

# Gesamtarbeits- vertrag

vom 12 August 2008

**Diese Übersetzung wird von impressum zur Information zur Verfügung gestellt. Nur die französische von beiden Parteien unterzeichneten Originaldokumente sind rechtskräftig.**

# INHALT

## TEIL 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 – Vertragsparteien	4
Art. 2 – Anwendungsbereich	4
Art. 3 – Vorzugsklausel	5
Art. 4 – Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR /	5

## TEIL II – ARBEITSBEDINGUNGEN: FESTANGESTELLTE MITARBEITER

Art. 5 – Unternehmenscharta	6
Art. 6 – Allgemeine Leitlinie des Radiounternehmens	6
Art. 7 – Rechte der Redaktion und des Moderationsteams	6
Art. 8 – Vertretung der Redaktion und des Moderationsteams	7
Art. 9 – Gewissensklausel	7
Art. 10 – Sozialplan	8
Art. 11 – Einstellungsvertrag	8
Art. 12 – Lohn – Mindestlohn - Regulativ der Mindestsätze, Indexierung und dreizehnter Monatslohn	9
Art. 13 – Lohn – Reeller Lohn und Anpassung der Löhne an das Unternehmensniveau	9
Art. 14 – Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	10
Art. 15 – Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub	10
Art. 16 – Militärdienst und entsprechende Dienste	11
Art. 17 – Arbeitszeit und Teilzeitarbeit	11
Art. 18 – Tägliche Ruhezeit, wöchentliche Ruhezeit, Sonntagsarbeit und Pausen	11
Art. 19 – Feiertage	12
Art. 20 – Nachtarbeit	12
Art. 21 – Ferien	12
Art. 22 – Tätigkeiten für Dritte	13
Art. 23 – Urheberrecht	13
Art. 24 – Erstattung der Spesen	14
Art. 25 – Ordentliche Kündigung	14
Art. 26 – Fristlose Kündigung	15

## TEIL III – AUS- UND WEITERBILDUNG

Art. 27 – Aus- und Weiterbildung	16
----------------------------------	----

## TEIL IV – ARBEITSBEDINGUNGEN: FREIE MITARBEITER

Art. 28 – Anwendungsbereich	17
Art. 29 – Entgelt: Prinzipien	17
Art. 30 – Vergütungsweise	18
Art. 30a. – Entgelt nach Zeitaufwand für die Ausführung	18
Art. 30b. – Vergütung durch monatliches Festentgelt oder Festentgelt pro Sendung	19

Art. 30c. – Pro Sendung oder pro Chronik	20
1. Entgelt	20
2. Kündigungsfrist	20
3. Ferien	21
Art. 31 – Spesen	21
Art. 32 – Urheberrecht	22
Art. 33 – Allgemeine Bedingungen für die Zusammenarbeit	22
Art. 34 – Berufliche Vorsorge und Versicherungen	23

## **TEIL V – ANWENDUNG, SCHLICHTUNG, SCHIEDSGERICHT, KÜNDIGUNG**

Art. 35 – Einhaltung des Vertrags, Arbeitsfrieden	24
Art. 36 – Paritätische Kommission: Zuständigkeit	24
Art. 37 – Paritätische Kommission: Einrichtung	24
Art. 38 – Vermittlungsorgan: Zuständigkeit	25
Art. 39 – Vermittlungsorgan: Einrichtung und Zusammensetzung	25
Art. 40 – Schlichtungsorgan: Zuständigkeit	27
Art. 41 – Schlichtungsorgan: Einrichtung	27
Art. 42 – Schiedsgericht: Zuständigkeit	27
Art. 43 – Schiedsgericht: Einrichtung	28
Art. 44 – Geltungsdauer, Änderung und Kündigung des Vertrags	28
Art. 45 – Vertragsanhänge	29
Anhang I: Regulativ der Mindestsätze	30
Anhang II: Verfahren des Beitritts zum GAV	32
Anhang III: Schlichtverfahren	34
Anhang IV: Schiedsgerichtsverfahren	36
Anhang V: Abkommen zwischen RRR und impressum über die berufliche Vorsorge von im Berufsregister eingetragenen Journalisten und freien Moderatoren	38

## TEIL 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Erster Artikel - Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend: der Vertrag oder der GAV) wird zwischen **impressum** und der Westschweizer Union der Regionalradios (nachfolgend RRR) geschlossen.

### Art. 2 - Anwendungsbereich

1. Der Anwendungsbereich des Vertrags umfasst:
  - Auf Arbeitgeberebene die der RRR angehörenden Radiounternehmen
  - Auf Mitarbeiterebene diejenigen ihrer mitarbeitenden Journalisten und Moderatoren, die Mitglieder von **impressum** sind.  
Die Journalisten müssen außerdem im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen sein, und eine angemessene Berufsausbildung nachweisen können, und zwar im Allgemeinen die durch das Abkommen zwischen PRESSE SUISSE, SSR und **impressum** vom 29. April 1991 eingerichtete.  
Die Moderatoren müssen mindestens 50 % ihrer Berufstätigkeit für die Moderation aufbringen.
2. Der Begriff "Mitarbeiter" umfasst sowohl den Journalisten im eigentlichen Sinne als auch den Radiomoderator. Unter "Radiounternehmen" ist jede juristische oder natürliche Person zu verstehen, die im Hinblick auf dessen Ausstrahlung ein audiovisuelles Informations- und Unterhaltungsmedium produziert, und ihre Tätigkeit in der Westschweiz ausübt. Außerdem werden Begriffe mit männlichem Geschlecht wie "Mitarbeiter", "Arbeitnehmer", usw. auf neutrale Weise zur Bezeichnung beider Geschlechter verwendet.
3. Der Vertrag 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.  
Der Vertrag gilt für innerhalb von Radiounternehmen, die der RRR angehören, aktive Moderatoren ab seinem Inkrafttreten.  
Im Fall eines Beitritts gilt Punkt 7 von Anhang II.
4. Die Vertragsparteien genehmigen das Prinzip des Beitritts zum GAV, im Sinne von Artikel 365b OR, von Unternehmen, die nicht der RRR angehören, und von Mitarbeitern, die nicht Mitglied von **impressum** sind. Im Fall des Beitritts ist der GAV anwendbar ab dem Ersten des Monats, der auf die Annahme des Antrags durch die Vertragsparteien folgt. Die Modalitäten dieses Beitritts sind Gegenstand von Anhang II des GAV.

5. Die der RRR angehörenden Mitglieder werden in einer regelmäßig aktualisierten Liste geführt, die sowohl den Mitgliedern von RRR als auch **impressum** übermittelt wird.

### **Art. 3 - Vorzugsklausel**

1. Neben den Mitarbeitern, die den Bedingungen von Artikel 2, Punkt 1, 2. Spiegelstrich entsprechen, können nur die folgenden Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden:
  - a) Mitarbeiter, die noch nicht beim Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen sind, unter der Voraussetzung, dass sie die vom CRFJ erteilte Berufsausbildung absolvieren;
  - b) die beigetreten sind, im Sinne von Artikel 2, Punkt 4;
  - c) mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die Inhaber eines durch die Vertragsparteien anerkannten Berufsausweises sind.
2. Für jede vorübergehende Ersetzung wird im Rahmen des Möglichen ein beim Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragener Mitarbeiter herangezogen, oder einer, der freiwillig die vom CRFJ erteilte Berufsausbildung absolviert hat.

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

1. Beim Inkrafttreten des vorliegenden Vertrags hat **impressum** RRR die Liste seiner Mitglieder mitgeteilt, die im Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR eingetragen sind.
2. In der Folge wird **impressum** RRR jegliche Änderungen mitteilen, die sie an der im Punkt 1 erwähnten Liste vorzunehmen beabsichtigt. Innerhalb von zehn Tagen nach dieser Benachrichtigung kann RRR oder eines ihrer Mitglieder **impressum** darauf aufmerksam machen, dass diese Änderung als ungerechtfertigt oder vorzeitig erscheint.
3. **impressum** verpflichtet sich, auf Anfrage die im Artikel 2, Punkt 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 einen eventuellen früheren Eintragungszeitraum.

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

### **Art. 5 - Unternehmenscharta**

1. Jedes Radiounternehmen verfügt über eine Charta. Diese ist Bestandteil des Einstellungsvertrags der Mitarbeiter, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.
2. Die Charta enthält die allgemeine Leitlinie des Radiounternehmens; sie definiert sein journalistisches Projekt, die Unternehmensorganisation sowie die allgemeine Organisation von Redaktion und Moderationsteam.
3. In der Charta sind die Rechte der Redaktion und des Moderationsteams aufgezählt. Sie erwähnt die im Artikel 7 stehenden grundlegenden Rechte, sowie die umfassenderen Rechte, die zwischen dem Unternehmen und der Redaktion bzw. dem Moderationsteam vereinbart werden können.
4. Die Charta enthält die durch das Unternehmen getroffenen Vorkehrungen im Bereich der Anwendung von Art. 28g bis I des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Recht auf Gegendarstellung).

### **Art. 6 - Allgemeine Leitlinie des Radiounternehmens**

1. Das Radiounternehmen definiert seine allgemeine Leitlinie, auf die in der Charta hingewiesen wird.
2. Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung der allgemeinen Leitlinie des Radiounternehmens verpflichtet, so wie sie in der Unternehmenscharta festgehalten ist, und wie sie sich außerdem aus der allgemein durch das Radiounternehmen angenommenen Haltung ergibt.

### **Art. 7 - Rechte der Redaktion und des Moderationsteams**

Die Charta hat der Redaktion und dem Moderationsteam die folgenden Rechte zu garantieren:

- a) Jährliche Information über den Betriebsablauf des Unternehmens, seine Organisation, seine Ergebnisse, seine Perspektiven und seine kurz-, mittel- und langfristige Strategie. Im Fall ernster wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder von Projekten, die die Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter beeinflussen sowie ihre Vorteile beeinträchtigen könnten, befragt das Unternehmen die gesamte Redaktion bzw. das Moderationsteam oder deren Vertretung(en), falls vorhanden. Es beteiligt sie am Reflexionsprozess, falls die Existenz des Unternehmens auf dem Spiel steht.

- b) Regelmäßige Information durch die Direktion oder den Chefredakteur und den Moderationsleiter über die Politik in den Bereichen Budget, Löhne, wiederzubesetzende oder zu streichende Stellen (einschließlich derjenigen des Chefredakteurs oder des Moderationsleiters) sowie freie Mitarbeiter. Sie ziehen die Redaktion bzw. das Moderationsteam (oder deren Vertretungen) heran, falls wirtschaftliche Erfordernisse Auswirkungen in diesem Bereich haben.
- c) Vor der Vornahme von kollektiven oder wirtschaftlichen Entlassungen untersucht die Direktion gemeinsam mit der Redaktion bzw. dem Moderationsteam (oder deren Vertretungen) alle Alternativlösungen: Teilzeitarbeit, Jobsharing, usw., die dazu dienen können, für die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes im Unternehmen zu sorgen.
- d) Die Journalisten und Moderatoren werden zur Lösung von allgemeinen Organisationsproblemen der Redaktion und des Moderationsteams herangezogen, sowie zur Lösung von allgemeinen Problemen außerhalb der Redaktion bzw. des Moderationssektors, sofern sie direkt dadurch betroffen sind.

#### **Art. 8 - Vertretung der Redaktion und des Moderationsteams**

1. In der Charta sind die Modalitäten für den Dialog zwischen dem Radiounternehmen und der Redaktion bzw. dem Moderationsteam festgelegt. Die Versammlung aller Journalisten und Moderatoren gilt als Dialogorgan.
2. Bei Radiounternehmen, die mehr als zehn Journalisten und Moderatoren beschäftigen, können die Direktion, die Redaktion und das Moderationsteam beantragen, dass die Charta ein spezielles Dialogorgan vorsieht. Dessen Organisation wird durch die Charta festgesetzt.
3. Die Journalisten und Moderatoren wählen frei aus ihrer Mitte die Vertreter, die damit beauftragt werden, sie im Dialogorgan zu vertreten.
4. Sofern dies durch besondere Umstände gerechtfertigt wird, können die Vertreter der Redaktion und des Moderationsteams zur Geheimhaltung von Informationen, die ihnen durch die Direktion übermittelt werden, verpflichtet werden.

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

1. Ein Mitarbeiter kann nicht dazu gezwungen werden, eine Meinung zu äußern, die seiner Überzeugung widerspricht. Er kann sich nicht der Sendung von Meinungen, die seiner Überzeugung widersprechen, widersetzen.
2. Ein Unternehmen, das die Änderung seiner allgemeinen Leitlinie plant, hat seine Mitarbeiter über seine Absichten zu informieren.
3. Falls die Änderung der allgemeinen Leitlinie durch das Unternehmen zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter zum Vertrauensbruch führt, so dass

nicht mehr angemessenerweise die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden kann, steht dem Mitarbeiter, dessen Vertrag mit sofortiger Wirkung unter Inanspruchnahme dieses gerechtfertigten Grunds gekündigt wird, eine Abfindung zu.

4. Die Abfindung beträgt einen Monatslohn für drei volle Beschäftigungsjahre, falls er unter 50 Jahre alt ist, und einen Monatslohn für zwei volle Beschäftigungsjahre, falls er über 50 Jahre alt ist. Die maximale Abfindung kann nicht mehr als sechs Monatslöhne betragen.

## **Art. 10 - Sozialplan**

1. Im Fall von kollektiven Entlassungen, die auf Beschlüsse der Staatsbehörden zurückzuführen sind, oder auf Unternehmensbeschlüsse, wie insbesondere den Verkauf eines Unternehmens, die Einstellung seiner Tätigkeit oder seine Fusion mit einem anderen Unternehmen, oder auf die Suche nach Synergien und deren Einführung, wird mit der Direktion ein Sozialplan ausgehandelt.

In diesem Plan können insbesondere Abgangsabfindungen und begleitende Sozialmaßnahmen vorgesehen werden, um den Stellenverlust so weit wie möglich zu verhindern.

2. Der vorliegende Artikel gilt für die folgenden Kategorien:
  - für abhängig beschäftigte Journalisten und für Moderatoren, sowie für die Stagiaires dieser beiden Berufskategorien;
  - für freie Mitarbeiter, die nach Zeitaufwand bezahlt werden, und im Sinne von Art. 30a, Punkt 6 und 7 regelmäßige Mitarbeiter sind;
  - für freie Mitarbeiter, die ein monatliches Festentgelt oder ein Festentgelt pro Sendung erhalten (Art. 30 b);
  - für freie Mitarbeiter, die ein monatliches Festentgelt oder ein Festentgelt pro Sendung oder pro Chronik erhalten, und die im Sinne von Art. 30c, Punkt 2 GAV regelmäßige Mitarbeiter sind.
3. Die Bestimmungen von Art. 335 d ff OR gelten entsprechend.
4. **impressum** vertritt das dem GAV unterliegende Personal, einschließlich der Stagiaires.

## **Art. 11 - Anstellungsvertrag**

1. Der Anstellungsvertrag des Mitarbeiters bedarf der Schriftform. Sofern nicht anders vereinbart, wird er für unbefristete Dauer geschlossen. Im Vertrag ist angegeben, dass die Unternehmenscharta und der vorliegende Vertrag Vertragsbestandteil sind.

2. Der Vertrag bescheinigt darüber hinaus die Zustimmung der Parteien zu den folgenden Punkten:
  - Dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter vereinbarte Lohn kann nicht unter dem durch das Regulativ der Mindestsätze seiner Berufskategorie, d.h. PR-Journalist oder Moderator (Anhang I des vorliegenden Vertrags) liegen. Die Löhne des Regulativs entsprechen einer Vollzeitätigkeit.
2. Die realen Löhne sowie das Regulativ der Mindestsätze werden am 1. Januar jeden Jahres in Abhängigkeit von der Entwicklung des offiziellen Schweizer Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) angepasst. Der Bezugsindex ist jeweils derjenige des vorausgehenden Oktobers.
3. Die Indexierung des Regulativs erfolgt automatisch bis zur Erhöhung des LIK um 2 %. Falls die jährliche Teuerungsrate über 2 % liegt, wird der diesen Satz übersteigende Anteil zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt.
4. 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. Über das oben erwähnte Regulativ der Mindestsätze heraus vereinbaren der Arbeitgeber und der Mitarbeiter frei die letzterem zustehende Vergütung. Diese hat die persönlichen Qualitäten des Mitarbeiter zu berücksichtigen, seine Ausbildung, die übernommene Funktion und die damit verbundenen Zuständigkeiten, sowie eventuell beschwerliche Arbeitsbedingungen.
2. Die Redaktion und das Moderationsteam, bzw. deren Vertretungen, können einmal jährlich Verhandlungen über die allgemeine Anpassung der Reallöhne

über die automatische Indexierung hinaus verlangen, wobei sie dafür die Unterstützung eines Vertreters von impressum in Anspruch nehmen können.

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

1. Im Fall der durch ein ärztliches Attest festgestellten Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter:
  - während der 120 ersten Tage dieser Arbeitsunfähigkeit seinen vollen Lohn;
  - 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 Mitarbeiter seine Ansprüche aus der vorliegenden Bestimmung erschöpft hat, muss er erneut mindestens 720 Tage lang arbeiten, um davon profitieren zu können.
3. Der Mitarbeiter darf durch die Kumulierung der Versicherungsleistungen und anderer eventueller Leistungen in Verbindung mit seiner Erkrankung nicht ein höheres Einkommen als seinen vollen Lohn erhalten. In diesem Fall können die Versicherungsleistungen reduziert werden.
4. Die Bundesgesetzgebung regelt die Bezahlung des Lohns im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufsunfalls oder außerberuflichen Unfalls.

#### **Art. 15 - Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub**

1. Nach der einjährigen Beschäftigung hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen; während dieser Beurlaubung ist der Lohn vollständig durch den Arbeitgeber zu bezahlen.
2. Darüberhinaus kann die Mitarbeiterin einen unbezahlten vierwöchigen Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragen. Für eine längere Beurlaubung ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.
3. Nach der einjährigen Beschäftigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen bei der Geburt seines Kindes, wobei der Lohn während dieser Beurlaubung durch den Arbeitgeber vollständig bezahlt wird.

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

1. Während des obligatorischen Militär- oder Ersatzdiensts sowie des Zivilschutzdiensts erhält der Mitarbeiter seinen vollständigen Lohn. Die Zahlungen der Ausgleichskasse stehen dem Arbeitgeber zu.

2. Punkt 1 gilt auch im Fall des Beförderungsdiensts für die Erlangung eines Grads bis zum Hauptmann, unter der Bedingung, dass sich der Mitarbeiter mindestens für zwei Jahre verpflichtet hatte.
3. Die im militärischen Frauendienst absolvierten Zeiträume werden mit dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt, sofern die Mitarbeiterin bei ihrer Einstellung bereits inkorporiert war.
4. Vorbehaltlich der vorausgehenden Zustimmung des Arbeitgebers wird der freiwillige Dienst im Schweizer Katastrophenhilfskorps mit obligatorischem Militärdienst gleichgestellt. Die Dauer dieses Diensts kann jedoch im Laufe von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren nicht mehr als drei Monate betragen.

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

1. Es gelten die bundesgesetzlichen Bestimmungen für die wöchentliche Arbeitszeit. Es wird die Woche von durchschnittlich fünf Tagen im Kalenderjahr eingehalten.
2. Ein Teilzeitmitarbeiter gehört zum ständigen Personal. Seine Tätigkeit wird anteilmäßig zu einer Vollzeittätigkeit ausgedrückt. Er ist mit einem vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter gleichgestellt.

#### **Art. 18 – Tägliche Ruhezeit, wöchentliche Ruhezeit, Sonntagsarbeit und Pausen**

1. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit (zwischen dem tatsächlichen Arbeitsende und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn liegende Zeit) von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden. Falls dies durch die Bedürfnisse des Unternehmens gerechtfertigt ist, kann die tägliche Ruhezeit ausnahmsweise auf 9 Stunden reduziert werden, sofern sie im Durchschnitt über zwei Wochen nicht weniger als 12 Stunden täglich beträgt.
2. Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei volle Tage. Bei einem Mitarbeiter, der im Sinne von Artikel 20 regelmäßig Nachtarbeit leistet, sind sie aufeinanderfolgend. In anderen Fällen sind sie mindestens zweimal pro Monat aufeinanderfolgend.
3. Mindestens 29 Mal im Jahr (dreizehn Mal bei einem Journalisten oder Moderator, der in der Sportabteilung tätig ist) muss einer dieser Ruhetage auf einen Sonntag fallen.
4. Die Mindestpausen sind die durch das ArG vorgesehenen; sie zählen als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Verlassen seines Arbeitsplatzes berechtigt ist.

5. Der Arbeitsplan ist den Mitarbeitern mindestens 14 Tage im Voraus mitzuteilen, und er hat im Rahmen des Möglichen den von den Mitarbeitern geäußerten Wünschen Rechnung zu tragen. In dringenden Fällen (besondere Ereignisse, Erkrankung, usw.) kann diese Frist nach Befragung der Mitarbeiter reduziert werden.

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

1. Die Feiertage belaufen sich auf neun und werden gemäß den Bräuchen des Kantons des Arbeitsorts festgesetzt. Falls einer davon auf einen Sonntag oder auf die Ferien des Mitarbeiters fällt, wird er ausgeglichen.
2. Die Mitarbeiter müssen mindestens während einer der jährlichen Gruppen von Feiertagen freigestellt werden, entweder Weihnachten/Neujahr, Ostern oder Pfingsten. Ausnahmen davon können im Einvernehmen mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

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

1. Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn ein Mitarbeiter 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 Punkts 1 zu leisten hat, liegt unregelmäßige Nachtarbeit vor. Dieser Mitarbeiter hat zum Ausgleich Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag pro 30 Nachtdiensten. 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
  - vier Wochen bis zum Alter von 49 Jahren;
  - fünf 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. Das Ferienjahr entspricht dem Kalenderjahr.
4. Falls der Mitarbeiter kündigt, nachdem er Ferien genommen hat, wird für den eventuell zuviel genommenen Anteil eine Verrechnung mit den Beträgen wie

letzter Lohn, Zulagen, Rückerstattung der Spesen, die ihm bei seinem Austritt zustehen, vorgenommen.

5. Die Reduzierung der Ferien unterliegt Artikel 329b OR.

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

1. Der Journalist oder Moderator nimmt ohne Zustimmung des Arbeitgebers keine regelmäßige oder gelegentliche Zusammenarbeit mit anderen Medien an, die einen Interessenskonflikt mit dem Medium seines Arbeitgebers bewirkt.
2. Vorbehaltlich des normalen Betriebsablaufs der Redaktion und des Moderationsteams übernimmt der Journalist oder Moderator frei jede Aufgabe, die ihm von **impressum** oder einer dessen Sektionen anvertraut wird. Er kann im Rahmen seiner Arbeitszeit insbesondere an den Sitzungen des Vorstands von **impressum**, der Konferenz der Präsidenten, des Kongresses, sowie der Vorstandssitzungen seiner Sektionen teilnehmen. Auch die Teilnahme an Tätigkeiten der paritätischen Organe zählt als Arbeitszeit.

## **Art. 23 - Urheberrecht**

1. Kraft des Anstellungsvertrags kann das Unternehmen das Nutzungsrecht von Werken (im Sinne von Art. 2 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte URG) erwerben, die der Mitarbeiter bei Ausübung dienstlicher Tätigkeiten sowie in Erfüllung vertraglicher Pflichten schafft, ausführt, oder an deren Ausführung er auf künstlerischer Ebene beteiligt ist (Art. 33 URG). Gegebenenfalls bezieht sich die Übertragung der Urheberrechte auf das Ergebnis der Arbeit, die der Mitarbeiter während der Teilzeit ausgeführt hat.
2. Für jede umfangreichere Benutzung als die unter Punkt 1 vorgesehene ist zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
3. Unter allen Umständen sind die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters stets zu schützen. Dabei handelt es sich insbesondere um seine Urheberschaft des Werks (namentliche Erwähnung) und die Erhaltung dessen Integrität (insbesondere der Stimme); nur unwesentliche Änderungen, die für die redaktionelle oder technische Bearbeitung erforderlich sind, erfordern nicht seine Zustimmung. Ein Mitarbeiter kann eine Nutzung ablehnen, von der er eine Beeinträchtigung seiner berufsethischen Interessen glaubhaft machen kann.
4. Das Radiounternehmen verpflichtet sich, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um jede Verwechslungsgefahr zwischen dem redaktionellen Teil und der Werbung zu vermeiden. Das Unternehmen beschäftigt insbesondere unterschiedliche Mitarbeiter in diesen beiden Bereichen und achtet darauf, dass die gesendeten oder abgebildeten Werke nicht zu Werbezwecken verwendet werden können.

## Art. 24 - Rückerstattung der Spesen

1. Der Arbeitgeber erstattet dem Mitarbeiter jeden Monat die Spesen, die dieser im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Ausübung seiner Tätigkeit gemacht hat. Dies gilt vorbehaltlich der Bestimmungen des Obligationenrechts, insbesondere falls eine Kostenpauschale beglichen wird.
2. Wenn der Mitarbeiter dazu veranlasst ist, sein Privatfahrzeug regelmäßig 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 Punkt 1 ist im Regulativ der Mindestsätze festgesetzt. Im Fall einer Fahrt über mehr als 1000 km können zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter Sonderbestimmungen vereinbart werden.
4. Über die Rückerstattung der Spesen kann ein Unternehmensreglement erstellt werden.

## 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 Vertrag zu kündigen beabsichtigt, hat die andere Partei vor Versendung des Kündigungsschreibens davon zu benachrichtigen.
  - b) Jede Kündigung hat per Einschreiben zu ergehen. Im Kündigungsschreiben ist mindestens die Dauer der Verpflichtung und der letzte effektiv gearbeitete Tag anzugeben.
  - c) Außer während der Probezeit kann die Kündigung nur zum Monatsende erfolgen.
  - d) Der Mitarbeiter ist durch den Arbeitgeber oder dessen Vertreter anzuhören. Auf Verlangen des Empfängers wird ihm der Kündigungsgrund schriftlich mitgeteilt.
  - e) Sofern nicht anders vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist eines unbefristeten Vertrags:
    - sieben Tage zum Wochenende während der Probezeit;
    - einen vollen Monat im Laufe des ersten Beschäftigungsjahres;
    - drei volle Monate zwischen Beginn des zweiten und Ende des neunten Beschäftigungsjahres;
    - vier volle Monate ab Beginn des zehnten Beschäftigungsjahres.

2. Jede Änderung der vorausgehend genannten Kündigungsfristen ist schriftlich zu vereinbaren.
3. Falls die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt ist, ist der Mitarbeiter dazu berechtigt, seine Ferien während der Kündigungsfrist zu nehmen.
4. Nach Ablauf der Probezeit und ohne gerechtfertigten Grund kann die Kündigung weder während der von Artikel 336c OR definierten Sperrfristen noch während des unbezahlten Urlaubs im Anschluss an eine Niederkunft erfolgen (Art. 15. 2. Absatz).

### **Art. 26 - Fristlose Kündigung**

1. Die Partei, die davon ausgeht, einen gerechtfertigten Grund für die sofortige Kündigung des Arbeitsvertrags im Sinne von Art. 337, Absatz 1 OR zu haben, teilt dies der anderen Partei mit, und hört sie vor Versendung des Kündigungsschreibens an, außer im Fall von außergewöhnlichen Umständen.
2. Die fristlose Kündigung hat per Einschreiben zu ergehen. Der geltend gemachte gerechtfertigte Grund wird schriftlich mitgeteilt.
3. Auf Verlangen des Mitarbeiters wird in seinem Arbeitszeugnis aufgeführt, dass er den Vertrag aus einem gerechtfertigten Grund gekündigt hat.

## TEIL III – AUS- UND WEITERBILDUNG

### Art. 27 - Aus- und Weiterbildung

1. Im Bemühen um die Anhebung des Berufsniveaus organisieren und entwickeln die Vertragsparteien die Aus- und Weiterbildungen für Journalisten und Moderatoren, insbesondere im Rahmen des Westschweizer Ausbildungszentrums für Journalisten (CRFJ).
2. Für jede Schulung wird ein gesondertes Abkommen geschlossen werden.
3. Die Weiterbildung wird durch einen paritätischen Beitrag finanziert, der auf der Grundlage des AHV-Lohns jedes Mitarbeiters, der dem ständigen Personal angehört, berechnet wird. Sein Satz und seine Verwendung werden im Rahmen eines paritätischen Abkommens festgesetzt, das einen Bestandteil des Anstellungsvertrags des Mitarbeiters darstellt.
4. Jedes Jahr kann jeder beitragszahlende Mitarbeiter beantragen, während einer zwei Tagen entsprechenden Dauer freigestellt zu werden, um an durch das CRFJ organisierten Kursen teilzunehmen, sofern dies keine erhebliche Beeinträchtigung für die Arbeitsorganisation innerhalb des Medienunternehmens darstellt. Das Ausbildungsabkommen (Accord FC) regelt die Beurlaubung für Schulungen längerer Dauer oder anderer Art.

## **TEIL IV – ARBEITSBEDINGUNGEN: FREIE MITARBEITER**

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

1. Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels regeln die Vertragsbeziehungen zwischen den Radiounternehmen, die der RRR angehören, und den Mitgliedern von **impressum**, die die Bedingungen von Artikel 2 erfüllen, jedoch nicht zum ständigen Redaktionspersonal dieser Medienunternehmen gehören (freie Mitarbeiter).
2. Um von den nachfolgenden Bestimmungen profitieren zu können, obliegt es dem Journalisten oder Moderator, seinen Status als Mitglied von **impressum** entweder zum Zeitpunkt des Abschlusses seines Arbeitsvertrags, oder zum Zeitpunkt seines Beitritts, bekanntzugeben.
3. Die in Art. 29-34 GAV vorgesehenen Sozialleistungen gelten nicht für Mitarbeiter, die im Sozialversicherungsbereich über einen selbständigen Status verfügen.

### **Art. 29 - Entgelt: Prinzipien**

1. Die Vergütung eines professionellen Journalisten oder Moderators, der freier Mitarbeiter eines Radiounternehmens ist, das als ordentliches Mitglied der RRR angehört, kann nicht unter den durch das Regulativ der Mindestsätze vorgesehenen Mindestbeträgen liegen (Anhang I des vorliegenden Vertrags).
2. Über das oben erwähnte Regulativ der Mindestsätze hinaus vereinbaren der Mitarbeiter und die Redaktion und das Moderationsteam frei die Art und den Umfang seiner Vergütung. Insbesondere werden in diesem Rahmen die Schwierigkeit der Aufgabe, die Ausführungsbedingungen (z.B. Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit), der notwendige Zeitaufwand, einschließlich für die Vorbereitung und die Fahrtzeit, schließlich die Qualität, und ggf. die Exklusivität des Ergebnisses berücksichtigt.
3. Die Spesen im Sinne von Art. 31 sind in der Vergütung 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 2 %. Falls die jährliche Teuerungsrate über 2 % liegt, wird der diesen Satz übersteigende Anteil zwischen den Vertragsparteien verhandelt.

## **Art. 30 - Vergütungsweise**

Im Allgemeinen wird der Mitarbeiter in Abhängigkeit vom Zeitaufwand für die Ausführung der Arbeit bezahlt, im Sinne von Artikel 30a.

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

- a) Monatliches Festentgelt oder Festentgelt pro Sendung (Art. 30b);
- b) pro Chronik oder Sendung (Art. 30c).

## **Art. 30a - Vergütung nach Zeitaufwand für die Aufführung**

1. Der Mitarbeiter, der einen Auftrag vom Chefredakteur oder Leiter des Moderationsteams erhält, bzw. von deren 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, während der er bezahlt wird, keine Arbeit für ein anderes Medienunternehmen auszuführen
2. Der Mitarbeiter legt aus eigenem Antrieb oder auf Aufforderung des Chefredakteurs oder des Leiters des Moderationsteams bzw. deren Vertreter ein im Prinzip schriftliches Angebot vor, das die Zeit angibt, die er für die Ausführung der Arbeit, einschließlich Vorbereitung und Fahrzeit, vorsieht. Falls der Chefredakteur oder der Leiter des Moderationsteams bzw. deren Vertreter dieses Angebot nicht annehmen können, haben sie dies unverzüglich bekanntzugeben.
3. Falls der Mitarbeiter im Lauf der Ausführung der Arbeit feststellt, dass diese mehr Zeit in Anspruch nimmt, als vereinbart, hat er unverzüglich den Chefredakteur oder den Leiter des Moderationsteams bzw. deren Vertreter zu verständigen und sich mit ihnen um ein neues Abkommen zu bemühen. In Ermangelung ist der Arbeitgeber oder dessen Vertreter nur durch das ursprüngliche Abkommen gebunden.
4. Die Vergütung nach Zeitaufwand kann nicht unter dem Mindestsatz des Regulativs liegen.
5. Das für freie Mitarbeiter anwendbare Regulativ umfasst die Bezahlung einer Urlaubsentschädigung für 4 Wochen, die 8,33 % des Basisentgelts entspricht.

Jede Entgeltabrechnung hat die Grundvergütung und den Anteil der Urlaubsentschädigung (8,33%) zu erwähnen.

6. Der nach Zeitaufwand bezahlte Mitarbeiter wird nach mindestens sechsmonatiger Zusammenarbeit als regelmäßiger Mitarbeiter betrachtet, unabhängig von der Art der behandelten Themen.

7. Der Status als regelmäßiger freier Mitarbeiter gewährt Anspruch auf eine Kündigungsfrist gemäß den Bedingungen von Artikel 25 GAV. Die Jahre, während derer der Mitarbeiter den Status als regelmäßiger Mitarbeiter wie im Absatz 6 definiert hat, zählen als Beschäftigungsjahre.

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

- Bis zu einem Jahr der Zusammenarbeit: Abweichend von Art. 25 eine Kündigungsabfindung in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Entgelts; diese wird durch Berechnung des mittleren Entgelts der gearbeiteten Monate ermittelt;
  - nach der einjährigen Zusammenarbeit: Entlassungsabfindung, die dem während der Kündigungsfrist erzielten Entgelt entspricht; das zu bezahlende durchschnittliche monatliche Entgelt wird anhand der durchschnittlichen Vergütung der zwölf letzten Monate berechnet.
8. Im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Mitarbeiter kann das Entgelt nach Zeitaufwand auf eine Arbeit angewendet werden, für die kein Auftrag erteilt wurde.

#### **Art. 30b – Vergütung durch monatliches Festentgelt oder Festentgelt pro Sendung**

1. Der durch ein monatliches Festentgelt vergütete freie Mitarbeiter erfüllt einen oder mehrere allgemeine Aufträge, die sich nicht unter Bezugnahme auf einen präzisen Tätigkeitssatz beschreiben lassen.

Ein freier Mitarbeiter mit Festentgelt pro Sendung arbeitet bei jeder festgelegten Sendung mit und erhält dafür ein Festentgelt.

Die für freie Mitarbeiter anwendbaren Bestimmungen mit monatlichem Festentgelt gelten entsprechend auch für freie Mitarbeiter mit Festentgelt pro Sendung.

2. Das Festentgelt wird zwischen ihm und dem Chefredakteur oder dem Leiter des Moderationsteams bzw. deren Vertreter im Einvernehmen festgesetzt. Artikel 29 wird berücksichtigt. Sofern der für die Ausführung dieses Auftrags erforderliche Zeitaufwand abgeschätzt werden kann, wird unter anderem das Regulativ der Mindestsätze berücksichtigt.
3. Das Abkommen über die Zusammenarbeit, das eine Vergütung in Form eines Festentgelts pro Monat oder pro Sendung enthält, ist schriftlich abzuschließen.
4. Der mit einem Festentgelt pro Monat oder pro Sendung bezahlte freie Mitarbeiter hat die folgenden Rechte:
  - Bezahlung eines 13. Festentgelts (anhand der durchschnittlichen Jahresvergütung berechnet);

- 4 Wochen Ferien pro Jahr, die durch den Mitarbeiter effektiv zu nehmen sind;
- Berufliche Vorsorgeversicherung gemäß BVG und Abkommen zwischen RRR und impressum über die berufliche Vorsorge von freien BR-Journalisten (Anhang V des GAV);
- 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, falls dieser bereits privat dafür versichert ist.
- Die Kündigung des Zusammenarbeitsabkommens mit einem Festentgelt pro Monat oder pro Sendung unterliegt den in Artikel 25 vorgesehenen Form- und Fristbedingungen. Die Jahre, während derer diese Vergütungsweise für den Mitarbeiter angewendet wurde, werden als Beschäftigungsjahre betrachtet.
- Im Fall einer durch ein ärztliches Attest belegten Erkrankung: Bezahlung seines gesamten Festentgelts während der ersten drei Monate seiner Arbeitsunterbrechung;
- Bezahlter Mutterschaftsurlaub von sechzehn 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, alles daran zu setzen, damit dem Mitarbeiter der volle Betrag der Familienzulage bezahlt wird.

## **Art. 30c – Pro Sendung oder pro Chronik**

### **1. Entgelt**

1. Pro Chronik oder pro Sendung können nur diejenigen Journalisten oder Moderatoren bezahlt werden, die ihren eigenen Beitrag anbieten. Das Entgelt wird im gegenseitigen Einvernehmen zwischen ihnen und dem Chefredakteur oder dem Leiter des Moderationsteams bzw. deren Vertreter festgesetzt, zum Zeitpunkt des Abschlusses des Zusammenarbeitsabkommens oder der Annahme des Inhalts der Sendung oder der Chronik. Es hat Artikel 29 zu entsprechen.

### **2. Kündigungsfrist**

Die pro Sendung oder pro Chronik bezahlten Mitarbeiter werden als regelmäßige Mitarbeiter betrachtet, wenn sie einen durchschnittlichen Jahresbruttogewinn von mindestens 10'000,- Fr. verzeichnen, der pro Sendung oder Chronik beim gleichen Unternehmen erzielt wurde.

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

Die Jahre, in denen der Journalist oder Moderator den Status eines regelmäßigen Mitarbeiters hatte, zählen als Beschäftigungsjahre.

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

- Bis zu einem Jahr der Zusammenarbeit: Abweichend von Art. 25, eine einem Monat des durchschnittlichen monatlichen Entgelts entsprechende Kündigungsabfindung; diese wird durch Berechnung des mittleren Entgelts der gearbeiteten Monate ermittelt;
- nach der einjährigen Zusammenarbeit: Entlassungsabfindung, die dem während der Kündigungsfrist erzielten Entgelt entspricht; das zu bezahlende durchschnittliche monatliche Entgelt wird anhand der durchschnittlichen Vergütung der zwölf letzten Monate berechnet.

### **3. Ferien**

Das für freie Mitarbeiter anwendbare Regulativ umfasst die Bezahlung einer Urlaubsentschädigung für 4 Wochen, die 8,33 % des Basisentgelts entspricht.

Die Entgeltabrechnung hat die Grundvergütung und den Anteil der Urlaubsentschädigung (8,33%) zu erwähnen.

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

1. Unabhängig von der Vergütungsweise hat der Mitarbeiter gegen Vorlage von Belegen Anspruch auf die Rückerstattung der ihm für die Ausführung der Arbeit entstandenen Spesen, im Einvernehmen mit dem Chefredakteur oder dem Leiter des Moderationsteams bzw. deren Vertreter, insbesondere der Spesen für Fahrtkosten, Mahlzeiten, Unterkunft, Kommunikation, Versand von Materialien, usw.
2. Soweit möglich werden die Kosten bei Auftragserteilung abgeschätzt und zwischen dem Mitarbeiter und dem Chefredakteur oder dem Leiter des Moderationsteams, bzw. deren Vertreter, vereinbart. Es kann eine Pauschale vereinbart werden.
3. Die Kilometerpauschale für durch den Mitarbeiter mit seinem Privatfahrzeug gemachte Fahrten, mit vorausgehender Zustimmung des Chefredakteurs oder des Leiters des Moderationsteams, bzw. deren Vertreter, entspricht der im Regulativ vorgesehenen.

### **Art. 32 – Urheberrecht**

1. Unabhängig von der Vergütungsweise gehen die Benutzungsrechte der an ein Radiounternehmen gelieferten Produktion durch einen Mitarbeiter für eine Sendung und die einmalige Wiederholung an das Radiounternehmen über,

während alle darüber hinaus gehenden Ansprüche auf die Wiederverwendung der Produktion des Mitarbeiters letzterem zufallen.

2. Für jede über die oben beschriebene hinausgehende Verwendung ist ein schriftliches Abkommen zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter zu schließen. In diesem Abkommen ist insbesondere eine zusätzliche Vergütung festzulegen, die vom Umfang der besagten Verwendung abhängt, insbesondere, falls die Produktion für ein Medium verwendet wird, das nicht direkt durch das Radiounternehmen betrieben wird.
- 3.
4. An der eingereichten Produktion können ohne Zustimmung des Autors nur unwesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die redaktionelle Aufbereitung unerlässlich sind. Die betreffende Zustimmung kann einmal global erteilt werden, ist jedoch jederzeit widerruflich. Soweit möglich wird dem Autor die Möglichkeit geboten, die von der Redaktion oder dem Moderationsteam gewünschten Änderungen vorzunehmen. Falls das Material ohne Zustimmung des Autors geändert wird, muss aus den Namenangaben klar hervorgehen, wofür der Autor verantwortlich ist, und wofür die Redaktion oder das Moderationsteam verantwortlich ist.
5. Die in einem Internetauftritt des Arbeitgebers veröffentlichte Information hat die anerkannten berufsständischen Regeln sowie die Erhaltung der Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters zu respektieren.
6. Für jede Wiedergabe, Darstellung oder Sendung von Beiträgen in ihrem Internetauftritt verpflichtet sich das Radiounternehmen, folgende Angaben zu machen:
  - Die Signatur oder die Angabe des Autors oder seines Pseudonyms im branchenüblichen Maß;
  - den Namen des Radios, das den Beitrag gesendet hat, und das Datum der Erstsendung, soweit möglich;
  - den Vermerk "Änderungen und Vervielfältigungen untersagt".
7. Ein Mitarbeiter kann eine Nutzung ablehnen, von der er eine Beeinträchtigung seiner berufsethischen Interessen glaubhaft machen kann.

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

1. Jede unter den im Einvernehmen zwischen der Redaktion oder dem Moderationsteam und dem Mitarbeiter festgesetzten Bedingungen gelieferte Leistung führt zur vereinbarten Vergütung.
2. Jede gesendete Leistung ist innerhalb von dreißig Tagen nach der Sendung zu bezahlen. Ein akzeptiertes aber nicht gesendetes Thema ist sechzig Tage nach der Lieferung zu bezahlen.

3. Für jede durch die Redaktion oder das Moderationsteam akzeptierte Produktion wird eine Sendefrist vereinbart. Falls das Moderationsteam diese Frist nicht einhalten kann, informiert es den Mitarbeiter unverzüglich darüber und teilt ihm seine neuen Absichten mit. Falls es auf jede Nutzung verzichtet, kann der Mitarbeiter unbeschränkt darüber verfügen.
4. Eine der Prüfung durch einen Chefredakteur oder den Leiter des Moderationsteams bzw. deren ermächtigten Vertreter unterliegende Produktion erfordert eine Antwort innerhalb der dafür vereinbarten Frist. Nach Verstreichen dieser Frist kann der Mitarbeiter unbeschränkt darüber verfügen.
5. Falls die Redaktion oder das Moderationsteam die Qualität der gelieferten Leistung für unzureichend hält, informiert sie den Mitarbeiter unverzüglich darüber. Sie teilt ihm entweder mit, dass sie die Sendung im aktuellen Zustand ablehnt, oder dass sie den vereinbarten Preis nicht vollständig bezahlen wird. Ein eventueller Rechtsstreit kann vor das in den Artikeln 41 und 42 eingeführte Schlichtungsorgan gebracht werden, welches ggf. einen externen Sachverständigen heranziehen kann.
6. Die Redaktion oder das Moderationsteam ist für die Rückgabe der akzeptierten oder bestellten Aufzeichnungen oder deren Aufbewahrung zuständig, sofern letztere Gegenstand eines ausdrücklichen Abkommens mit dem Autor ist. Ein unter Verantwortung des Arbeitgebers verlorenes oder irreversibel beschädigtes Originaldokument berechtigt zu einer Entschädigung.

#### **Art. 34 - Berufliche Vorsorge und Versicherungen**

1. Unabhängig vom Status und der Vergütungsweise des Mitarbeiters ist das Radiounternehmen zur Bezahlung der fälligen Sozialabgaben kraft der Bundes- und Kantonsgesetzgebung verpflichtet. Es kann vor der Berechnung der Beiträge für AHV/IV/EO usw. und BVG kein Abzug für "Gemeinkosten" vom Gewinn der Mitarbeiter ohne deren schriftliche Zustimmung bzw. ggf. der Zustimmung der Ausgleichskasse vorgenommen werden.
2. Das Abkommen zwischen RRR/impressum gilt im Bereich der beruflichen Vorsorge für Rente, Todesfall und Invalidität der freien Journalisten (Anhang V).

## **TEIL V – ANWENDUNG, SCHLICHTUNG, SCHIEDSGERICHT, KÜNDIGUNG**

### **Art. 35 - Einhaltung des Vertrags, Arbeitsfrieden**

Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung des Vertrags im Sinne von Artikel 357a OR. Sie verpflichten sich, gemeinsam oder getrennt einzugreifen, damit ihre Mitglieder den Vertrag einhalten.

### **Paritätischer Ausschuss**

#### **Art. 36 – Zuständigkeitsbereiche**

1. Ein paritätischer Ausschuss (nachfolgend der Ausschuss) überwacht die Anwendung der vorliegenden Vereinbarung.
2. Neben denjenigen, die ihm die Anhänge des vorliegenden Vertrags erteilen, und jedem anderen zwischen RRR und impressum geschlossenen Abkommen, hat der Ausschuss die folgenden Zuständigkeitsbereiche:
  - a) er legt den Vertrag aus;
  - b) er sorgt für die Einhaltung des Vertrags und kann zu diesem Zweck Kontrollen bei Arbeitgebern und Journalisten und Moderatoren durchführen; alle Parteien sind dazu verpflichtet, ihm die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen unter dem Mantel der Geheimhaltung zu liefern;
  - c) er überwacht die Einhaltung der Lösungen, die durch das Schlichtungsorgan vorgegeben wurden, sowie der Schiedssprüche;
  - d) er empfängt die Anträge auf Beitritt zum Gesamtarbeitsvertrag und leitet sie an die Vertragsparteien weiter, mit seiner Stellungnahme bezüglich der Weiterbehandlung; er informiert den Antragsteller über den getroffenen Beschluss;
  - e) er erkennt nach vorausgehender Stellungnahme des Westschweizer Ausbildungszentrums für Journalisten (CRFJ) einen ausländischen Berufsausweis an, im Sinne von Artikel 3, Punkt 1, Abs. c;
  - f) er nimmt zur Information der Vertragsparteien vorausgehend Stellung bezüglich jeder eventuellen Änderung des GAV, insbesondere im in Art. 45 Punkt 5 erwähnten Fall;
  - g) er ergreift auf Antrag der Vertragsparteien jegliche Initiative im Hinblick auf den Interessenschutz der Westschweizer Presse.

#### **Art. 37 – Einrichtung**

1. Der Ausschuss besteht aus drei Vertretern von impressum und drei Vertretern der RRR. Außerdem umfasst jede Delegation ein stellvertretendes Mitglied. Der Vorsitz 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 im gegenseitigen Einvernehmen die Gründung einer beschränkten Kommission beschließen.

2. Das Sekretariat des Ausschusses obliegt derjenigen Vertragspartei, die nicht den Vorsitz ausübt.
3. Der Ausschuss kommt auf Einberufung seines Vorsitzenden zusammen, und obligatorischerweise innerhalb einer Frist von maximal einem Monat, auf Antrag einer Vertragspartei, einer deren Sektionen oder eines Ausschussmitglieds.
4. Der Ausschuss entscheidet mit einfacher Mehrheit der abgegeben Stimmen.
5. Jedes Ausschussmitglied, das an einem Streitfall beteiligt ist, der vor den Ausschuss 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 der Ausschuss selbst seine Vorgehensweise fest.

### **Vermittlungsorgan**

#### **Art. 38 – Zuständigkeitsbereiche**

1. Der Arbeitgeber und seine Vertreter schützen und respektieren in den Arbeitsbeziehungen die Persönlichkeit des Mitarbeiters; sie nehmen auf seine Gesundheit Rücksicht und achten auf die Aufrechterhaltung der Sittlichkeit. Insbesondere achten sie darauf, dass die Journalisten und Moderatoren nicht sexuell belästigt werden, und dass sie gegebenenfalls nicht in Verbindung mit derartigen Akten benachteiligt werden.
2. Sie ergreifen die nach Erfahrung erforderlichen Maßnahmen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Unversehrtheit des Mitarbeiters, 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 das Vermittlungsorgan wenden.

#### **Art. 39 – Einrichtung und Zusammensetzung**

1. Auf Branchenebene wird ein Vermittlungsorgan für die Westschweiz eingerichtet.

2. Das zuständige Vermittlungsorgan wird durch die Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen für einen zweijährigen Zeitraum ernannt.
3. Das ernannte Vermittlungsorgan muss aus qualifizierten, unabhängigen, neutralen und unparteiischen Personen bestehen.
4. Das Vermittlungsorgan wird durch die betroffenen Personen, durch eine davon oder durch den Arbeitgeber oder dessen Vertreter beauftragt, die Mitglied einer der Vertragsparteien sind.
5. Die Vermittlung kann nur mit Zustimmung aller betroffenen Parteien stattfinden. Das Vermittlungsorgan vergewissert sich einzeln bei den Parteien, dass diese Bedingung erfüllt wird.
6. Das Vermittlungsorgan untersucht die beschriebene Situation. Es empfängt die antragstellende Person und hört sie an. Mit deren Zustimmung setzt es 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 infolge ihrer Heranziehung des Vermittlungsorgans kein Nachteil entstehen. Während des Vermittlungsverfahrens werden sich die Vertragsparteien jeder Form von Druckausübung auf die Mitglieder des Vermittlungsorgans sowie auf die an der Vermittlung beteiligten Parteien enthalten.
8. Die Parteien und die Mitglieder des Vermittlungsorgans können jederzeit beschließen, den Vermittlungsprozess abubrechen.
9. Die Mitglieder des Vermittlungsorgans verpflichten sich zur strengsten 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 ein Protokoll unterzeichnet werden, falls die Parteien dies wünschen.
12. RRR und impressum teilen sich jeweils zur Hälfte die Kosten des Vermittlungsorgans.

## Schlichtungsorgan

### Art. 40 – Zuständigkeitsbereiche

1. Streitigkeiten zwischen einem oder mehreren Mitgliedern von **impressum** und einem Unternehmen, das Mitglied der RRR ist, können durch die zuerst handelnde Partei vor ein Schlichtungsorgan (nachfolgend SO) gebracht werden.
2. Es wird vereinbart, dass die am Streitfall beteiligten Parteien das SO als Schiedsgerichtsinstanz einsetzen können. 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 RRR 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 dem GAV, dessen Anhängen oder jedem anderen Abkommen zwischen den Vertragsparteien ergeben.

### Art. 41 – Einrichtung

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

## Schiedsgericht

### Art. 42 – Zuständigkeitsbereiche

1. Jeder zwischen den Vertragsparteien bezüglich des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags, dessen Anhängen oder einem damit verbundenen Abkommen eintretende Streitfall, insbesondere bezüglich deren Vorhandensein, Gültigkeit, Auslegung, Ausführung oder Nichtausführung, unabhängig davon, ob dieser Streitfall vor oder nach Auslaufen des Vertrags eintritt, wird endgültig durch das Schiedsgerichtsverfahren beigelegt.
2. Jeder Streitfall zwischen Mitgliedern der RRR und **impressum** bezüglich des vorliegenden Vertrags, eines seiner Anhänge oder einem damit verbundenen Abkommen, insbesondere bezüglich ihres Vorhandenseins, ihrer Gültigkeit, ihrer Auslegung, ihrer Ausführung oder Nichtausführung, unabhängig davon, ob dieser Streitfall vor oder nach Auslaufen des Vertrags eintritt, kann durch die zuerst handelnde Partei vor das Schiedsgericht gebracht werden.
3. Ein oder mehrere Mitglieder der RRR oder von **impressum** können nur gegen ein oder mehrere Mitglieder der anderen Vertragspartei ein Schiedsgerichtsverfahren einleiten, jedoch nicht gegen diese selbst oder eines ihrer Organe vorgehen.
4. Der nach der Einleitung des Verfahrens vor dem Schiedsgericht eintretende Rücktritt eines Mitglieds von RRR oder von **impressum** ändert nicht die sich

aus der vorliegenden Vereinbarung oder einem ihrer Anhänge ergebenden Rechte und Pflichten der Streitparteien.

### **Art. 43 – Einrichtung**

1. Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich in Lausanne.
2. Die Streitparteien können den Sitz der Vertragspartei, 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. 44 – Geltungsdauer, Änderung und Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags**

1. Der GAV wird für eine unbefristete Dauer geschlossen. Er tritt am 1. Juli 2008 in Kraft.

Aus budgetären Gründen können die Arbeitgeber jedoch das Inkrafttreten des Regulativs der Mindestsätze bis spätestens zum 1. Januar 2009 aufschieben, unter Berücksichtigung der Indexierung (Art. 12 und 29 GAV). Die Vertragsparteien können den GAV frühestens am 31.12.2010 zum 31.12.2011 kündigen. Die Kündigung hat per Einschreiben zu erfolgen.

2. Nach dieser Frist kann jede Partei den GAV per Einschreiben unter Wahrung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündigen.
3. Die Parteien vereinbaren, sobald wie möglich und auf paritätische Weise den Begriff "Moderator" im Sinne des vorliegenden Vertrags genauer zu definieren, beispielsweise durch die Einrichtung eines Berufsregisters für Moderatoren.

4. Sollte ein neuer Sachverhalt von allgemeiner Reichweite eintreten, insbesondere in einem Bereich, der nicht durch den Vertrag gedeckt ist, oder aufgrund einer technischen Entwicklung, wesentlicher Gesetzesänderungen oder einer erheblichen Entwicklung der Einkünfte aus der Verwertung der Produktion der Mitarbeiter, kann jede Vertragspartei jederzeit die Eröffnung von Verhandlungen im Rahmen der paritätischen Kommission beantragen.

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

5. Die Partei, die den Vertrag kündigt, hat ihrem Kündigungsschreiben einen Änderungsentwurf beizufügen. Spätestens drei Monate nach Erhalt dieser Unterlagen werden die Verhandlungen aufgenommen werden.

6. Falls beim Inkrafttreten des Vertrags der Reallohn eines Mitarbeiters denjenigen, auf den er kraft des neuen Regulativs der Mindestsätze Anspruch hat, übersteigt, bleibt sein Lohn mindestens auf dem aktuellen Stand.

#### **Art. 45 – Anhänge des Vertrags**

Die folgenden Dokumente bilden die Anhänge des Vertrags, dessen Bestandteil sie darstellen:

- Anhang I: Regulativ der Mindestsätze
- Anhang II: Modalitäten für den Beitritt zum GAV;
- Anhang III: Schlichtverfahren
- Anhang IV: Schiedsgerichtsverfahren
- Anhang V: Abkommen zwischen RRR und impressum über die berufliche Vorsorge der freien BR-Mitarbeiter

Fribourg, Rossemaison, den 1. Januar 2008

**URRR**  
**Westschweizer Union der Regionalradios**  
Der Präsident:

(gez.)

Der Sekretär:

(gez.)

**impressum**  
**Die Schweizer JournalistInnen**  
Der Vorsitzende:

(gez.)

Der Direktor:

(gez.) M. Fleury

**ANHANG I****REGULATIV DER MINDESTSÄTZE PER 1. JULI 2008****1. JOURNALISTEN UND BERUFSMODERATOREN**

Der Monatslohn eines Journalisten und eines Berufsmoderators, die in einem der RRR angehörenden Radiounternehmen arbeiten, beträgt mindestens:

Jahr	Journalisten Fr.	Moderatoren Fr.
1.	5'500.00	4'700.00
2.	5'700.00	4'850.00
3.	5'900.00	5'000.00
4.	6'100.00	5'150.00
5.	6'300.00	5'300.00
6.	6'500.00	5'450.00
7.	6'700.00	5'600.00
8.	6'900.00	5'750.00
9.	7'100.00	5'900.00
10.	7'300.00	6'050.00
11.	7'400.00	6'130.00
12.	7'500.00	6'220.00
13.	7'600.00	6'300.00
14.	7'700.00	6'390.00
ab dem 15. Jahr	7'800.00	6'470.00

**Anmerkung:** Während bei den Journalisten die Jahre der Eintragung im BR für die Lohnentwicklung ausschlaggebend sind, werden bei den Moderatoren die Jahre der Berufserfahrung berücksichtigt.

## 2. FREIE MITARBEITER

Die Vergütung eines Journalisten und eines Berufsmoderators, die freie Mitarbeiter eines der RRR angehörenden Radiounternehmens sind, beträgt mindestens:

### 2.1 Vergütung nach Zeitaufwand (Journalisten und Moderatoren)

	Grundtarif Fr.	Davon Urlaubs- entschädigung (8,33 %, Art. 30a, Punkt 5 GAV) Fr.
Ganzer Tag	500.00	38.50
Halber Tag	280.00	21.55
Stunde	100.00	7.70

## 3. KILOMETERPAUSCHALE (Art. 24, Punkt 3 GAV)

Festangestellte Mitarbeiter: **mindestens 60 Rp**

Freie Mitarbeiter: **mindestens 65 Rp**

## ANHANG II

### BEITRITTSVERFAHREN ZUM GAV

1. Gemäß Art. 2 Punkt 4 des GAV lassen die RRR und **impressum** (nachfolgend die Parteien) das Prinzip des Beitritts von Arbeitgebern zu, die nicht Mitglieder der ersteren Organisation sind, und von Journalisten und Moderatoren, die nicht der Zweiteren angehören.
2. Der Arbeitgeber, der dem GAV beitreten möchte, muss den Nachweis erbringen, dass sein Unternehmen den für den Beitritt zur RRR festgesetzten Bedingungen entspricht.
3. Ein Journalist, der nicht Mitglied von **impressum** ist, und für einen durch das GAV gebundenen Arbeitgeber tätig ist, und der dem GAV beitreten möchte, muss beim Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden (BR) eingetragen sein und über eine Berufsausbildung verfügen, die von den Parteien als zufriedenstellend betrachtet wird.
4. Den Antragstellern werden zwei verschiedene Formeln von "Treueerklärungen" an die GAV zur Verfügung gehalten, von denen eine für die Arbeitgeber bestimmt ist, die andere für die Journalisten und Moderatoren. 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. Der ausgefüllte und unterzeichnete Vordruck wird dem paritätischen Ausschuss von RPR/**impressum** zugestellt. Dieser informiert die Vertragsparteien unverzüglich über den Antrag, wobei er 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 Beitritts mitgeteilt. Die Ablehnung durch eine der Parteien hat die Ablehnung des Antrags zur Folge.
7. Der Beitritt 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 des paritätischen Ausschusses, 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 GAV. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

## ANHANG III

### SCHLICHTVERFAHREN

1. Das Schlichtungsorgan (nachfolgend SO) wird in den Artikeln 40 und 41 des GAV von RRR/**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 RRR und der andere durch **impressum**.
3. Was den neutralen Präsidenten anbelangt, 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 RRR ernannten Beisitzer müssen jeweils der Organisation, durch die sie ernannt werden, angehören. **impressum** und die RRR 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 er angehört.
7. Der Präsident kann nach eigenem Ermessen 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, 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 die RRR 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 Punkt 2 GAV).
  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 übernimmt das Sekretariat des SO. RRR 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 Bestandteil des GAV. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

## ANHANG IV

### SCHIEDSGERICHTSVERFAHREN

1. Für das in Artikel 43 des GAV eingeführte Schiedsgerichtsverfahren (das Gericht) sowie für das Verfahren des Schlichtungsorgans (SO), falls es als Schiedsgerichtsinstanz gewählt wird (Art. 40 Punkt 2 GAV), gilt das Schweizer Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.03.1969. Darüber hinaus gelten die nachfolgenden Bestimmungen. Die Punkte 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 Oberschiedsrichter. Der Oberschiedsrichter muss eine juristisch qualifizierte Person sein, im Allgemeinen eine Magistratsperson oder ein ehemaliger Richter.
3. Falls der Beklagte innerhalb der Frist von Punkt 2 nicht seinen Schiedsrichter ernennt, oder falls sich die Schiedsrichter nicht auf den Namen des Oberschiedsrichters 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 Aufgabe des Gerichts ist auf drei Monate befristet. 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 RRR 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 gemäß 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 förmlich das Urteil 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 muss sich vor allem darum bemühen, diejenige Partei wieder in ihre Rechte einzusetzen, von der es anerkennt, dass ihre Interessen infolge der Nichteinhaltung des GAV, eines seiner Anhänge oder eines damit verbundenen Abkommens verletzt wurden. Es legt den Schweregrad des begangenen Fehlers fest und legt der unterlegenen Partei, je nach Schweregrad des Fehlers sowie eventuell dem wiederholten Charakter, einen Verweis, eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe auf. Durch den Schiedsspruch darf die Beitrittsfreiheit der schuldigen Partei entweder zu RRR oder zu **impressum** 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 RRR oder eines ihrer Mitglieder ist, und RRR falls es sich um **impressum** oder eines seiner Mitglieder handelt.
12. Die RRR und **impressum** verpflichten sich, ihre Mitglieder durch die Inanspruchnahme aller ihnen zur Verfügung stehenden satzungsmäßigen Mittel dazu zu zwingen, 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 den Träger der Verfahrenskosten fest. Es wird keine Parteientschädigung gewährt. Die RRR und **impressum** gewährleisten die Bezahlung der Kosten, die zu Lasten der zu ihren Mitgliedern gehörenden Partei gehen.
14. Der vorliegende Anhang ist ein Bestandteil des GAV. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.

**ANHANG V****ABKOMMEN ZWISCHEN RRR und impressum  
ÜBER DIE BERUFLICHE VORSORGEVERSICHERUNG  
DER FREIEN JOURNALISTEN UND MODERATOREN**

Die RRR und impressum vereinbaren Folgendes:

1. Das Radiounternehmen ermutigt die freien Journalisten und Moderatoren (die freien Mitarbeiter), 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 Radiounternehmens ist nur dann fällig, wenn es durch den freien Mitarbeiter damit beauftragt wurde, seinen eigenen Beitrag in gleicher Höhe von den der AHV unterliegenden Honoraren einzubehalten. Der nachfolgende Artikel 4, 2. Absatz ist vorbehalten.
3. Die Pensionskasse für Journalisten (CPJ) stellt der RRR für die beigetretenen Radiounternehmen die erforderlichen Vordrucke für die Anwendung des vorliegenden Abkommens zur Verfügung.
4. Mittels des einschlägigen Formulars fordert das Radiounternehmen den für sie tätigen freien Mitarbeiter dazu auf, die Vorsorgeinstitution anzugeben, die er gewählt hat, oder im Gegenteil ihm seinen ausdrücklichen Verzicht darauf mitzuteilen.  
Der freie Mitarbeiter kann jedoch nicht darauf verzichten, falls sein Jahresgewinn bei besagtem Unternehmen den durch das BVG, im Sinne von Artikel 2 dieses Gesetzes, im Bereich der obligatorischen Berufsvorsorge festgesetzten Grenzbetrag überschreitet.
5. In Abweichung vom Gesamtarbeitsvertrag RRR/impressum (der GAV) sind die aufgelaufenen Honorare bis zum Erhalt der Antwort des freien Mitarbeiters nicht fällig.
6. Der Beitrag des Radiounternehmens sowie der Beitrag des freien Mitarbeiters 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. Das Radiounternehmen überweist alle drei Monate seinen Beitrag sowie den Beitrag des freien Mitarbeiters auf das individuelle Konto der "2. Säule" des Betreffenden bei der Stiftung.

8. Der vorliegende Anhang ist ein Bestandteil des GAV. Er kann durch die Parteien im Rahmen der von letzterem vorgesehenen Formen und Fristen verändert werden.