

BRANCHENVERTRAG



**DIE MEDIENGEWERKSCHAFT
LE SYNDICAT DES MÉDIAS
IL SINDACATO DEI MEDIA
IL SINDICAT DA LAS MEDIAS**

UNIKOM
— RADIOS & AUDIOMEDIEN —

corall¹

allianz der komplementärradios
alliance des radios complémentaires
alleanza delle radio complementari

BRANCHENVERTRAG

Präambel

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden der **Radiobetriebe**, welche in den Dachverbänden UNIKOM oder corall organisiert sind, sowie die Beziehungen der Vertragsparteien zu regeln, schliessen diese den vorliegenden Branchenvertrag ab und bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

- a) Die UNIKOM und corall anerkennen den Grundsatz der Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Muttersprache, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität, Andersbefähigungen und Weltanschauung sowie gewerkschaftlicher Zugehörigkeit.
- b) Die UNIKOM und corall verpflichten sich, die Gleichstellung aller Geschlechter auf allen Ebenen zu verwirklichen. Diese setzen sich dafür ein, TINFA¹ Personen den Zugang zu allen Berufssparten des Unternehmens zu sichern.
- c) Die UNIKOM und corall sind bestrebt, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Mitgliederbetriebe gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten können. Sie ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung für alle Funktionen und auf allen Hierarchiestufen.
- d) Die UNIKOM und corall begrüssen die Partnerschaft mit dem SSM. Die Parteien des Branchenvertrages fördern ihre sozialpartnerschaftlichen Beziehungen.
- e) Die Parteien setzen sich dafür ein, dass die Mitglieder von UNIKOM oder corall ihren Leistungsauftrag uneingeschränkt wahrnehmen können.

Teil 1: Gegenstand und Geltungsbereich

Art. 1 Gegenstand

Der Branchenvertrag enthält die für alle unterstellten Arbeitsverhältnisse geltenden Bestimmungen und regelt die Beziehungen der Vertragsparteien untereinander.

Art. 2 Geltungsbereich

- 1 Der Branchenvertrag findet Anwendung auf alle unbefristeten Arbeitsverhältnisse ab 20 % Stellenprozente bei den konzessionierten Mitgliederradios von UNIKOM und corall. Davon ausgenommen ist Radio X.
- 2 Der Branchenvertrag ist nicht auf Personen anwendbar, die Arbeiten in einem Auftrags- oder Werkvertragsverhältnis verrichten (z. B.: Kursleiter*innen), ausser es wird explizit erwähnt.

¹ TINFA steht für Trans, Inter, Nonbinary, Frauen, Agender Personen

Teil 2: Rechtsbeziehungen der Parteien unter sich

Art. 3 Verpflichtung zu Verhandlungen

Entstehen Differenzen in der Auslegung von einzelnen Artikeln in diesem Vertrag, bei welchen keine Einigung zwischen den Parteien zustande kommt, sind die Parteien zwangsläufig verpflichtet, Verhandlungen aufzunehmen, um Konflikte und daraus entstehende Gerichtsverhandlungen oder Kampfmassnahmen zu verhindern.

Art. 4 Friedens- und Verhandlungspflicht

- 1 Die Parteien vereinbaren die relative Friedenspflicht und garantieren insbesondere, dass von ihnen kollektive Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen, Aussperrungen etc. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selbst in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese Störungen unterbleiben.
- 2 Von der Friedenspflicht nicht berührt bleiben Kampfmassnahmen zur Durchsetzung der vertraglichen Ansprüche nach gescheiterten Verhandlungen, sowie Aktionen zu Fragen, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.
- 3 Die Parteien anerkennen gegenseitig die unbeschränkte Pflicht zur Führung von Verhandlungen in allen Fragen der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Vertragsbeziehungen der Parteien unter sich.

Art. 5 Vollzug des Branchenvertrags

- 1 Die Parteien verpflichten sich, den uneingeschränkten Vollzug des Branchenvertrags sicherzustellen und im Falle von Streitigkeiten auf eine vertragskonforme Beilegung der Auseinandersetzung hinzuwirken. Sie sind verpflichtet, sich gegenseitig auf Missstände hinzuweisen und diese zu beseitigen, soweit sie die Möglichkeit dazu haben. Die verantwortlichen Gremien kennen den Branchenvertrag.
- 2 Zur Ausübung der gewerkschaftlichen Arbeit gewähren die einzelnen Radiobetriebe dem SSM freien Zugang zu den Räumlichkeiten und freies Besuchsrecht der Mitarbeitenden. Das SSM verpflichtet sich, seine Besuche vorgängig anzumelden und den Radiobetrieb nicht zu beeinträchtigen.
- 3 Das SSM hat auf Verlangen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Auskünfte über alle die Mitarbeitenden der UNIKOM und corall-Mitglieder betreffenden Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung seiner Aufgaben als Sozialpartner ist.
- 4 Bei Neuanstellungen und nach absolvierter Probezeit melden Radios die neue mitarbeitende Person, die dem Branchenvertrag unterstellt ist, dem SSM mit Namen und Kontaktadresse.

Art. 6 Vollzugskostenbeitrag

- 1 Den Mitarbeitenden, die dem Branchenvertrag unterstellt sind, wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag von CHF 12 vom Lohn abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Vollzugskosten werden SSM-Mitgliedern an die Mitgliederbeiträge angerechnet.
- 2 Das Inkasso der Vollzugskostenbeiträge erfolgt durch einzelne Radiobetriebe, welche die Beiträge dem SSM weiterleiten. Die Vollzugskostenbeiträge der Nicht-SSM-Mitglieder (Aussenseiter) werden durch das SSM verwaltet und in dessen Rechnung separat ausgewiesen (Transparenz).
- 3 Die durch Aussenseiterbeiträge finanzierten Leistungen kommen grundsätzlich allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des Branchenvertrags zugute. Sie dienen teilweise der Deckung, der mit der Aushandlung, Anwendung und Durchsetzung des Branchenvertrags entstehenden Kosten des SSM.

Teil 3: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 7 Anstellung und Vertragsänderung

- 1 Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) begründet. Der Vertrag erwähnt die Tätigkeit, Beschäftigungsgrad, den Lohn, den Arbeitsort und die Einsatzart. Bedingt die Tätigkeit regelmässige Arbeitsleistungen während der Nacht und an Wochenenden, so muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden. Der Branchenvertrag sowie die für die berufliche Tätigkeit relevanten Reglemente sind den Mitarbeitenden vor der Vertragsunterzeichnung auszuhändigen.
- 2 Mit der Unterzeichnung des EAV anerkennen die Mitarbeitenden alle Reglemente sowie die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.
- 3 Eine Änderung des EAV kann nur schriftlich erfolgen.

Art. 8 Probezeit

- 1 Die ersten 3 Monate der Anstellung gelten als Probezeit.
- 2 Bei internen Stellenwechseln entfällt eine Probezeit sofern die vorhergehende wie auch die neu übernommene Stelle diesem Branchenvertrag unterliegen.

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit

- 1 Der*die Arbeitgeber*in achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Sie nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht, sorgt für die Wahrung der körperlichen und geistigen Integrität und duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing.
- 2 Der*die Arbeitgeber*in trifft zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden (Art. 328OR) sowie zum Schutz ihrer persönlichen Integrität alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung zugemutet werden kann

3 Namentlich sorgt der Betrieb für folgende Massnahmen:

- Die Massnahmen und Verfahrensschritte müssen in einem Reglement (bspw. Personalreglement) festgehalten werden.
- Der Betrieb bestimmt eine interne Vertrauensperson und bzw. oder eine externe Anlaufstelle, die bei internen Konflikten auch von freiwilligen Sendungsmachenden aufgesucht werden kann.
- Das SSM wird als zusätzliche Anlaufstelle erwähnt und kann zur Umsetzung von Massnahmen zur Unterstützung beigezogen werden.
- Für den Fall, dass ein Konflikt mit betriebsinternen Mitteln nicht gelöst werden kann, benennen die Betriebe eine externe Anlaufstelle zur Konfliktbewältigung. Diese Anlaufstelle wird transparent kommuniziert. Die Kosten dieses Prozesses werden von den Betrieben übernommen.
- Die Bekanntmachung der externen Anlaufstelle muss bei Neuanstellung und jährlich bei allen Angestellten und Freiwilligen erfolgen.
- Die Betriebe verpflichten sich, den intern für Persönlichkeitsschutz zuständigen Personen die Weiterbildung auf diesem Gebiet zu ermöglichen.
- Prävention & Sensibilisierung müssen alle zwei Jahre für alle Festangestellten und Gremienmitglieder mit einer Dauer von mindestens einem halben Tag durchgeführt werden.

Die UNIKOM und corall können ein gemeinsames Programm erarbeiten

Art. 10 Vereinbarkeit Familie und Beruf

- 1 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen. Ältere Mitarbeitende können sich schrittweise aus dem Arbeitsprozess zurückziehen.
- 2 Nach Absprache mit dem Team kann bei Elternschaft vorübergehend das Arbeitspensum gesenkt werden. Der Lohn wird während dieser Zeit den Stellenprozenten angepasst.
- 3 Arbeitnehmende in Teilzeitanstellung können einen Wochentag als fixen Freitag wählen.

Art. 11 Personaldaten

- 1 Sofern ein Personaldossier angelegt wird, haben die Mitarbeitenden jederzeit das Recht, in ihr Personaldossier Einsicht zu nehmen und eine Kopie zu erhalten. Die Einsichtnahme ist vorgängig mit dem Personaldienst abzusprechen. Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen.
- 2 Alle Unterlagen über Mitarbeitende sind vertraulich und dürfen nur insoweit bekannt gemacht werden, als der*die Arbeitgeber*in dazu gesetzlich verpflichtet ist.

Art. 12 Mitarbeitendengespräch

Jährlich findet mindestens ein Gespräch mit jedem*jeder Mitarbeitenden statt. Das Gespräch wird schriftlich festgehalten, dient der gemeinsamen Standortbestimmung bezüglich Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung von Qualifikationszielen und als Grundlage für die Festlegung von Massnahmen im Bereich der Weiterbildung.

Art. 13 Weiterbildung

- 1 Der*die Arbeitgeber*in sorgt für die betrieblich notwendige, berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese sind verpflichtet, solche Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen. Die Zeit der Teilnahme an solchen Massnahmen gilt als Arbeitszeit.
- 2 Der*die Arbeitgeber*in ist darauf bedacht, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Für die individuelle Weiterbildung können Urlaube und Beiträge an die entsprechenden Kosten bewilligt werden. Der*die Arbeitgeber*in bestimmt von Fall zu Fall deren Dauer und Bedingungen. Die Ablehnung von Gesuchen ist schriftlich zu begründen.

Art. 14 Beschäftigung und zeitliche Anordnung der Arbeit

- 1 Der*die Arbeitgeber*in weist die Arbeiten nach den Bedürfnissen des Betriebes und den Fähigkeiten den Mitarbeitenden zu. Die Dienstpläne sind mindestens 14 Tage vorher bekannt zu geben.
- 2 Bei freier Arbeitszeitgestaltung ohne fixe Dienstpläne verpflichten sich die Arbeitnehmenden, die Präsenzzeit und Erreichbarkeit auf die betrieblichen Bedürfnisse abzustimmen und geben diese 14 Tage im Voraus bekannt.

Art. 15 Abwesenheit

- 1 Wenn Mitarbeitende nicht zur Arbeit erscheinen können, haben sie dies dem*der direkten Vorgesetzten unverzüglich unter Angabe des Grundes bekannt zu geben.
- 2 Bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit ist ab dem 3. Wegfallenden Arbeitstag ein ärztliches Zeugnis zur Arbeitsunfähigkeit erforderlich. In Ausnahmefällen ist der*die Arbeitgeber*in berechtigt, auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

Art. 16 Nebenbeschäftigungen (inkl. öffentliche Ämter)

- 1 Die Mitarbeitenden der UNIKOM und corall -Radios sind in der Ausübung von Nebenbeschäftigungen frei, soweit diese keinerlei Auswirkungen auf die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten haben. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr sind verpflichtet, Nebenbeschäftigungen dem*der Arbeitgeber*in zu melden.
- 2 Die Mitarbeitenden der UNIKOM und corall -Radios haben das Recht, ein öffentliches Amt zu bekleiden oder sich darum zu bewerben. Sie haben den*die Arbeitgeber*in nach Möglichkeit bereits vor der Bewerbung zu informieren. Der*die Arbeitgeber*in kann in begründeten Fällen feststellen, dass das Amt mit der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeitenden unvereinbar ist. Die Zustimmung kann nicht verweigert werden, wenn die Mitarbeitenden zur Annahme des öffentlichen Amtes verpflichtet sind.

Art. 17 Dienstgeheimnis

- 1 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet.
- 2 Die Verpflichtung zur Wahrung des Dienstgeheimnisses bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- 3 Werden Mitarbeitende vor eine Gerichtsbehörde geladen, um als Zeuginnen und Zeugen oder als Sachverständige über Wahrnehmungen auszusagen, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht haben, so informieren sie darüber unverzüglich der*die Arbeitgeber*in.

Art. 18 Verbot der Annahme von Geschenken

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Geschäfte zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von ihnen nahestehenden Personen abzuschliessen sowie Geschenke oder sonstige Vorteile für sich oder andere zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Art. 19 Rechteabtretung

- 1 Mitarbeitende, die bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Obliegenheiten ein Werk im Sinne von Art. 2 des „Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte“ (URG) schaffen oder eine Darbietung im Sinne von Art. 33 URG erbringen, treten alle für den Radiobetrieb notwendigen Nutzungsrechte und Vergütungsansprüche ihrer*ihrer Arbeitgeber*in ab. Die Rechteabtretung und die Nutzung der Rechte durch den jeweiligen Radiobetrieb sind mit dem Lohn und den sonstigen vertraglichen Leistungen des Radiobetriebes abgegolten.
- 2 Individuell abweichende Vereinbarungen zwischen den jeweiligen Radiobetrieben und einzelnen Mitarbeitenden über die Verwertung von Nutzungsrechten sind möglich.
- 3 Die Urheber*innen sind berechtigt, ihr Werk bei Wettbewerben einzureichen und auf ihre eigenen Webseiten zu stellen. Allfällige Preisgelder fallen den Urheber*innen zu.
- 4 Bei jeder Nutzung müssen die Urheberpersönlichkeitsrechte der Autor*in, insbesondere das Recht auf Namensnennung, gewahrt bleiben. Änderungen und Kürzungen, die über eine redaktionelle Bearbeitung des Werks hinausgehen, bedürfen der Zustimmung des*der Autors*in. Diese können Nutzungen ablehnen, wenn sie eine Beeinträchtigung ihrer berufsethischen Interessen glaubhaft machen.

Art. 20 Arbeitszeit

- 1 Die durchschnittliche maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollbeschäftigte 40 oder 42 Stunden, je nach Ferienanspruch (siehe Art. 24).

Die individuellen Einsätze richten sich nach dem Prinzip der 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt, wobei innerhalb von 4 Kalenderwochen jeweils mindestens so viele arbeitsfreie Tage zu planen sind, als auf diese Periode Samstage, Sonntage und amtliche Feiertage entfallen. Bis zu zwei arbeitsfreie Tage können auf die nachfolgende Periode übertragen werden.

- 2 Berufsbedingte Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Ebenso gilt die gesamte Dauer beruflicher Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitszeit. Der Weg zur und von der Arbeit ist keine Arbeitszeit.

Art. 21 Pikettdienst

- 1 Pikettdienste, die von den Mitarbeitenden zur Sicherung des laufenden Betriebs an Abenden und Wochenenden geleistet werden, verlangen nicht nach ständiger Anwesenheit im Radio und sind nur insofern an die Arbeitszeit anzurechnen, als dass ein effektiver Arbeitseinsatz vor Ort oder telefonisch geleistet werden muss. In diesem Fall ist die Wegzeit als Arbeitszeit zu rechnen. Die Pikett-Dienstpläne sind mindestens 14 Tage vorher den Mitarbeitenden bekannt zu geben. Pikett-dienste ausserhalb der Räumlichkeiten des Radios müssen entschädigt werden. Die Höhe der Entschädigung muss nicht zwingend dem Lohn für die Haupttätigkeit entsprechen und ist im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.
- 2 Die Erreichbarkeit während Pikettdiensten ist durch den*die Mitarbeiter*in zu gewährleisten.
- 3 Pikettdienste im Radio gelten als Arbeitszeit.
- 4 Dauerhafter Pikettdienst ist gemäss Art. 14 in der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes zum Pikettdienst nicht erlaubt. Wer alleinige Verantwortung und deshalb höhere Bereitschaft hat, wird für den betreffenden Monat mit einer monatlich pauschalen **Funktionsentschädigung** von mindestens CHF 260 entschädigt.

Art. 22 Nacht-, Wochenendarbeit, Ruhetage

- 1 Arbeitszeiten zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonntagen oder amtlichen Feiertagen werden, sofern diese angeordnet wurden, beziehungsweise für den Betrieb zu dieser Zeit notwendig sind, mit 125 % der tatsächlich geleisteten Zeit bewertet. Die Kompensation dieser Nacht- und Wochenendarbeit hat durch die Gewährung entsprechender Freizeit zu erfolgen und kann nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.
- 2 Bei Nacht- & Sonntagsarbeit gilt Art. 31 in Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, siehe Wegleitung.
- 3 Die Mitarbeitenden haben während eines Kalenderjahres Anspruch auf so viele Ruhetage wie das Jahr Samstage und Sonntage zählt. Zusätzlich haben sie Anspruch auf 10 amtliche oder nichtamtliche Feiertage.

Art. 23 Überstunden

Die Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeit selbst. Für die monatliche Arbeitszeitkontrolle ist der*die Arbeitgeber*in zuständig. Der*die Arbeitgeber*in stellt ein adäquates Instrument zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung. Minus- oder Überstunden sind laufend, spätestens aber bis Ende März des Folgejahres, abzarbeiten, bzw. zu kompensieren.

Art. 24 Ferien

- 1 Der jährliche Ferienanspruch für Vollbeschäftigte beträgt:
 - 25 Tage bei wöchentlicher Arbeitszeit 40h
 - 30 Tage bei wöchentlicher Arbeitszeit 42h

- 2 Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit zu kürzen, wenn Mitarbeitende während des Kalenderjahres länger aussetzen als:
- 90 Kalendertage infolge von Krankheit, Nichtberufsunfall oder Militärdienst, bzw. Zivildienst oder Zivilschutz
 - 25 Kalendertage infolge von unbezahltem Urlaub.

Keine Kürzung erfolgt hingegen während der Zeit der Lohnzahlung bei Elternschaft gemäss Art. 30 Branchenvertrag.

Art. 25 Ferienbezug

- 1 Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Ausnahmsweise kann der*die Arbeitgeber*in den Übertrag der Ferien auf das nächste Kalenderjahr gestatten.
- 2 Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr sind zusammenhängend zu beziehen. Der*die Arbeitgeber*in nimmt für die Bestimmung des Zeitpunktes des Ferienbezugs auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.
- 3 Erkrankten oder verunfallten Mitarbeitende während den Ferien, so werden die dadurch beeinträchtigten Ferientage nachgewährt. Die Ausfallzeit ist in jedem Fall durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.
- 4 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können Ferien nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.

Art. 26 Urlaube

- 1 Die Mitarbeitenden haben einen pro rata-Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgenden Fällen:
 - a) Bei Heirat, Geburt, Adoption oder Krankheit:
 - für die eigene Heirat: 2 Tage;
 - für die Heirat der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: 1 Tag;
 - für den Vater bei der Geburt seines Kindes: mindestens 3 Wochen;
 - bei der Adoption eines bis zu 15 Jahre alten Kindes: mindestens 3 Wochen;
 - bei Krankheit eines Kindes oder nahestehender Personen, welche besonderer Pflege oder Anwesenheit bedürfen: bis max. 5 Tage pro Jahr.
 - b) Bei Todesfall in der Familie:
 - für Partner oder Partnerin, Eltern oder Kinder der Mitarbeitenden: 3 Tage;
 - für die Teilnahme an der Trauerfeier von nahen Verwandten und Schwägerten, d.h. Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwister, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Gross- und Urgrosskinder, Onkel oder Tante: bis 1 Tag;
 - falls den Mitarbeitenden die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weiteren Tagen.
 - c) Teilnahme an der Trauerfeier von nahe stehenden Personen: bis 1/2 Tag.

- d) Bei Wohnungswechsel: 1 Tag (Ausnahme: wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis gekündigt haben und der Wohnungswechsel durch den Stellenwechsel bedingt ist).
- 2 Bei allen Urlauben, die sich planen lassen, muss auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden.

Art. 27 Gewerkschaftsurlaube

Mitarbeitenden, welche innerhalb des SSM-Organfunktionen ausüben oder in Fachkommissionen mitwirken, werden für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit bezahlte Urlaube in der Höhe von max. 5 Tagen pro Jahr gewährt. Darüber hinaus gehende Abwesenheiten für die Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit werden als unbezahlte Urlaube behandelt.

Art. 28 Lohn

- 1 Alle haben den gleichen Anfangslohn, der einheitlich ist. Das Lohnsystem kann Lohnentwicklungen, die für alle gleich sind, vorsehen. Die Transparenz muss für alle Mitarbeiterinnen und das SSM gewährleistet sein.
- 2 Mit Einverständnis der Angestellten kann der Betrieb eine Geschäftsleitung mit höherem Lohn einstellen. Der tiefste Lohn darf maximal 30% tiefer liegen.
- 3 Der Mindestlohn beträgt CHF 5'050 und wird jährlich mindestens in der Höhe der Teuerungsanpassung der BAKOM Gelder angepasst.
- 4 Für Betriebe, deren Mitarbeitende per Statut nicht älter als 30 Jahre alt sein dürfen, gilt ein monatlicher Mindestlohn von CHF 4'280.
- 5 Die Praktikumlöhne werden jedes Jahr in der Lohnrunde verhandelt und nach aussen kommuniziert.
- 6 Praktikumsstellen mit Pensum über 20 Stellenprozent während eines Jahres müssen entlohnt werden.
- 7 Die Mindestlöhne im Ausbildungsbereich sind im Anhang definiert.
- 8 Die Brutto Jahressaläre aller Mitarbeitenden müssen in jedem Fall transparent für alle sein.
- 9 Der Lohn wird monatlich spätestens bis zum 25. jeden Monats ausgerichtet. Der*die Arbeitgeber*in nimmt die Lohnzahlung auf ein von den Mitarbeitenden zu bezeichnendes Konto vor.
- 10 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatslohnes.

Art. 29 Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

- 1 Bei einer unverschuldeten, ärztlich nachgewiesenen Voll- oder Teilarbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 80 % des Lohnes während 720 Kalendertagen.
- 2 Der/*die Arbeitgeber/*in schliesst zur Abdeckung dieser Ansprüche eine Kollektivversicherung ab. Die Prämien der Lohnausfallversicherung werden vom*von der Arbeitgeber*in getragen.

- 3 Die Lohnfortzahlung bei Unfall wird nach Ablauf der Wartefrist durch die Leistungen der Unfallversicherung ersetzt.

Art. 30 Schutz und Lohnzahlung bei Elternschaft

- 1 Bei Abwesenheit wegen Schwangerschaft haben die Mitarbeiter*innen Anspruch auf den vollen Lohn während 16 Wochen nach der Geburt. Die für diesen Zeitraum von der Ausgleichskasse bezahlten Erwerbsausfallentschädigungen fallen dem*der Arbeitgeber*in zu.
- 2 Die Zahlung des vollen Lohnes steht unter dem Vorbehalt der Rückkehr der Mitarbeiterin an ihren Arbeitsplatz nach dem Elternschaftsurlaub bzw. unbezahlter Verlängerung des Urlaubs. Ansonsten steht der Mitarbeiterin die gesetzliche Entschädigung von 80% des Lohnes zu.
- 3 Schwangere Personen dürfen nur dann schwere oder gefährliche Arbeiten leisten, wenn die Tätigkeit kein Risiko für die Angestellte und ihr Baby darstellt. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass keine solche Risiken bestehen und andernfalls geeignete Schutzmassnahmen ergreifen. Ist dies nicht möglich, muss er der Arbeitnehmerin eine gleichwertige, aber sichere und nicht zu anstrengende Tätigkeit anbieten.
- 4 Während der ersten sieben Monaten der Schwangerschaft kann ein*e Arbeitnehmer*in, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, stattdessen für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden (Art. 35b Abs. 1 ArG). Ab der achten Woche vor der Niederkunft darf ein*e Arbeitnehmer*in zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG).
- 5 Kann der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten, wird der schwangeren Arbeitnehmerin ein ärztliches Arbeitsverbot ausgestellt – sie behält aber Anrecht auf 100 % ihres üblichen Lohns.
- 6 Bei Abwesenheit wegen Elternschaft haben Partner*innen der gebärenden Person Anspruch auf den vollen Lohn während mindestens 15 Arbeitstagen innert sechs Monaten nach der Geburt. Die für diesen Zeitraum von der Ausgleichskasse bezahlten Erwerbsausfallentschädigungen fallen dem*der Arbeitgeber*in zu.
- 7 Die Betriebe prüfen eine Versicherung, womit bis zu 3 Monate Vaterschaftsurlaub möglich sind.

Art. 31 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

- 1 Bei Abwesenheiten wegen schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den vollen Lohn. Die Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen dem*der Arbeitgeber*in zu.
- 2 Die Zahlung des vollen Lohnes steht unter dem Vorbehalt der Rückkehr des Mitarbeitenden an seinen Arbeitsplatz nach dem obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst. Ansonsten steht dem Mitarbeitenden die gesetzliche Entschädigung von 80 % des Lohnes zu.

Art. 32 Lohnzahlung im Todesfall

Der*die Arbeitgeber*in entrichtet den Lohn für die 2 dem Todesmonat folgenden Monate, sofern die Mitarbeitenden Personen hinterlassen, die sie bis zu ihrem Ableben finanziell unterstützten.

Art. 33 BVG-Versicherungen

- 1 Die Mitarbeitenden, deren Jahreslohn 20% des gesetzlichen Koordinationsabzugs übersteigt, sind ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität, ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres auch für das Risiko Alter gemäss „Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge“ (BVG) bei der Pensionskasse des*der Arbeitgeber*in versichert. Die Prämien werden von den Mitarbeitenden und dem*der Arbeitgeber*in je zur Hälfte getragen.
- 2 Der Koordinationsabzug ist an den Beschäftigungsgrad anzupassen. Zur Berechnung werden der gesetzliche Koordinationsabzug und die durchschnittlichen Stellenprozente über das Jahr verwendet. Ein tieferer Koordinationsabzug ist möglich. Dieser Absatz gilt nicht für Radios deren Mitarbeitende per Statut nicht älter als 30 Jahre alt sein dürfen.
- 3 Der*die Arbeitgeber*in versichert die Mitarbeitenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle. Die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle gehen zu Lasten des*der Arbeitgeber*in, diejenigen der Versicherung gegen Nichtberufsunfälle zu Lasten der Mitarbeitenden.

Art. 34 Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulage

- 1 Die Mitarbeitenden haben für jedes ihrer Kinder Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen, sofern diese nicht anderweitig bezogen werden. Die Zulage wird auch gewährt für jedes andere Kind, für das die Mitarbeitenden dauernd aufkommen.
- 2 Mitarbeitende, welche unterstützungspflichtige Kinder haben, erhalten, unabhängig von der Anzahl Kinder, eine Betreuungszulage von jährlich mindestens CHF 600, unabhängig ihres Beschäftigungsgrads.

Art. 35 Berufsauslagen

- 1 Die Berufsauslagen werden aufgrund der effektiven Kosten abgerechnet.
- 2 Pauschalregelungen bedürfen der schriftlichen Vereinbarung und sind nur zulässig, wenn eine volle Deckung der effektiven Kosten sichergestellt ist und müssen von der kantonalen Steuerkonferenz bewilligt werden.

Art. 36 Kündigungsfristen

- 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Ende der folgenden Woche aufgelöst werden.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats aufgelöst werden:
 - im ersten Jahr der Anstellung: 1 Monat
 - ab dem 2. Jahr der Anstellung: 3 Monate

ab dem 15. Jahr der Anstellung, sofern das 50. Altersjahr vollendet ist: 6 Monate.

Art. 37 Kündigungsschutz

- 1 Die einseitige Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses wird vom*von der*dem Arbeitgeber*in schriftlich begründet. Die*der betroffene Mitarbeitende hat die Möglichkeit, gegen die Entlassung innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt des Kündigungsschreibens, eine Einsprache an die Geschäftsleitung zu richten.
- 2 Die Geschäftsleitung hört die Mitarbeitenden an, bevor sie über die Einsprache entscheidet. Die betreffenden Mitarbeitenden können sich von einem rechtlichen Beistand begleiten lassen.
- 3 Bei fristloser Entlassung (Art. 337 ff. OR) finden die Bestimmungen dieses Artikels keine Anwendung.

Art. 38 Sozialplan

Die Arbeitgeber erstellen einen Sozialplan bei Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen, der eine der beiden folgenden Bedingungen erfüllt:

- 3 oder mehr Personen sind gleichzeitig betroffen.
- Entlassungen von Personen mit insgesamt 15 oder mehr Prozent der Gesamtstellenprozent werden gleichzeitig durchgeführt.

Teil 4: Betriebliche Mitbestimmung

Art. 39 Vertretung

Die Arbeitgeber- wie die Arbeitnehmerseite bestimmen je eine Vertretung, welche für Fragen aus diesem Vertrag als Ansprechperson für die Gegenseite fungiert.

Teil 5: Schlussbestimmungen

Art. 40 Beziehungen der Vertragsparteien

Eine Delegation von UNIKOM, corall und SSM treffen sich jährlich im 4. Quartal zu einer Aussprache und Standortbestimmung über politische, rechtliche, wirtschaftliche und unternehmerische Belange von UNIKOM und corall. Insbesondere werden Lohnmassnahmen des Folgejahres diskutiert. Darunter fallen auch die Praktikumlöhne.

Art. 41 Anwendbares Recht

Der vorliegende Vertrag untersteht schweizerischem Recht. Massgeblich sind insbesondere die Bestimmungen über den Gesamtarbeitsvertrag der Art. 356 ff. OR.

Art. 42 Gerichtsstand

Beide Parteien verpflichten sich, Streitigkeiten aus diesem Vertrag, nach Möglichkeit einvernehmlich, beizulegen. Dazu wird in einem ersten Schritt zwingend eine Mediation beigezogen. Für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, werden als ausschliesslicher Gerichtsstand die ordentlichen Gerichte des Ortes, in dem das UNIKOM- oder corall-Mitglied seinen Sitz hat, vereinbart. Die deutschsprachige Version des GAV ist massgebend.

Art. 43 Dauer des Branchenvertrags

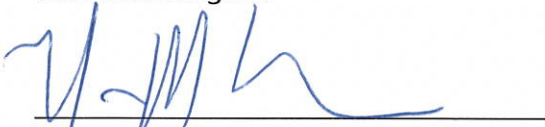
- 1 Der Branchenvertrag tritt am 01.07.2014 in Kraft und gilt bis zum 28.02.2025. Der neu verhandelte Branchenvertrag tritt ab 01.03.2025 in Kraft und ist bis 31.12.2034 gültig.
- 2 Eine vorzeitige Kündigung ist aus wichtigen Gründen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres zulässig. Als wichtiger Grund gelten namentlich die wesentliche Veränderung wirtschaftlicher oder unternehmenspolitischer Rahmenbedingungen sowie jede Veränderung der Bestimmungen des RTVG oder der Konzession, welche Auswirkungen auf die Gestaltung oder Finanzierung des Radiobetriebs haben. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung unverzüglich Verhandlungen über eine Neugestaltung des Branchenvertrags aufzunehmen.

Art. 44 Barrierefreiheit

Die Betriebe bemühen sich, möglichst alle Räumlichkeiten barrierefrei zu gestalten.

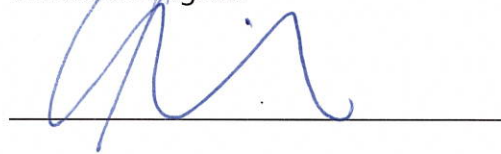
UNIKOM

Juan Widmer
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

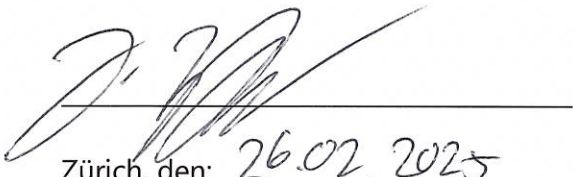
Thomas Gilgen
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

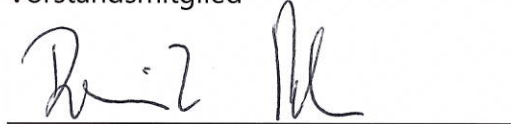
Corall

Jürg Morgenegg
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.02.2025

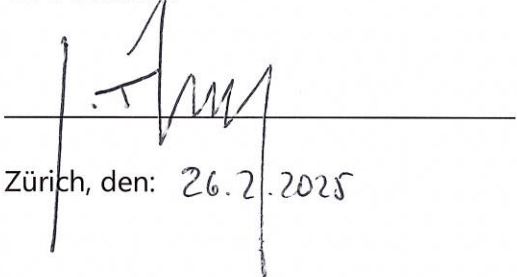
Dominik Dusek
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

Salvador Atasoy
Co-Präsident



Zürich, den: 26.2.2025

Marco Jeanmaire
Gruppensekretär Private & Freischaffende



Zürich, den: 26.2.2025

Anhang I

Die Mindestlöhne im Ausbildungsbereich betragen pro Monat CHF 2'500 bei 40 wöchentlichen Arbeitsstunden. Die Ausbildungskosten können vom Mindestlohn abgezogen werden, wenn dies transparent gemacht wird. Der monatliche Nettolohn darf jedoch CHF 935 nicht unterschreiten.

Dieser Mindestlohn hat bis zum 31.12.2025 empfehlenden Charakter. Per 1.1.2026 wird von den unterzeichnenden Parteien ein Mindestlohn mit verbindlichem Charakter im Rahmen der Lohnrunde verhandelt.

Anhang II

Dieser Anhang regelt die vorübergehende Abweichung von Art. 28 Abs. 11 des GAV, der die Zahlung des dreizehnten Monatslohns für das Jahr 2025 betrifft.

Art. 1 Verpflichtung von Radio Gwendalyn

- 1 Radio Gwendalyn verpflichtet sich, seinen Mitarbeitenden für das Jahr 2025 einen Bonus zu zahlen, der idealerweise einem Monatslohn entspricht, sofern die finanzielle Situation der Organisation dies zulässt.
- 2 Der Bonus berechnet sich für alle Angestellten gleich, nämlich entsprechend den Stellenprozenten und der Anstellungszeit.
- 3 Sollte Radio Gwendalyn nicht in der Lage sein, diesen Bonus zu gewähren, ist sie verpflichtet, dem Schweizerischen Syndikat der Medien (SSM) detaillierte Finanzunterlagen vorzulegen, die die wirtschaftliche Unmöglichkeit der Erfüllung dieser Verpflichtung belegen.
- 4 Die Finanzunterlagen müssen dem SSM bis spätestens 30. November 2025 übermittelt werden und folgende Dokumente umfassen:
 - Vorläufige Jahresbilanz zum 30. September 2025;
 - Detaillierter Bericht über die voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben bis zum 31. Dezember 2025;
 - Weitere vom SSM angeforderte Unterlagen zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage.

Art. 2 Überwachung und Überprüfung

- 1 Das SSM behält sich das Recht vor, ein Treffen mit dem Vorstand von Radio Gwendalyn anzufordern, um die vorgelegten Unterlagen zu besprechen und die finanzielle Lage zu prüfen.
- 2 Die Parteien verpflichten sich, die Anwendung dieser Abweichung für etwaige Bedürfnisse nach 2025 auf Grundlage der gemachten Erfahrungen und der wirtschaftlichen Situation von Radio Gwendalyn zu überprüfen.

Art. 3 Gültigkeit und Genehmigung

- 1 Diese Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft und gilt ausschließlich für das Jahr 2025.
- 2 Änderungen dieser Vereinbarung müssen schriftlich zwischen den Parteien vereinbart werden.

Art. 4 Schutzklausel

Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht die zukünftigen Rechte der Arbeitnehmer*innen, wie sie im GAV festgelegt sind, die ab dem 1. Januar 2026 wieder uneingeschränkt gelten, sofern keine andere Vereinbarung zwischen den Parteien getroffen wird.