

Branchenvereinbarung

zwischen

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN (VSM),

Konradstrasse 18, 8021 Zürich

und

1. **impressum** – die Schweizer
Journalistinnen, Hans-Fries 2, Postfach,
1700 Freiburg,
2. **syndicom** – Gewerkschaft Medien und
Kommunikation, Monbijoustrasse 33, Postfach, 3001
Bern

Die Parteien schliessen zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens und zeitgemässer Arbeitsbedingungen die nachfolgende Branchenvereinbarung:

1. Geltung und Rechtswirkung

Mitglieder des VSM, die diese Branchenvereinbarung unterzeichnen, verpflichten sich gegenüber dem VSM, ihren Mitarbeitenden im Sinne von nachstehend Ziffer 2 mindestens den Bestimmungen dieser Branchenvereinbarung gleichwertige Arbeitsbedingungen zu gewähren. Die Unterzeichnung gilt für die weitere Gültigkeitsdauer dieser Branchenvereinbarung. Der VSM verpflichtet sich, auf die unterzeichnenden Mitglieder falls erforderlich einzuwirken, damit diese ihren eingegangenen Verpflichtungen nachkommen. Das Günstigkeitsprinzip ist anwendbar. Bestehende einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen für die Arbeitnehmenden nicht unter Berufung auf diese Branchenvereinbarung verschlechtert werden.¹ Diese Branchenvereinbarung wird zum Inhalt des jeweiligen Einzelarbeitsvertrages, wenn im Letzteren darauf verwiesen wird.

2. Persönlicher Geltungsbereich

Die Branchenvereinbarung ist auf journalistisch tätige Mitarbeitende einschliesslich des technischen Redaktionspersonals, soweit dieses überwiegend eine BR-berechtigte Tätigkeit²

¹ Zulässig ist jedoch in jedem Fall eine Vereinbarung, wonach bereits vor Inkrafttreten dieser Branchenvereinbarung gewährte Kompensationstage oder -zeiten primär als Kompensation von Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss nachstehend Ziffer 6.2 gelten.

² «BR-berechtigte Tätigkeit» stellt in Anlehnung an das Merkblatt **Schweizer Presseausweis und Berufsregister der journalistisch tätigen Medienschaffenden BR** einen eigenständigen

ausübt, in privaten Medienhäusern in der Deutschschweiz und im Tessin anwendbar. Ausgenommen sind Mitarbeitende, die ausschliesslich im Bereich Corporate Publishing tätig sind und solche, die der Branchenvereinbarung zwischen den Medienverbänden der Privatradios und Privatfernsehen (VSP/TS einerseits und syndicom/impressum/SSM andererseits) unterstehen. Der Branchenvereinbarung unterstehen auch freie Mitarbeitende mit BR-Eintrag, dies jedoch beschränkt auf die nachfolgenden Ziffern 5.4, 5.5, 8.2 Satz 1, 8.4 und 10 Abs. 1.

3. Arbeitsvertrag

Die Arbeitgebenden stellen ihren Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus, der mindestens die Angaben gemäss Artikel 330b OR enthalten muss.

4. Kündigung

4.1. Kündigungsfristen und -termine

Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit auf Ende eines Monats im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.

Empfehlung: Das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, die mindestens zehn Dienstjahre aufweisen und das 50. Altersjahr vollendet haben, kann mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten gekündigt werden.

4.2. Sozialplan

Im Falle einer Massenentlassung, welche die Schwellenwerte von Artikel 335d OR überschreitet, sind die Arbeitgebenden verpflichtet, mit der Arbeiternehmervertretung im Betrieb oder bei deren Fehlen mit den Mitarbeitenden Verhandlungen über einen Sozialplan aufzunehmen.

Beitrag an den Inhalt oder die Gestaltung eines Medienproduktes dar und besteht insbesondere darin, mittels Text, Bild, Ton oder deren Kombination, Informationen und Meinungen, im Hinblick auf deren Veröffentlichung oder Verbreitung zu sammeln, überprüfen, auszuwählen, strukturieren, analysieren, illustrieren, vorzubereiten. Insbesondere gelten folgende Funktionen grundsätzlich als journalistische Tätigkeit:

- Journalistin / Journalist
- Mediendokumentalistin / Mediendokumentalist
- Redaktorin / Redaktor
- Bildredaktorin / Bildredaktor
- Produzentin / Produzent
- Kamerafrau / Kameramann
- Abschlussredaktorin / Abschlussredaktor
- Medienillustratorin / Medienillustrator
- Chefin vom Dienst / Chef vom Dienst
- Regisseurin / Regisseur
- Realisatorin / Realisator
- Video-Editor

5. Lohn- und Auslagenersatz

5.1. Lohn Festangestellte

Der Einstiegslohn für festangestellte Journalistinnen und Journalisten beträgt bei Arbeitgebenden, deren Verlagsgruppe im Medienbereich insgesamt weniger als 500 Mitarbeitende mit überwiegend BR-berechtigender Tätigkeit beschäftigt, mindestens CHF 5'300.-, bei solchen, deren Verlagsgruppe im Medienbereich mindestens 500 Mitarbeitende mit überwiegend BR-berechtigender Tätigkeit beschäftigt, mindestens CHF 5'800.- pro Monat. Für das technische Redaktionspersonal mit überwiegend BR-berechtigender Tätigkeit beträgt der Einstiegslohn CHF 5'000.- für die erstgenannte Verlagsgruppe und CHF 5'300.- für die zweitgenannte Verlagsgruppe.

Die Mitarbeitenden haben Anspruch darauf, dass ihr Lohn mit zunehmender Berufserfahrung und Betriebstreue jährlich überprüft wird. Bei akkumulierter Teuerung von 3% ab Inkrafttreten dieser Vereinbarung verhandeln die Sozialpartner die Mindesteinstiegsgehälter neu.

Bei der Lohngestaltung ist die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten.

5.2. Lohn von Stagiaires/Volontaires

Der Einstiegslohn für Stagiaires/Volontaires beträgt mindestens CHF 3'000.- bis 3'500.- pro Monat, wobei innerhalb dieser Bandbreite auf Regionalität, Unternehmensgrösse und weitere unternehmensspezifische Eigenheiten Rücksicht genommen wird.

5.3. 13. Monatslohn

Festangestellte und Stagiaires/Volontaires haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, wobei der Jahreslohn (Monatslohn x 13) auch in zwölf Tranchen ausbezahlt werden kann.

5.4. Auslagenersatz (Spesen)

Mitarbeitende haben Anspruch auf vollen Auslagenersatz gegen Vorlage der Belege, soweit die Auslagen in direktem Zusammenhang mit der Erfüllung eines journalistischen Auftrags stehen. Alternativ kann eine äquivalente Pauschalentschädigung vereinbart werden.

Auslagenersatz ist separat abzurechnen und so auszuweisen, dass er steuerlich als solcher erkannt werden kann.

5.5 Grundsatz für die Honorare der «Freien»

Wurde keine Vereinbarung über das Honorar für Leistungen freischaffender Journalistinnen und Journalisten geschlossen, so ist die übliche, angemessene Vergütung geschuldet.

6. Arbeitszeit

6.1. Regelung im Einzelarbeitsvertrag

Die Normalarbeitszeit pro Woche, pro Monat oder pro Jahr wird im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Ebenso wird die allfällige Abgeltung von Überstunden durch Kompensation und oder durch Bezahlung im Einzelarbeitsvertrag geregelt.

6.2. Nacht- und Sonntagsarbeit

Mitarbeitenden, die in 25 oder mehr Nächten pro Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Arbeitsgesetzes leisten, wird ein Zeitzuschlag von 10% auf der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben, gewährt. Mitarbeitenden, die mindestens 40-mal pro Kalenderjahr Nachtarbeit geleistet haben, wird dieser Zeitzuschlag auf insgesamt fünf zusätzliche Freitage erhöht.

Mitarbeitenden, die in einem Kalenderjahr an mindestens 15 Sonn- oder Feiertagen im Sinne des Arbeitsgesetzes arbeiten, werden fünf zusätzliche Freitage gewährt.

Mitarbeitenden, die in 25 oder mehr, jedoch in weniger als 40 Nächten pro Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Arbeitsgesetzes leisten, wird der Zeitzuschlag von 10% auf der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben, ebenfalls auf insgesamt fünf zusätzliche Freitage erhöht, sofern die Anzahl Nächte zusammen mit der Anzahl Sonn- oder Feiertagen, an denen pro Kalenderjahr gearbeitet wird, zusammen die Zahl 40 erreicht.

Die maximal fünf zusätzlichen Freitage bzw. die Erhöhung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit auf fünf Freitage werden insgesamt pro Kalenderjahr nur einmal gewährt. Die Ansprüche gemäss den vorstehenden drei Absätzen können sich also nicht kumulieren. Mitarbeitende, die überwiegend mit Planungs- und Führungsaufgaben betraut sind und deren Jahreslohn inklusive Bonus CHF 120'000 übersteigt oder die Mitglied des obersten redaktionellen Führungsgremiums (z.B. Chefredaktion, Leitungsteam) sind, haben weder Anspruch auf zusätzliche Freitage noch auf eine Erhöhung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit.

Arbeitgebende, welche die maximal fünf zusätzlichen Freitage bzw. die Erhöhung des Zeitzuschlags nachweisbar vor dem 1. Januar 2025 durch eine Lohnerhöhung in ihrem Lohnsystem in den Lohn integriert hatten, sind von der Gewährung zusätzlicher Freitage bzw. einer Erhöhung des Zeitzuschlags befreit (auch für nach dem 1. Januar 2025 Neueintretende) und können bei ihrem Entschädigungssystem bleiben. Eine generelle Lohnerhöhung kann dabei nicht angerechnet werden; die Lohnerhöhung hat nach ihrem Zweck und ihrer Höhe die zusätzlichen Freitage bzw. die Erhöhung des Zeitzuschlags abzugelten.

6.3. Pikett-Dienst

Für Pikett-Dienst gilt Artikel 14 ArGV 1. Bereitschaftsdienst der Mitarbeitenden wird nicht gesondert entschädigt und ist im bezahlten Lohn inbegriffen.

7. Ferien und Urlaube

7.1. Ferien

Mitarbeitende haben Anspruch auf fünf, ab Vollendung des 50. Altersjahrs auf sechs Wochen Ferien.

7.2. Arbeitsfreie Tage

Mitarbeitende haben folgende Ansprüche auf arbeitsfreie Tage:

- Drei Tage bei Tod des/der Lebenspartners/in, eines Kindes oder Elternteils
- Zwei Tage bei eigener Heirat
- Ein Tag bei Heirat des eigenen Kindes
- Ein Tag bei Tod der Gross-, Schwiegereltern, Geschwister, Schwager, Schwägerin
- Ein Tag bei Wohnungswechsel

7.3. Mutterschaftsurlaub

In Ergänzung des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs werden während dessen Dauer die Taggelder der EO auf 100% des Lohnes ergänzt und wird der Urlaub um zwei Wochen verlängert, wobei während der Verlängerung mindestens 80% des Lohnes bezahlt werden. Die Arbeitnehmerin kann zudem auf ihren Wunsch hin einen zusätzlichen, unbezahlten Urlaub von einem Monat im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beziehen.

7.4. Urlaub des anderen Elternteils

Die Taggelder der EO während des Urlaubs des anderen Elternteils werden während zwei Wochen auf 100% des Lohnes ergänzt. Der andere Elternteil kann zudem auf seinen Wunsch hin einen zusätzlichen, unbezahlten Urlaub von maximal einem Monat im Anschluss an den Urlaub beziehen.

7.5. Weitere Urlaube

Es gelten die Artikel 329 und 329e ff. OR.

8. Soziale Sicherheit

8.1. Lohnfortzahlung bei Krankheit

Mitarbeitende erhalten nach Ablauf der Probezeit bei Krankheit während der ersten 30 Tage 100% des Lohnes, während der nachfolgenden 690 Tage 80% des Lohnes. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung bei Krankheit geleistet.

Schliesst die Arbeitgeberin zur teilweisen Deckung dieser Verpflichtung eine Taggeldversicherung ab, so werden deren Prämie je zur Hälfte von den Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden getragen.

8.2. Sozialversicherungen

Die Ausgestaltung der Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, UVG, ALV, BVG und FamZ) richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Während der Wartefrist gemäss UVG bezahlen die Arbeitgebenden den vollen Lohn.

8.3. Gesundheitsschutz

Der Gesundheitsschutz ist gemäss den gesetzlichen Vorschriften durchzuführen. Den Gesundheitsrisiken psychosozialer Natur ist angemessen Rechnung zu tragen.

8.4. Besondere Risiken

Mitarbeitende, die infolge ihrer Tätigkeit für eine Arbeitgeberin als Beklagte in ein Gerichtsverfahren verwickelt oder mit gerichtlichen Massnahmen bedroht werden, erhalten von der Arbeitgeberin einen uneingeschränkten Rechtsschutz, soweit das Verfahren oder die drohenden Massnahmen nicht von den Mitarbeitenden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht wurden.

9. Urheberrechte

Journalistinnen und Journalisten, Stagiaires/Volontaires, Praktikantinnen und Praktikanten übertragen – vorbehältlich einer abweichenden schriftlichen Vereinbarung – der Arbeitgeberin vollumfänglich das Urheberrecht an den Werken, welche sie in den Medien der Arbeitgeberin publiziert haben und künftig publizieren werden. Von der Abtretung erfasst sind sämtliche gegenwärtigen und auch künftigen noch nicht bekannten Nutzungsarten. Mit dem ausgerichteten Lohn ist die Übertragung der Urheberrechte vollumfänglich abgegolten. Rechte, welche von Gesetzes wegen zwingend durch Verwertungsgesellschaften wahrgenommen werden, bleiben vorbehalten.

Die Übertragung der Urheberrechte an Werken von freien Mitarbeitenden wird im individuellen Vertrag, bei fehlender vertraglicher Regelung im Gesetz geregelt. Die Urheberrechte verbleiben bei den freien Mitarbeitenden, soweit sie nicht aufgrund der geschlossenen Vereinbarung, der Natur des Auftrages oder des Gesetzes auf die Auftraggeberin übergehen.

10. Belegexemplar und SMD-Zugang

Mitarbeitende müssen angemessen in Kenntnis gesetzt werden, wann und wo und in welcher Form ihr Arbeitsergebnis veröffentlicht wird. Sie müssen einen kostenlosen Zugang dazu haben (Belegexemplar elektronisch oder physisch).

Das Medienunternehmen gewährt Mitarbeitenden einen kostenlosen Zugang zur SMD, sofern es der SMD angeschlossen ist.

11. Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung

Die Arbeitgebenden engagieren sich für attraktive und zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Dazu gehören z.B. Massnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, flexible Arbeitsmodelle und mobiles Arbeiten, Massnahmen zur Mitarbeiterentwicklung (Förderprogramme, Coaching, Beratung etc.) sowie Programme zur Steigerung der Diversität und Inklusion.

12. Berufsbildung

12.1. Praktika

Zur Förderung des beruflichen Nachwuchses können die Arbeitgebenden Mitarbeitende in einem Praktikum beschäftigen, das in der Regel höchstens sechs Monate dauern soll und höchstens zwölf

Monate dauern darf. Während der Monate 7 bis 12 des Praktikums ist ein Mindestlohn von CHF 2'000 zu bezahlen.

12.2. Stages und Volontariate

Stages und Volontariate dürfen höchstens 24 Monate dauern.

Ausgenommen von dieser Frist sind Stagiaires und Volontäre und Volontärinnen, solange sie einen MAZ-Diplomkurs besuchen. Die Ausbildung und deren Dauer muss schriftlich individuell zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden vereinbart werden. Die Ausbildung muss die Betreuung durch erfahrene Journalisten oder Journalistinnen (Nachweis von mind. 2 Jahren Berufserfahrung, z.B. mittels Eintrags im Berufsregister) umfassen.

12.3. Weiterbildungskosten

Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen finanziert die Arbeitgeberin. Über die Kostentragung von anderen Aus- und Weiterbildungen einigen sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende schriftlich. Übernimmt die Arbeitgeberin Lohn- oder Drittkosten von Aus- oder Weiterbildungen, die sie nicht angeordnet hat, darf eine anteilmässige Rückzahlung verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder Weiterbildung oder in den ersten zwei Jahren nach deren Abschluss kündigt.

13. Vertragsdauer und Inkrafttreten

Diese Branchenvereinbarung gilt befristet bis zum dritten Jahresende nach deren Unterzeichnung. Sie tritt in Kraft, wenn aufgrund der Unterzeichnung durch Arbeitgebende 3/4 der Mitarbeitenden mit überwiegend BR-berechtiger Tätigkeit in privaten Medienhäusern in der Deutschschweiz und im Tessin dieser Branchenvereinbarung unterstellt sind.

14. Sozialpartnerschaft

Die Parteien dieser Branchenvereinbarung sind gewillt, eine Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft anzustreben. Sie werden diese Weiterentwicklung mindestens einmal pro Jahr in einer gemeinsamen Sitzung im Frühjahr erörtern und gleichzeitig eine Bestandesaufnahme über die Wirksamkeit dieser Branchenvereinbarung in der Medienbranche machen. Der VSM informiert impressum und syndicom mindestens jährlich darüber, welche seiner Mitglieder diese Branchenvereinbarung unterzeichnet haben.