation fest, die vom Umfang der besagten Verwendung abhängt.
  3. Vermögensrechte sowie Rechte auf Entschädigungen, die gemäss dem Gesetz nur von Verwertungsgesellschaften geltend gemacht werden können, bleiben ebenfalls vorbehalten. Der Mitarbeitende nimmt diese Rechte direkt über die zuständige Verwertungsgesellschaft wahr.
  4. In den anderen als in Ziff. 1 erwähnten Fällen gehen die Verwertungsrechte am vom Titel publizierten Material für eine einzige Verwendung an diesen über. Unter einmaliger Verwendung versteht man eine gleichzeitige Verwendung auf Papier- und digitalen Medien, die direkt an diesen Titel gebunden sind. Jeder Mitarbeitende hat das Recht, die Verwendung auf digitalen Medien auszuschliessen. Alle Rechte auf Wiederverwertung des Werks des Mitarbeitenden bleiben darüberhinaus bei diesem. Für jede weitere Wiederverwendung ist das Einverständnis des Mitarbeitenden erforderlich, die zusätzliche Vergütung wird frei zwischen dem Mitarbeitenden und dem Verlag ausgehandelt. Sie kann nicht tiefer liegen als die Honoraransätze, die im zu Art. 29. Abs. 2 CCT gehörenden Regulativ aufgeführt sind.
  5. Am gezeichneten Material können ohne Zustimmung des Urhebers nur unwesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die redaktionelle Aufbereitung unerlässlich sind. Die diesbezügliche Zustimmung kann einmal global für alle Werke erteilt werden, ist jedoch jederzeit widerruflich. Soweit möglich wird dem Urheber die Möglichkeit geboten, die von der Redaktion gewünschten Änderungen selbst vorzunehmen. Falls das Material ohne Zustimmung des Urhebers geändert wird, muss aus der Unterschrift klar ersichtlich sein, wofür der Urheber und wofür die Redaktion verantwortlich ist.
  6. Die in einem digitalen Medium des Arbeitgebers veröffentlichte Information hat die von der Branche anerkannten berufsethischen Regeln sowie die Erhaltung der Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters zu respektieren. Insbesondere hat der Verleger identifizierbar zu sein, und er hält sich zu diesem Zwecke an dieselben Regeln für das Impressum, wie sie für die gedruckte Presse anwendbar sind.



7. Bei jeder Wiedergabe, Darstellung oder Sendung von Beiträgen auf digitalen Medien, die direkt der Publikation angehören, verpflichtet sich die Publikation, folgende Angaben zu machen:
  - Die Unterschrift oder die Angabe des Autors oder seines Pseudonyms in branchenüblicher Weise;
  - den Namen des Titels, das den Beitrag publiziert hat, und das Datum der Ersterscheinung, soweit möglich;
  - den Vermerk "Änderungen und Vervielfältigungen untersagt".
8. Ein Mitarbeiter kann eine Nutzung ablehnen, von der er glaubhaft macht, dass sie seine Rechte beeinträchtigt, insbesondere wenn sie die Berufsethik betreffen.
9. Die Publikation verpflichtet sich, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um jede Verwechslungsgefahr zwischen dem redaktionellen Teil und der Werbung zu vermeiden. Die Publikation achtet darauf, dass die gedruckten oder sonstwie wiedergegebenen Werke nicht zu Werbezwecken verwendet werden können.

### **Art. 33 - Allgemeine Bedingungen der Zusammenarbeit**

1. Jede unter den im Einvernehmen zwischen der Redaktion und dem Mitarbeiter festgesetzten Bedingungen gelieferte Leistung führt zur vereinbarten Vergütung.
2. Alles publizierte Material ist innerhalb von dreissig Tagen nach der Sendung zu bezahlen. Ein akzeptiertes aber nicht publiziertes Thema ist sechzig Tage nach der Lieferung zu bezahlen.
3. Für jedes durch die Redaktion akzeptierte Material wird eine Erscheinungsfrist vereinbart. Falls die Redaktion diese Frist nicht einhalten kann, informiert sie den Mitarbeiter unverzüglich darüber und teilt ihm ihre neuen Pläne mit. Falls sie auf jede Nutzung verzichtet, kann der Mitarbeiter unbeschränkt darüber verfügen.
4. Der Prüfung durch die Redaktion unterbreitetes Material erfordert eine Antwort innerhalb der dafür vereinbarten Frist. Nach Ablauf dieser Frist kann der Mitarbeiter unbeschränkt darüber verfügen.
5. Falls die Redaktion die Qualität des gelieferten Materials für unzureichend hält, informiert sie den Mitarbeiter unverzüglich darüber. Sie teilt ihm entweder mit, dass sie das Material im aktuellen Zustand ablehnt, oder dass sie den vereinbarten Preis nicht vollständig bezahlen wird. Eine eventuelle Auseinandersetzung kann vor das in den Artikeln 41 und 42 eingeführte Schlichtungsorgan gebracht werden, welches ggf. einen externen Sachverständigen heranziehen kann.
6. Die Redaktion ist für die Rückgabe der akzeptierten oder bestellten Diapositive, Negative oder Abzüge verantwortlich, sowie für deren Aufbewahrung, sofern

letztere Gegenstand eines ausdrücklichen Abkommens mit dem Autor ist. Ein unter Verantwortung der Publikation verlorenes oder irreversibel beschädigtes Originaldokument berechtigt zu einer Entschädigung.

7. Eine Fotografie, die grafisch oder elektronisch bearbeitet wurde ist gemäss Regulativ zu erstatten, genauso wie wenn es sich um eine unbearbeitete Fotografie handeln würde, auch wenn die Operation sie zu einem neuen Dokument macht.
8. Der Mitarbeitende hat das Recht auf ein Belegexemplar jeder Nummer, in der ein Text oder ein Dokument, das er geliefert hat, erscheint. Der Mitarbeitende, der nach einem Fixum pro Monat oder pro Nummer entschädigt wird und ein regelmässiger Mitarbeitender im Sinne der Art. 30a Ziff 6 und 7 sowie 30c Ziff. 2 können ein Gratisabonnement der Publikation verlangen.

### **Art. 34 – Status des regelmässigen Mitarbeitenden**

(Diese Bestimmung wurde aufgrund nachfolgender Änderungen gestrichen).

### **Art. 35 – Berufliche Vorsorge und Versicherungen**

1. Unabhängig vom Status und der Vergütungsweise des Mitarbeitenden ist die Publikation zur Entrichtung der durch die Gesetze von Bund und Kantonen vorgeschriebenen Sozialabgaben verpflichtet. Es kann vor der Berechnung der Beiträge für AHV/IV/EO usw. und BVG keinen Abzug für andere Kosten vom Honorar des Mitarbeitenden ohne dessen schriftliche Zustimmung bzw. ggf. der Zustimmung der Ausgleichskasse vorgenommen werden.
2. Das Abkommen zwischen MÉDIAS SUISSES und impressum vom 23. April 1986 regelt den Bereich der beruflichen Vorsorge für Rente, Todesfall und Invalidität der freien Journalisten (Anhang V).

## **TITEL V : ANWENDUNG, SCHLICHTUNG, SCHIEDSGERICHT, KÜNDIGUNG**

### **Art. 36 - Einhaltung des der CCT, Arbeitsfrieden**

Die Vertragsparteien der CCT verpflichten sich zur Einhaltung der CCT im Sinne von Artikel 357a OR. Sie sorgen, gemeinsam oder jede für sich, bei ihren Mitgliedern für die Einhaltung dieser CCT.

### **Paritätische Kommission**

#### **Art. 37 – Zuständigkeitsbereiche**

1. Ein paritätische Kommission (nachfolgend der Ausschuss) überwacht die Anwendung der vorliegenden Vereinbarung.
2. Neben jenen, die ihr die Anhänge der vorliegenden CCT erteilen, und jeden, die aus anderen zwischen MÉDIAS SUISSES und **impressum** geschlossenen Abkommen hervorgehen, hat der Ausschuss die folgenden Kompetenzen:
  - a) sie legt die CCT aus;
  - b) sie sorgt für die Einhaltung der CCT und kann zu diesem Zweck Kontrollen bei Arbeitgebern und Journalisten durchführen; alle Parteien sind dazu verpflichtet, ihm die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen unter dem Mantel der Geheimhaltung zu liefern;
  - c) sie wacht über die Einhaltung der Lösungen, die durch das Schlichtungsorgan ergangen sind, sowie der Schiedssprüche;
  - d) sie empfängt die Anträge auf Anschluss an die CCT und leitet sie mit seiner Stellungnahme an die Vertragsparteien der CCT weiter; er informiert den Antragsteller über den getroffenen Beschluss;
  - e) sie entscheidet, nach vorausgehender Stellungnahme des Westschweizer Ausbildungszentrums für Journalisten (CRFJ), über die Anerkennung eines ausländischen Berufsausweises, im Sinne von Artikel 3, Ziff. 1, Abs. c;
  - f) sie nimmt zur Information der Vertragsparteien der CCT vorausgehend Stellung bezüglich jeder eventuellen Änderung der CCT, insbesondere im in Art. 45 Ziffer 5 erwähnten Fall;
  - g) Sie ergreift auf Antrag der Vertragsparteien der CCT jegliche Initiative im Hinblick auf den Interessenschutz der Westschweizer Presse.

#### **Art. 38 – Zusammensetzung**

1. Die Kommission besteht aus sieben Vertretern von **impressum** und sieben Vertretern von MÉDIAS SUISSES. Ausserdem hat jede Delegation ein stellvertretendes Mitglied. Das Präsidium des Ausschusses wird jeweils

- abwechselnd für zwei Jahre durch ein Mitglied der einen und der anderen Delegation übernommen. Zur Behandlung eines besonderen Themas können die Vertragsparteien der CCT im gegenseitigen Einvernehmen die Gründung einer beschränkten Kommission beschliessen.
2. Das Sekretariat der Kommission obliegt derjenigen Vertragspartei der CCT, die nicht das Präsidium ausübt.
  3. Die Kommission kommt auf Einberufung des Präsidiums zusammen, und obligatorischerweise innerhalb einer Frist von maximal einem Monat, auf Antrag einer Vertragspartei der CCT, einer von deren Sektionen oder eines Ausschussmitglieds.
  4. Die Kommission entscheidet mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
  5. Jedes Kommissionsmitglied, das an einem Streitfall selbst beteiligt ist, der vor die Kommission gebracht wird, wird auf sein Verlangen angehört. Es zieht sich dann vor der Beschlussfassung zurück. Dasselbe gilt für ein Ausschussmitglied, das als Beauftragter einer Partei handelt. Sie werden jeweils durch den Stellvertreter ihrer Delegation ersetzt.
  6. Jeder Antrag bedarf der Schriftform und ist zu begründen. Darüber hinaus legt die Kommission selbst ihr Verfahren fest.

## **Mediationsstelle**

### **Art. 39 – Zuständigkeitsbereiche**

1. Der Verleger und seine Vertreter schützen und respektieren in den Arbeitsbeziehungen die Persönlichkeit des Journalisten; sie nehmen auf seine Gesundheit Rücksicht und achten auf die Aufrechterhaltung der Sittlichkeit. Insbesondere achten sie darauf, dass die Journalisten nicht sexuell belästigt werden, und dass sie gegebenenfalls nicht in Verbindung mit derartigen Akten benachteiligt werden.
2. Sie ergreifen die gemäss der Erfahrung angemessenen Massnahmen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Unversehrtheit des Journalisten, die dem Stand der Technik entsprechen und für die Betriebsbedingungen geeignet sind, sofern dies aufgrund der Arbeitsbeziehungen und der Art der Arbeit angemessenerweise von ihnen verlangt werden kann.
3. Falls eine Konfliktsituation nicht auf der Ebene der zuständigen internen Stellen (z.B. Personalabteilung) bzw. des internen Dialogorgans gelöst werden kann, können sich die betroffenen Personen, eine davon oder der Arbeitgeber und seine Vertreter nach Belieben an die Mediationsstelle wenden.

## **Art. 40 – Einrichtung und Zusammensetzung**

1. Auf Branchenebene wird eine Mediationsstelle für die Westschweiz eingerichtet.
2. Die zuständige Mediationsstelle wird durch die Vertragsparteien der CCT im gegenseitigen Einvernehmen für einen zweijährigen Zeitraum ernannt.
3. Die ernannte Mediationsstelle muss aus qualifizierten, unabhängigen, neutralen und unparteiischen Personen bestehen.
4. Die Mediationsstelle wird durch die betroffenen Personen, durch eine davon oder durch den Verleger oder dessen Vertreter angerufen, die Mitglied einer der Vertragsparteien der CCT sind.
5. Die Mediation kann nur mit Zustimmung aller betroffenen Parteien stattfinden. Die Mediationsstelle vergewissert sich einzeln bei den Parteien, dass diese Bedingung erfüllt ist.
6. Die Mediationsstelle untersucht die beschriebene Situation. Sie empfängt die antragstellende Person und hört sie an. Mit deren Zustimmung setzt sie sich gegebenenfalls mit der bzw. den betroffenen Personen in Verbindung und bietet an, sie anzuhören.
7. Sollte eine der Parteien aus einem beliebigen Grund diesen Weg nicht in Anspruch nehmen wollen, entsteht ihr dadurch kein Nachteil, und die anderen Parteien können sich in der Folge nicht auf diese Ablehnung berufen. Ebenso wird der antragstellenden Person aus ihrer Heranziehung der Mediationsstelle kein Nachteil erwachsen. Während des Vermittlungsverfahrens werden sich die Vertragsparteien der CCT jeder Form von Druckausübung auf die Mitglieder der Mediationsstelle sowie auf die an der Vermittlung beteiligten Parteien enthalten.
8. Die Parteien und die Mitglieder der Mediationsstelle können jederzeit beschliessen, den Mediationsprozess abubrechen.
9. Die Mitglieder der Mediationsstelle verpflichten sich zur strikten Geheimhaltung über den Inhalt der Vermittlung. Die an der Vermittlung beteiligten Parteien einigen sich auf den Geheimhaltungsgrad, den sie einzuhalten beabsichtigen.
10. In einer oder mehreren Sitzungen wird der Konflikt besprochen und es wird nach Lösungen gesucht, und zwar insbesondere, um dafür zu sorgen, dass die Parteien untereinander wieder einen effizienten Kommunikationskanal herstellen.
11. Im Fall der Einigung kann auf Wunsch der Parteien ein Protokoll unterzeichnet werden.
12. MÉDIAS SUISSES und impressum teilen sich zur Hälfte die Kosten der Mediationsstelle.

## **Schlichtungsorgan**

### **Art. 41 – Zuständigkeitsbereiche**

1. Streitigkeiten zwischen einem oder mehreren Mitgliedern von **impressum** und einer Publikation, die ordentliches Mitglied von MÉDIAS SUISSES ist, können durch die zuerst tätig gewordene Partei vor ein Schlichtungsorgan (nachfolgend SO) gebracht werden.
2. Die am Streitfall beteiligten Parteien können vereinbaren, das SO als Schiedsgerichtsinstanz einzusetzen. In diesem Fall kommt dasselbe Verfahren zur Anwendung, wie in den Artikeln 43 und 44 für das Schiedsgericht vorgesehen.
3. Der Austritt eines Mitglieds der MÉDIAS SUISSES oder von **impressum** nach der Einreichung des Antrags auf die Intervention des SO hat keinen Einfluss auf die Rechte und Pflichten der am Streitfall beteiligten Partei, die sich aus der CCT, dessen Anhängen oder jedem anderen Abkommen zwischen den Vertragsparteien der CCT ergeben.

### **Art. 42 – Einsetzung**

Das SO tritt nach den Bestimmungen von Anhang III der CCT zusammen und handelt, wie dort festgelegt.

## **Schiedsgericht**

### **Art. 43 – Zuständigkeit**

1. Jeder zwischen den Vertragsparteien der CCT bezüglich der vorliegenden CCT, deren Anhängen oder einer damit verbunden Vereinbarung eintretende Streitfall, insbesondere bezüglich deren Vorhandensein, Gültigkeit, Auslegung, Ausführung oder Nichtausführung, unabhängig davon, ob dieser Streitfall vor oder nach Auslaufen der CCT eintritt, wird endgültig durch das Schiedsgerichtsverfahren beigelegt.
2. Jeder Streitfall zwischen Mitgliedern von MÉDIAS SUISSES und **impressum** bezüglich der vorliegenden CCT, eines ihrer Anhänge oder eines damit verbundenen Abkommens, insbesondere bezüglich ihres Vorhandenseins, ihrer Gültigkeit, ihrer Auslegung, ihrer Ausführung oder Nichtausführung, unabhängig davon, ob dieser Streitfall vor oder nach Auslaufen der CCT eintritt, kann durch die zuerst tätig gewordene Partei vor das Schiedsgericht gebracht werden.
3. Ein oder mehrere Mitglieder von MÉDIAS SUISSES oder von **impressum** können nur gegen ein oder mehrere Mitglieder der anderen Vertragspartei der

CCT ein Schiedsgerichtsverfahren einleiten, jedoch nicht gegen diese selbst oder eines ihrer Organe vorgehen.

4. Der nach der Einleitung des Verfahrens vor dem Schiedsgericht eintretende Austritt eines Mitglieds von MÉDIAS SUISSES oder von impressum ändert die sich aus der vorliegenden Vereinbarung oder einem ihrer Anhänge ergebenden Rechte und Pflichten der Streitparteien nicht.

#### **Art. 44 – Institution**

1. Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich in Lausanne.
2. Die Streitparteien können den Sitz der Vertragspartei der CCT, deren Mitglied sie sind, als Zustellungsanschrift wählen.
3. Für das Schiedsgerichtsverfahren gilt das Schweizer Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit; die Bestimmungen von Anhang IV sind vorbehalten.

#### **Art. 45 – Geltungsdauer, Änderung und Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags CCT**

1. Die CCT wird für eine unbefristete Dauer geschlossen. Sie tritt am 1. Juli 2011 in Kraft.  
Die vertragsschliessenden Parteien können jedenfalls nicht vor dem 31. Dezember 2012 mit Wirkung am 31. Dezember 2013 kündigen. Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief.
2. Nach dieser Frist kann jede Partei die CCT per Einschreiben unter Wahrung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündigen.
3. Sollte eine neue Situation von allgemeiner Reichweite eintreten, insbesondere in einem Bereich, der nicht durch die CCT behandelt ist, oder aufgrund einer technischen Entwicklung, wesentlicher Gesetzesänderungen oder einer erheblichen Entwicklung der Einkünfte aus der Verwertung der Produktion der Mitarbeiter, kann jede Vertragspartei der CCT jederzeit die Eröffnung von Verhandlungen im Rahmen der paritätischen Kommission beantragen.

Wird Einigung erzielt, vorbehaltlich der Ratifizierung durch die zuständigen Organe von MÉDIAS SUISSES und impressum, kann die CCT in diesem Punkt ohne vorausgehende Kündigung geändert werden.

4. Die Partei, welche die CCT kündigt, hat ihrem Kündigungsschreiben einen Änderungsentwurf beizufügen. Spätestens drei Monate nach Erhalt dieser Unterlagen werden Verhandlungen aufgenommen.

5. Falls bei Inkrafttreten der CCT der Reallohn eines Mitarbeiters denjenigen übersteigt, auf den er gemäss dem neuen Regulativ der Mindestsätze Anspruch hat, bleibt sein Lohn mindestens auf der aktuellen Höhe.

#### **Art. 46 – Anhänge der CCT**

Die folgenden Dokumente bilden die Anhänge der CCT und sind integrierender Bestandteil davon:

- Anhang I : Regulativ der Mindestsätze;
- Anhang II : Verfahren des Anschlusses zur CCT;
- Anhang III : Schlichtungsverfahren;
- Anhang IV : Schiedsgerichtsverfahren;
- Anhang V : Abkommen zwischen MÉDIAS SUISSES und impressum über die berufliche Vorsorge der freien BR-Mitarbeiter vom 23 April 1986.



Fribourg, Lausanne, le 1<sup>er</sup> juillet 2011

**MÉDIAS SUISSES**  
**Association des médias privés romands**

La Présidente :



Valérie Boagno

**impressum**  
**Les journalistes suisses**

Le Président :




Daniel Suter

Le secrétaire général :



Daniel Hammer

Une secrétaire centrale :



Dominique Diserens

Le Président de la Commission  
Partenariat social et éthique  
Vice-président de MÉDIAS SUISSES :



Daniel Pillard

Un Vice-président :



Christian Campiche

## ANHANG II

### VERFAHREN DES ANSCHLUSSES ZUR CCT

1. Gemäss Art. 2 Ziff. 3 der CCT lassen MÉDIAS SUISSES und **impressum** (nachfolgend die Parteien) das Prinzip des Anschlusses von Arbeitgebern zu, die nicht Mitglieder der ersteren Organisation sind, und von Journalisten, die nicht der Zweiteren angehören.
2. Der Arbeitgeber, der sich der CCT anschliessen möchte, muss den Nachweis erbringen, dass sein Unternehmen den für den Beitritt zu MÉDIAS SUISSES festgesetzten Bedingungen entspricht.
3. Ein Journalist, der nicht Mitglied von **impressum** ist, und für einen durch die CCT gebundenen Arbeitgeber tätig ist, und der sich der CCT anschliessen möchte, muss beim Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden (CH-BR) eingetragen sein und über eine Berufsausbildung verfügen, die von den Parteien als zufriedenstellend betrachtet wird.
4. Den Antragstellern werden zwei verschiedene Formulare von "Treueerklärungen" an die CCT zur Verfügung gehalten, von denen eine für die Arbeitgeber bestimmt ist, die andere für die Journalisten. Die Formeln erwähnen die Bedingungen des Beitritts, insbesondere die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten, namentlich die Tatsache, dass sie der Bezahlung eines Solidaritätsbeitrags unterliegt, vorbehaltlich Artikel 356b, Absatz 3 OR.
5. Das ausgefüllte und unterzeichnete Formular wird der paritätischen Kommission von MÉDIAS SUISSES/**impressum** zugestellt. Diese informiert die Vertragsparteien unverzüglich über den Antrag, wobei sie insbesondere ihre Stellungnahme zur Berufsausbildung des Journalisten abgibt. Er informiert den Antragsteller über die Höhe des von ihm verlangten Solidaritätsbeitrags.
6. Die Parteien entscheiden schnellstmöglich über den Antrag und teilen ihren Beschluss mit. Falls er einstimmig ist, wird dem Antragsteller durch das Sekretariat des paritätischen Ausschusses die Annahme oder die Ablehnung des Anschlusses mitgeteilt. Die Ablehnung durch eine der Parteien hat die Ablehnung des Antrags zur Folge.
7. Der Anschluss trifft in Kraft, sobald der Solidaritätsbeitrag bezahlt wurde, jedoch frühestens am ersten des auf die Annahme durch die Vertragsparteien folgenden Monats.
8. Der Ertrag aus den Solidaritätsbeiträgen dient zur Deckung eines Teils der Funktionskosten der paritätischen Kommission, des Schlichtungsorgans und eventuell anderer paritätischer Organe.

9. Für den Mehrbetrag kommt Artikel 356b und 356c zur Anwendung.
10. Der vorliegende Anhang ist ein Bestandteil des CCT. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

## ANHANG III

### SCHLICHTUNGSVERFAHREN

1. Das Schlichtungsorgan (nachfolgend SO) wird in den Artikeln 40 und 41 der CCT von MÉDIAS SUISSES/impressum eingerichtet.
2. Es besteht aus drei Personen: Einem neutralen Präsidenten, der aus einer im gegenseitigen Einvernehmen durch die Vertragsparteien vorbereiteten Liste (vgl. nachfolgender Art. 3) gewählt wird, und zwei Beisitzern, die von Fall zu Fall ernannt werden, einer durch MÉDIAS SUISSES und der andere durch impressum.
3. Hinsichtlich des neutralen Präsidenten legen die Vertragsparteien alle zwei Jahre im gegenseitigen Einvernehmen eine Liste von fünf Personen fest, die im Allgemeinen über ausreichende juristische Kenntnisse verfügen. Die Klägerpartei wählt aus dieser Liste einen Präsidenten und einen Stellvertreter aus, und informiert die andere Partei über ihre Wahl. Falls sich diese der Wahl des Präsidenten widersetzt, übernimmt automatisch der Stellvertreter das Amt des Präsidenten, ohne dass dies durch die andere Partei angefochten werden kann.
4. Die durch impressum und MÉDIAS SUISSES ernannten Beisitzer müssen jeweils der Organisation, durch die sie ernannt werden, angehören. impressum und die MÉDIAS SUISSES ernennen auch jeweils einen Stellvertreter, der im Fall einer Verhinderung des Beisitzers herangezogen wird.
5. Das SO wird durch einen begründeten schriftlichen Antrag, der an seinen Präsidenten gerichtet wird, befasst. In diesem Antrag ist zudem zu bestätigen, dass in Bezug auf den Streitfall kein Rechtsverfahren anhängig ist.
6. Bei Eingang des Antrags informiert der Präsident die andere Partei sowie die Berufsorganisation, der diese angehört.
7. Erachtet er dies für zweckdienlich, kann der Präsident von jeder Partei zusätzliche Informationen einholen, und sich hilfreiche Dokumente übermitteln lassen.
8. Der Präsident beruft die Parteien vor das SO zum Zwecke der Schlichtung innerhalb von 10 Tagen nach Eingang des Antrags ein.
9. Die Parteien erscheinen persönlich. Sie können keine Assistenz in Anspruch nehmen, ausser im Fall einer durch das SO anerkannten offensichtlichen Ungleichheit.
10. Nach Anhörung der Parteien und Beratung mit den Beisitzern verfasst der Präsident sofort einen Schlichtungsvorschlag, den er den Parteien unterbreitet.

Falls eine oder beide Parteien diesen nicht sofort annehmen können, haben sie zehn Tage Zeit, um sich schriftlich zu äussern. Nach Verstreichen dieser Frist gilt das Ausbleiben einer Reaktion von einer oder von beiden Parteien als Ablehnung.

11. Falls der Schlichtungsvorschlag nicht sofort verfasst werden kann, verfasst ihn der Präsident so schnell wie möglich, bevor er ihn schnellstmöglich den beiden Beisitzern unterbreitet, die sich innerhalb von zehn Tagen auszusprechen haben.
  - a) Falls sie dem Vorschlag zustimmen, wird er den Parteien zugestellt, die wiederum über zehn Tage verfügen, um schriftlich Stellung zu beziehen oder zu beantragen, erneut durch das SO angehört zu werden. Nach Verstreichen dieser Frist gilt das Ausbleiben einer Reaktion von einer oder von beiden Parteien als Ablehnung.
  - b) Falls die Mitglieder des SO bezüglich des den Parteien zuzustellenden Schlichtungsvorschlags unterschiedlicher Meinung sind, oder falls eine Partei beantragt, erneut angehört zu werden, beruft der Präsident schnellstmöglich das SO ein. Im Fall der Verhinderung der Beisitzer zieht er die Stellvertreter heran.
12. Das SO kann auch die erneute Einberufung der Parteien beschliessen, falls es trotz der Ablehnung oder der ausgebliebenen Reaktion einer der Parteien eine Schlichtung für möglich hält.
13. Falls die Parteien den Schlichtungsvorschlag annehmen, bestätigt ihnen das SO die erfolgte Schlichtung. Es informiert MÉDIAS SUISSES und **impressum** darüber, damit sie die Einhaltung der sich daraus ergebenden Pflichten für ihre Mitglieder überwachen.
14. Im Fall des endgültigen Scheiterns der Schlichtung stellt das SO dies schriftlich fest. In diesem Fall kann der Antragsteller den zuständigen Richter befassen, es sei denn, die Parteien haben die Einrichtung des SO als Schiedsgericht vereinbart (Art. 41 Ziff. 2 CCT).
15. Eine Rücknahme des Antrags im Laufe des Verfahrens ist nur dann möglich, wenn die Anstrengung eines Gerichtsverfahrens zur Einhaltung einer Frist erforderlich ist.
16. Der Präsident bestellt das Sekretariat des SO. MÉDIAS SUISSES und **impressum** teilen sich jeweils zur Hälfte die Kosten des SO. Die Archive des SO werden durch das Sekretariat der Organisation, der die Klägerpartei angehört, aufbewahrt. Die andere Vertragspartei hat freien Zugang zu diesen Archiven.
17. Der vorliegende Anhang ist ein integrierender Bestandteil der CCT. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

## ANHANG IV

### SCHIEDSGERICHTSVERFAHREN

1. Für das in Artikel 44 der CCT eingeführte Schiedsgerichtsverfahren (das Gericht) sowie für das Verfahren des Schlichtungsorgans (SO), falls es als Schiedsgerichtsinstanz gewählt wird (Art. 41 Ziff. 2 CCT), gilt das Schweizer Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.03.1969. Darüber hinaus gelten die nachfolgenden Bestimmungen. Die Ziffern 2, 3, 10 (nur in Sachen von Konventionalstrafen) und 11 gelten jedoch nicht für ein dem SO anvertrautes Schiedsgerichtsverfahren.
2. Das Schiedsgericht umfasst drei Schiedsrichter, wobei einer durch den Kläger mit seiner Klage ernannt wird, und der andere durch den Beklagten innerhalb von zwanzig Tagen nach Erhalt der Klage. Die beiden Schiedsrichter wählen innerhalb von zwanzig Tagen nach Mitteilung des Namens des durch den Beklagten ernannten Schiedsrichters an den durch den Kläger bestellten Schiedsrichter einen vorsitzenden Schiedsrichter. Der vorsitzende Schiedsrichter muss eine juristisch qualifizierte Person sein, in der Regel eine Magistratsperson oder ein ehemaliger Richter.
3. Falls der Beklagte innerhalb der Frist von Ziffer 2 nicht seinen Schiedsrichter ernennt, oder falls sich die Schiedsrichter nicht auf den Namen des vorsitzenden Schiedsrichters einigen können, nimmt die Zivilkammer des Kantonsgerichts Waadt dessen Ernennung vor, auf Betreiben des Klägers im ersteren Fall, und auf Betreiben der zuerst handelnden Person im zweiten Fall.
4. Die Arbeit des Gerichts dauert höchstens drei Monate. Sie kann für eine bestimmte Dauer verlängert werden, durch Vereinbarung der Streitparteien (nachfolgend die Parteien), oder, in Ermangelung deren Einigung, durch den Präsidenten der Zivilkammer des Kantonsgerichts Waadt, entweder auf Betreiben des Gerichts oder auf Betreiben einer der Parteien.
5. Falls es mit einem Antrag auf vorsorgliche Massnahmen befasst wird, kann das Gericht nach seinem Ermessen den Parteien einen Vorschlag unterbreiten, dem sie sich freiwillig zu unterwerfen haben, oder kraft Amtes den Antrag an die zuständige Justizbehörde weiterleiten. Auf jeden Fall behält jede Partei das Recht, sich direkt an letztere zu wenden, um derartige Massnahmen zu beantragen.
6. Das Gericht kann einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Kosten bis zu einem Betrag von insgesamt zweitausend Franken anordnen. Es setzt dessen Aufteilung fest. Die MÉDIAS SUISSES und impressum gewährleisten die Bezahlung des Anteils, der zu Lasten der zu ihren Mitgliedern gehörenden Partei geht.
7. Die Schiedssprüche des Gerichts werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst, nach dem einzigen anwendbaren Recht. Die durch das SO gefällten

Schiedssprüche können der Billigkeit erfolgen. Die Schiedssprüche werden den Parteien mitgeteilt und bei der Geschäftsstelle des Kantonsgerichts Waadt innerhalb von zehn Tagen nach dem Tag, an dem sie gefällt wurden, eingereicht. Das Schiedsgericht kann Teilentscheide fällen.

8. Auf Betreiben der zuerst handelnden Partei erklärt der Kantonsgerichtsschreiber des Kantonsgerichts Waadt den Schiedsspruch für vollstreckbar, sofern die Parteien das Urteil formell anerkannt haben, keinerlei Nichtigkeitsbeschwerde eingereicht wurde, und sofern innerhalb von dreissig Tagen nach der Urteilszustellung keine Suspensivwirkung durch die Beschwerdekammer des Kantonsgerichts Waadt gewährt wurde, bzw. diese die Beschwerde abgewiesen hat.
9. Die Bestimmungen des Konkordats über die Revision sind vorbehalten.
10. Das Gericht verfolgt als erste Priorität, derjenigen Partei ihre Rechte zukommen zu lassen, von der es anerkennt, dass ihre Interessen infolge der Nichteinhaltung der CCT, eines seiner Anhänge oder eines damit verbundenen Abkommens verletzt wurden. Es legt den Schweregrad der begangenen Verletzung fest und legt der unterlegenen Partei, je nach Schweregrad des Verschuldens sowie eventuell dem wiederholten Charakter, einen Verweis, eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe auf. Durch den Schiedsspruch darf die Freiheit der schuldigen Partei, entweder bei MÉDIAS SUISSES oder zu **impressum** Mitglied zu sein, nicht beeinträchtigt werden.
11. Der Höchstbetrag der Konventionalstrafe, die das Gericht im Fall eines besonders schweren Fehlers oder im Wiederholungsfall verhängen kann, insbesondere gegen eine Partei, die den Vertrag bewusst verletzt hat, wird auf 50'000.- Fr. festgesetzt. Der Betrag der Konventionalstrafe steht **impressum** zu, wenn die verurteilte Partei die MÉDIAS SUISSES oder eines ihrer Mitglieder ist, und MÉDIAS SUISSES falls es sich um **impressum** oder eines seiner Mitglieder handelt.
12. MÉDIAS SUISSES und **impressum** verpflichten sich, ihre Mitglieder durch die Inanspruchnahme aller ihnen zur Verfügung stehenden statutarischen Mittel dazu zu bringen, sich den Urteilen des Gerichts zu unterwerfen, einschliesslich des Ausschlusses in einem besonders schweren Fall, der einen wiederholten Charakter aufweist.
13. Das Gericht legt den Betrag und die Übernahme der Verfahrenskosten fest. Es wird keine Parteientschädigung gewährt. MÉDIAS SUISSES und **impressum** gewähren für die Bezahlung der Kosten, die zu Lasten der zu ihren Mitgliedern gehörenden Partei gehen.
14. Der vorliegende Anhang ist ein Bestandteil der CCT. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

## ANHANG V

# VEREINBARUNG ZWISCHEN MÉDIAS SUISES und impressum ÜBER DIE BERUFLICHE VORSORGEVERSICHERUNG DER FREIEN BR JOURNALISTEN

Die MÉDIAS SUISES und impressum vereinbaren Folgendes:

1. Der Verleger ermutigt die freien BR-Journalisten und Fotografen (BR-Journalisten), mit denen es Vertragsbeziehungen unterhält, sich im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu versichern. Zu diesem Zweck zahlt es für sie einen Beitrag im Sinne des nachfolgenden Artikels 6 ein.
2. Der Beitrag des Verlegers ist nur dann fällig, wenn es durch den BR-Journalisten damit beauftragt wurde, dessen eigenen Beitrag in gleicher Höhe von den der AHV unterliegenden Honoraren einzubehalten. Der nachfolgende Artikel 4 Abs. 2. ist vorbehalten.
3. Die Pensionskasse für Journalisten (PKJ) stellt MÉDIAS SUISES für die beigetretenen Verleger die erforderlichen Formulare für die Anwendung der vorliegenden Vereinbarung zur Verfügung.
4. Mittels des anwendbaren Formulars fordert der Verleger den für ihn tätigen BR-Journalisten dazu auf, die Vorsorgeinstitution anzugeben, die er gewählt hat, oder im Gegenteil ihm seinen ausdrücklichen Verzicht darauf mitzuteilen. Der BR-Journalist kann jedoch nicht verzichten, falls sein Jahresgewinn bei besagtem Verleger den durch das BVG (Artikel 2) im Bereich der obligatorischen Berufsvorsorge festgesetzten Grenzbetrag überschreitet.
5. In Abweichung vom Gesamtarbeitsvertrag MÉDIAS SUISES/impressum (der CCT) sind die aufgelaufenen Honorare bis zum Erhalt der Antwort des BR-Journalisten nicht fällig.
6. Der Beitrag des Verlages sowie der Beitrag des BR-Journalisten im Sinne von obenstehendem Artikel 2 beläuft sich jeweils auf 6,25 %. Bis zum 31.12. des Jahres, in dem der BR-Journalist das Alter von 24 Jahren vollendet, betragen sie 1,125 %.
7. Der Verleger überweist alle drei Monate seinen Beitrag sowie den Beitrag des BR-Journalisten auf das individuelle Konto der "2. Säule" des Betreffenden bei der Stiftung.



8. Der vorliegende Anhang tritt rückwirkend auf den 1. Januar 1986 in Kraft. Er ist integrierender Bestandteil der CCT (zur Zeit jene vom 1. Januar 2007).

Abgeschlossen in Lausanne, am 23. April 1986.

MÉDIAS SUISSES  
Association de la presse suisse romande

impressum  
Les journalistes suisses