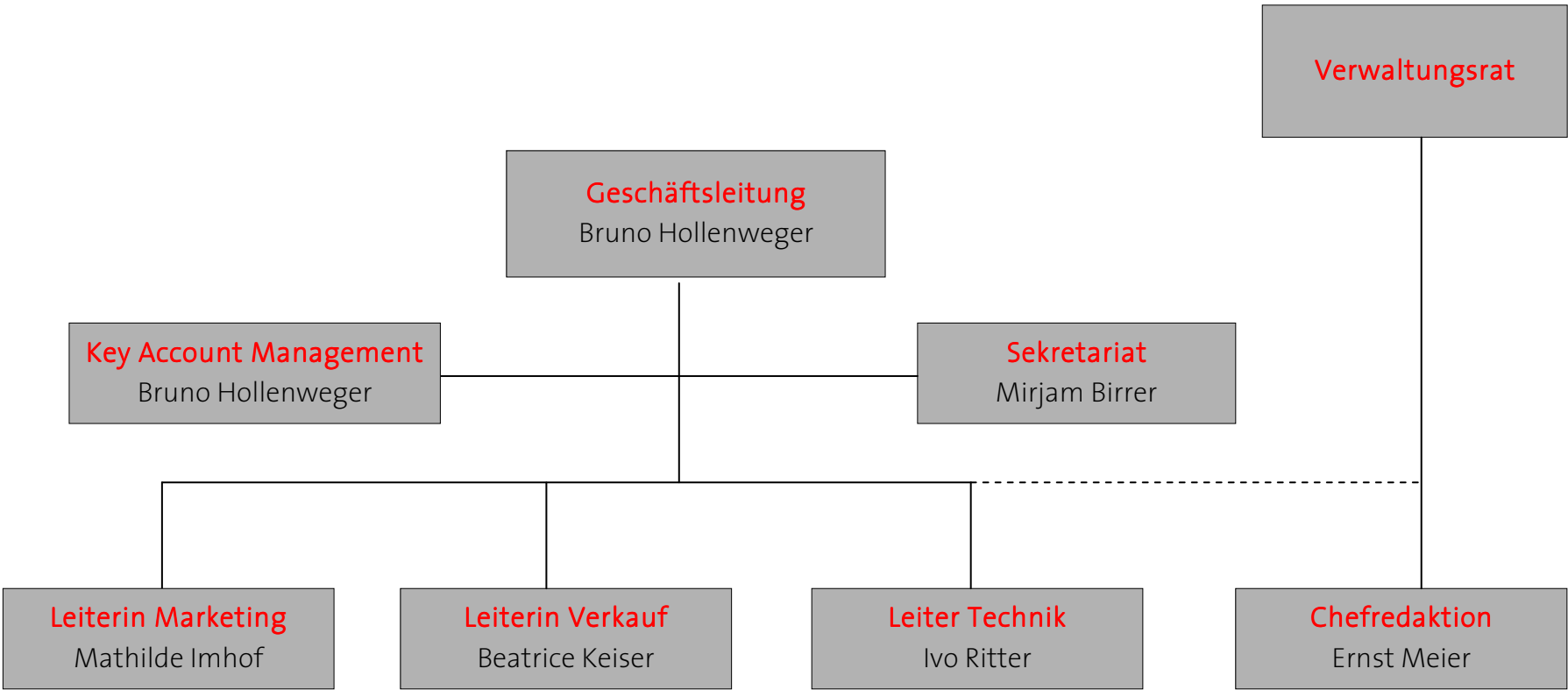


Region 9 – Innerschweiz Regional-TV-Konzession mit Leistungsauftrag und Gebührenanteil

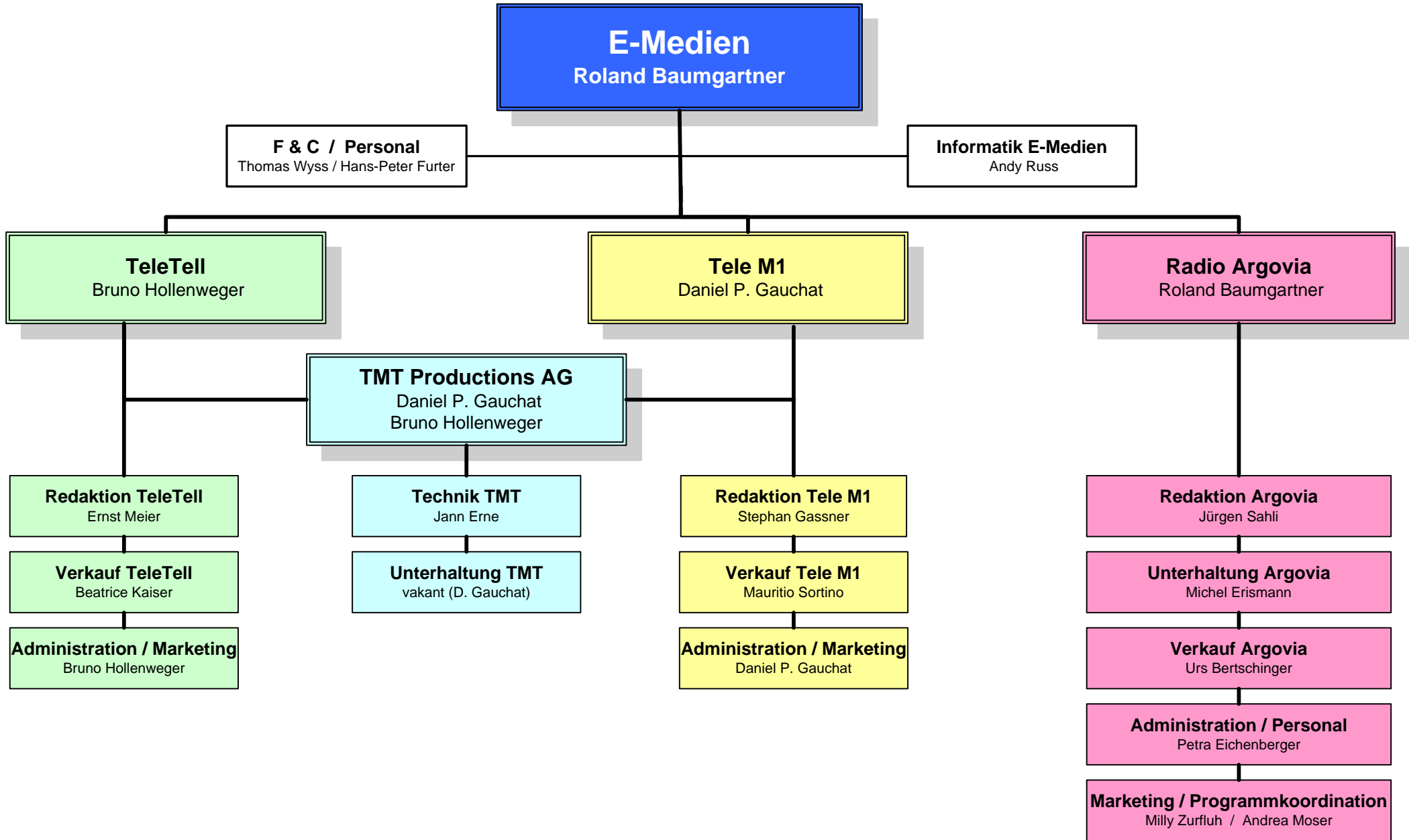
Inhaltsverzeichnis

A.		Konzessionsgesuch
Beilage	1	Handelsregisterauszug der TeleTell AG
Beilage	2	Handelsregisterauszug der TMT Productions AG
Beilage	3	Handelsregisterauszug der AZ Crossmedia AG
Beilage	4	Statuten der TeleTell AG
Beilage	5	Statuten der TMT Productions AG
Beilage	6	Statuten der AZ Crossmedia AG
Beilage	7	Organigramm TeleTell
Beilage	8	Organigramm E-Medien / TMT Productions AG
Beilage	9	Organigramm der AZ Crossmedia AG
Beilage	10	Organisationsreglement der TMT Productions AG
Beilage	11	Aktionärsstruktur der TeleTell AG
Beilage	12	Aktionärsstruktur der TMT Productions AG
Beilage	13	Aktionärsstruktur der AZ Crossmedia AG
Beilage	14	Geschäftsbericht 2006
Beilage	15	Erfolgsrechnung 1.1.2006 bis 31.12.2006
Beilage	16	Bilanz per 31.12.2006
Beilage	17	Handelsregisterauszug der BT Holding AG
Beilage	18	Handelsregisterauszug der AZ Medien AG
Beilage	19	Führungsstruktur der AZ Medien Gruppe
Beilage	20	Handelsregisterauszug der Neue Luzerner Zeitung AG
Beilage	21	Programmraster Tele Tell Januar – März 2008
Beilage	22	Sendungsbeschriebe (Eigenproduktionen) und redaktionelle Inhalte
Beilage	23	Übersicht Fremdproduktionen
Beilage	24	DVD mit Beiträgen
Beilage	25	„Erfüllung Leistungsauftrag“
Beilage	26	Fotos und Pläne Studioräumlichkeiten
Beilage	27	Jahresabschluss per 31.12.2006
Beilage	28	5-Jahres-Pläne: Investitionen, Erfolgsrechnung, Bilanz und Geldflussrechnung
Beilage	29	5-Jahres-Pläne: Erfolgsrechnung; 1. Planjahr aufgeteilt in Quartale
Beilage	30	Geldflussrechnung für den Zeitraum von 5 Jahren
Beilage	31	Tarifdokumentation Tele Tell AG
Beilage	32	Tarifdokumentation Tele News Combi
Beilage	33	Kennzahlen
Beilage	34	Grundsatzpapier ‚Standard-Arbeitsbedingungen‘; VSP, TS, CHP
Beilage	35	Muster-Arbeitsverträge + Papier ‚Allgemeines zum Redaktionsbetrieb‘
Beilage	36	Stellenbeschreibungen
Beilage	37	Pflichtenheft VJ
Beilage	38	Mitarbeiter-Reglement AZ Medien Gruppe
Beilage	39	Konzeptentwurf ‚Grundausbildung‘ bei Kanal K
Beilage	40	Grundlagenpapier VSP zum redaktionellen Qualitätssicherungssystem
Beilage	41	Redaktionsstatut
Beilage	42	Ablaufschema Sondersendungen
Beilage	43	Übersicht Verbreitung und Kabelnetzbetreiber

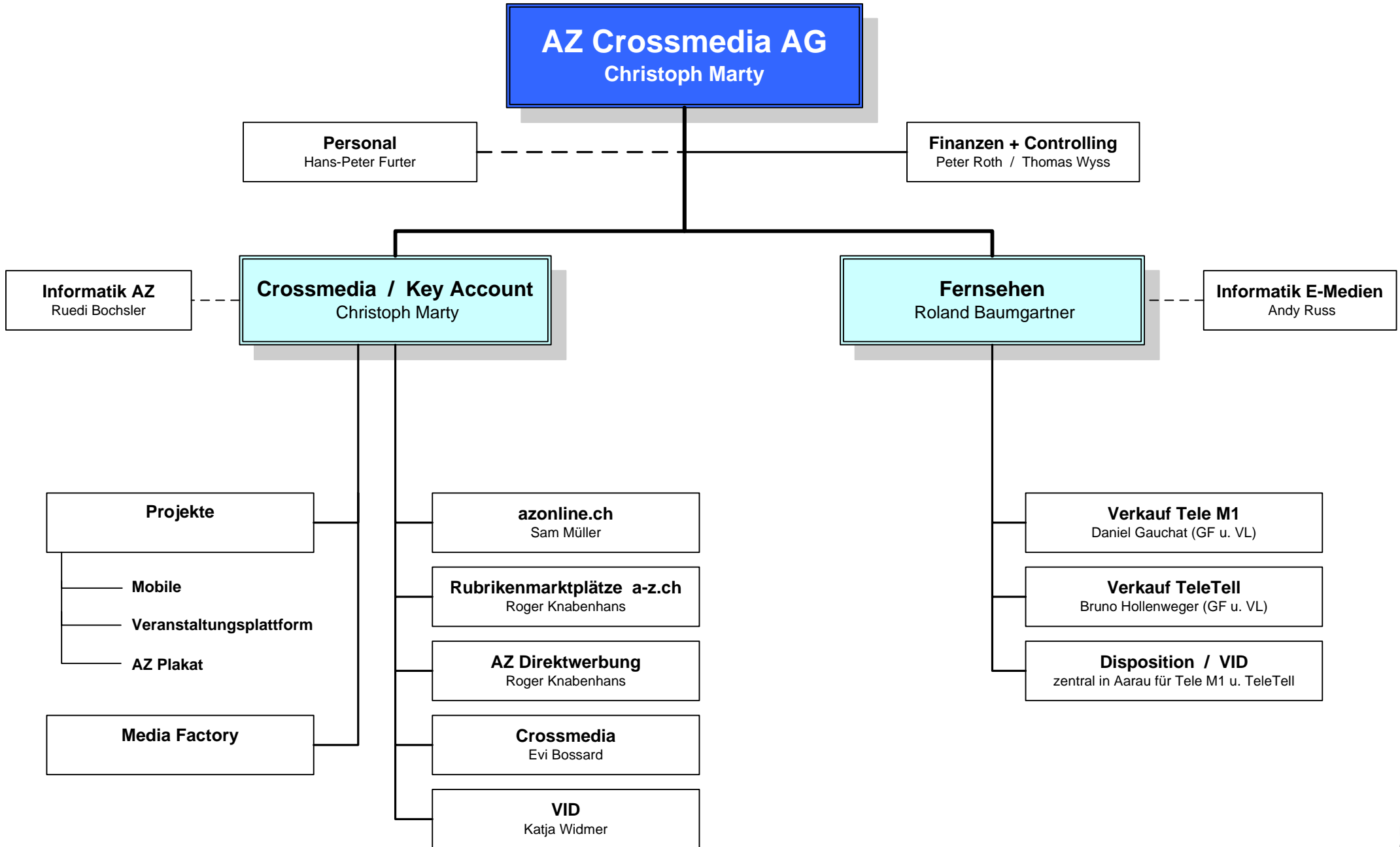
Bereichsleitung TeleTell



Organisationsstruktur E-Medien



Organigramm AZ Crossmedia AG



Aktienbuch

TeleTell AG, Maihofstrasse 76, 6006 Luzern

Aktienkapital Total CHF 100'000.00
10'000 Aktien à CHF 10.00

Aktionäre: Name, Adress	Anzahl Aktien	Wert in CHF	%- Anteil	Zertifikat Nummer	Aktien- Nummer
AZ Medien AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau	3500	35'000.00	35.00%	1	0001 - 3500
BT Holding AG, Stadtturmstrasse 19, 5400 Baden	5759	57'590.00	57.59%	2	3501 - 9259
Neue Luzerner Zeitung AG, Maihofstrasse 76, 6006 Luzern	651	6'510.00	6.51%	3	9260 - 9910
Markus Ruoss, Berchtwil, 5343 Rotkreuz	69	690.00	0.69%	4	9911 - 9979
Teletrend AG, Alte Steinhauserstrasse 3, 6330 Cham	13	130.00	0.13%	5	9980 - 9992
Georg Wismer, Gartenweg 46, 6343 Buonas	4	40.00	0.04%	6	9993 - 9996
Marco Meier, Rüeggiswilstrasse 15, 6045 Meggen	4	40.00	0.04%	7	9997-10000
TOTAL	10000	100'000.00	100%		

Auszug per 26. August 2004

Aktionärsstruktur TMT Productions AG per 31.12.2002

Anrede	Vorname	Name	Aktionär/in	Firma/Adresse für Anschrift	Adresse Aktionär	Plz	Ort	Beteil. %	nominal	Aktien-Nrn.	Zertif.-Nr.	Anzahl	Bemerkungen	
Herr	Peter	Wanner	BT Holding AG		Stadtturmstrasse 19	5400	Baden	35	350'000.00	411 - 760		5	350	
Herr	Roland	Tschudi	AZ Medien AG	Stadtturmstrasse 19	Neumattstrasse 1	5000	Aarau	14	140'000.00	1 - 140		1	140	Nr. 201 treuhänderisch übertragen an Dr. Jürg
				5400 Baden				21	210'000.00	201 - 410		3	210	Nr. 202 treuhänderisch übertragen an Dr. Vict
Herr	Markus	Ruoss	Tele Tell AG		Erlenstrasse 2	6343	Rotkreuz	6	60'000.00	141 - 200		2	60	Nr. 203 treuhänderisch übertragen an J.C. Vo
								24	240'000.00	761 - 1000		4	240	Nr. 204 treuhänderisch übertragen an Dr. Mar Nr. 205 treuhänderisch übertragen an Dr. M. f
Total								100	1'000'000.00			1000	1000	Nr. 761 treuhänderisch übertragen an Markus

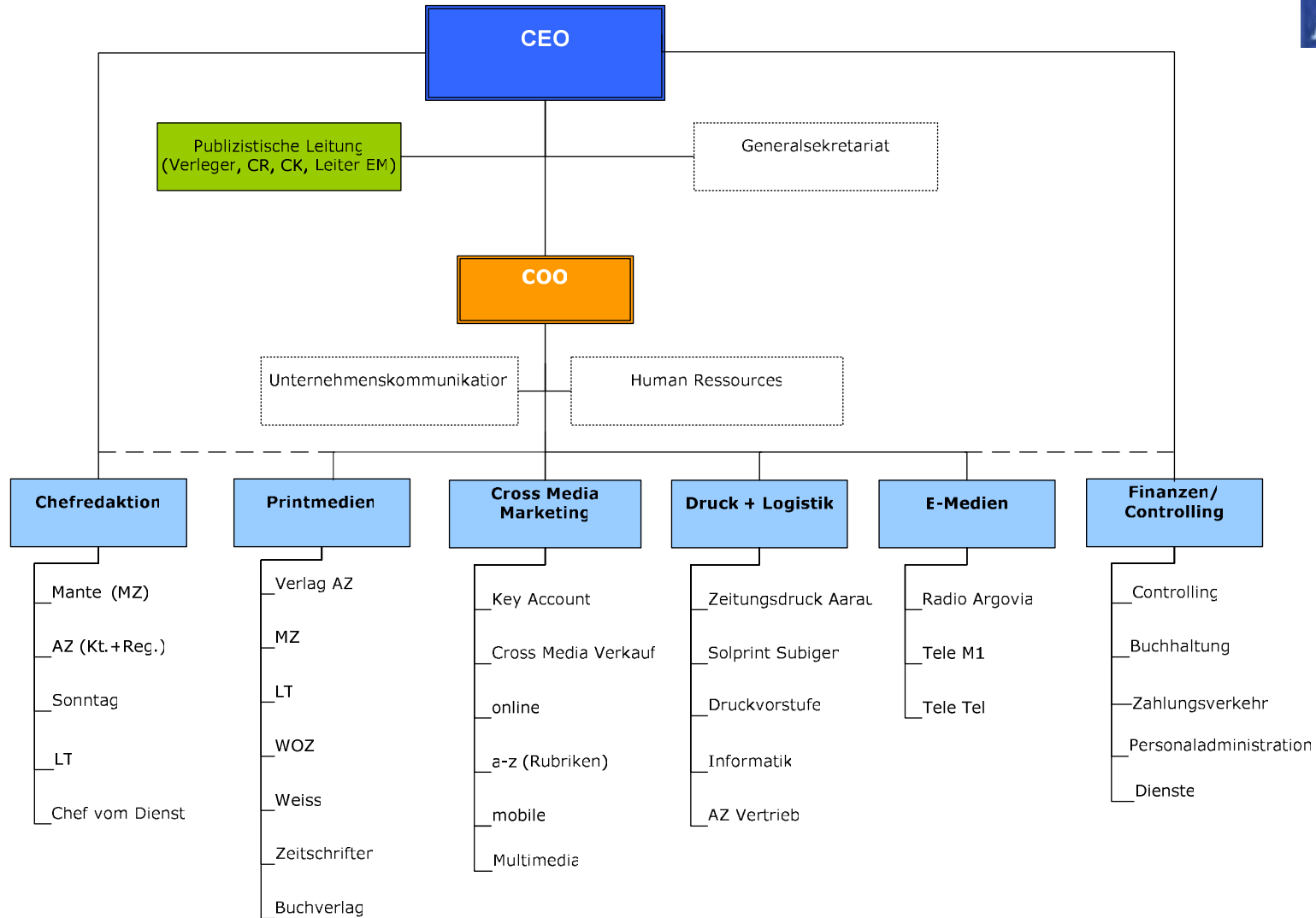
g Schärer
tor Erne
ogel
rkus Hünig
Reimann
s Ruoss

Aktionärsstruktur AZ Crossmedia AG per 31.3.2007

Anrede	Vorname	Name	Aktionär/in	Firma/Adresse für Anschrift	Adresse Aktionär	Plz	Ort	Beteil. %	AK Fr.	Aktien-Nrn.	Zertif.-Nr.	Anzahl
Herr	Peter	Wanner	BT Holding AG		Stadtturmstr. 19	5400	Baden	50	50'000	1 - 500	1	500
Herr	Dr. Jürg	Schärer	AZ Medien AG	Hintere Bahnhofstrasse 6	Neumattstrasse 1	5001	Aarau	50	50'000	501 - 1000	2	500

Total:	100	100'000	1'000
---------------	------------	----------------	--------------

Führungsstruktur AZ Medien Gruppe



Programm TeleTell (Eigenproduktionen)

Grundsätzliches

Bereits heute wird durch das Zentralschweizer Fernsehen TeleTell ein Grossteil des Leistungsauftrages erfüllt. Die Redaktion von TeleTell berichtet vor allem in der täglichen Nachrichtensendung «Aktuell», im wöchentlichen Sportmagazin «Sport», in der wöchentlichen Kultursendung «weekend» und in der sonntäglichen Talk-Sendung «RegioTalk» über das politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Geschehen in den sechs Zentralschweizer Kantonen. Ebenfalls werden die wichtigsten überregionalen Themen, welche für die Zentralschweizerinnen und Zentralschweizer von Bedeutung sind, behandelt und die ZuschauerInnen darüber informiert.

Eigenproduktionen

- **Nachrichtensendung «Aktuell»**

- Tägliche Newssendung mit den wichtigsten Themen aus der Zentralschweiz
- Länge: zwischen 14 bis 18 Minuten
- Ausstrahlung: Montag – Sonntag um 18.00 Uhr (stündliche Wiederholung) bis zum Folgetag um 13 Uhr
- Themen: Das tägliche Geschehen in der Zentralschweiz (aussergewöhnliche Ereignisse, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Sport und Kultur)
- National/International: Die wichtigsten Meldungen in Form von Kurznachrichten
- Anzahl tägliche Beiträge: 4 - 6 Regionalbeiträge pro Tag
- Anzahl tägliche Meldungen: 2 - 4 Meldungen Regional/National und 2 – 4 Meldungen International

- **Sportsendung «Sport»**

- Wöchentliches Sportmagazin
- Länge: 12 – 15 Minuten
- Ausstrahlung: Montag um 18.20 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag um 13.20 Uhr)
- Konzept/Themen: aktuelle Berichte zu Sportevents der beliebtesten Publikumssportarten und Porträts über Zentralschweizer SportlerInnen, regelmässig wird auch über Randsportarten berichtet. Ebenfalls werden sportliche

Grossereignisse wie der Luzerner Stadtlauf oder der Lucerne Marathon mit Sport-Spezialsendungen abgedeckt.

- **RegioTalk**

- Wöchentliche Talk-Sendung
- Länge: 20 – 25 Minuten
- Ausstrahlung: Sonntag, 18:30 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag um 13:30 Uhr)
- Konzept/Themen: Nach dem Motto „Hinter den Kulissen der Zentralschweiz“ berichtet Talkmaster Rudolf Wyss jeden Sonntag über Zentralschweizer Persönlichkeiten, spezielle Anlässe/Veranstaltungen oder Unternehmen. «RegioTalk» ist kein Studio-Talk; er wird immer vor Ort aufgenommen.

- **Weekend**

- Wöchentliche Kultur- und Ausgehsendung
- Länge: ca. 5 Minuten
- Ausstrahlung: Donnerstag, 18:15 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag um 13:15 Uhr)
- Konzept: «weekend» ist das TV-Kultur- und -Freizeitmagazin für die Zentralschweiz. Die Sendung ist eine Zusammenarbeit mit den Zentralschweizer Kulturbeauftragten der einzelnen Kantone.
- Themen: Ausgeh-, Kultur- und Kinotipps innerhalb des Sendegebietes. Dabei werden folgende kulturelle Veranstaltungen abgedeckt: Theatervorführungen, Musicals, Open-Airs, Musik-Festivals

- **Report**

- Wöchentliches Reportage-Magazin
- Länge: 20 – 25 Minuten
- Ausstrahlung: Dienstag, 18:30 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag um 13:30 Uhr)
- Konzept: «Report» ist ein klassisches Reportage- und Doku-Format. Hier werden Reportagen über Menschen, Ereignisse oder Veranstaltungen gezeigt. Das Format ermöglicht es, ein Thema vertiefter zu behandeln und darüber ausführlicher zu berichten, als dies in der Nachrichtensendung «Aktuell» geschieht.

- Themen: regionale Grossereignisse wie Fasnacht, Altstadtfest oder Jodelfest, aber auch aktuelle Nachrichtenthemen wie «Hochwasser in der Zentralschweiz» oder «Sawiris-Tourismusprojekt in Andermatt»
- Zurzeit wird ein Grossteil der Reports mit externen Produktionen abgedeckt (bezogen bei: Süddeutsche-TV und anderen Drittanbietern). Ziel ist es, in der Sendung «Report» ausschliesslich Zentralschweizer Themen zu behandeln und die Dok-Filme mit der eigenen Redaktion zu produzieren.
- **Sara macht's**
 - Wöchentliche Talk-Sendung
 - Länge: 20 – 25 Minuten
 - Ausstrahlung: Mittwoch, 18:30 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag 13:30 Uhr)
 - Konzept: «Sara macht's» ist ein modernes, trendiges Talkformat mit Ausseneinspielern. Das Format kann als Erlebnis-Talk bezeichnet werden, übernimmt doch die Talkmasterin Sara Bachmann die Funktion und den Job ihres Gastes. Die Moderatorin stellt sich jeder Herausforderung, erledigt Aufgaben und tritt mit ihren Gästen in Aktion. Im Studio redet Sara Bachmann mit ihren Gästen über das gemeinsam Erlebte. Im Talkteil steht aber nicht mehr die Moderatorin im Mittelpunkt, sondern das Leben des Gastes. Angereichert wird das Format mit eingespielten Zuschauerfragen an den Talkgast. Das Format hat einen hohen Informations- wie Unterhaltungsgehalt.
- **Tierisch**
 - Wöchentliche Tiersendung; im Mittelpunkt steht die Vermittlung von Tieren aus Tierheimen
 - Länge: 20 – 25 Minuten
 - Ausstrahlung: Donnerstag, 18:30 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag 13:30 Uhr)
 - Konzept: Die Sendung wird jede Woche aus einem Tierheim moderiert. In Form von Kurzbeiträgen (ca. 2-3 Minuten) wird zusätzlich über Tierschutzthemen berichtet. Ebenfalls werden jedes Mal wichtige Tipps für die artgerechte Haltung von Haustieren gegeben.
- **Wohnen**

- Wöchentliches Magazin rund um das Thema Wohnen.
- Länge: 5 – 7 Minuten
- Ausstrahlung: Montag, 18.50 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag 13.50 Uhr)
- Konzept: Die Sendung «wohnen» berichtet über Trends und Accessoires, natürliches Wohnen und Bauen, Eigenheimfinanzierung, Gartengestaltung und vieles mehr. Weiter gibt die Sendung hilfreiche Tipps und Ratschläge sowie Unterstützung bei Fragen des Mietrechts.

- **Gesundheit**
 - Wöchentliches Magazin rund um das Thema Gesundheit.
 - Länge: 5 – 7 Minuten
 - Ausstrahlung: Sonntag, 18:20 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag 13:20 Uhr)
 - Konzept: Die Sendung «gesundheit» ist die Informationssendung rund um das Thema Gesundheit und beinhaltet Themen wie: Ernährung, Fitness, Wellness, Körperpflege, Schönheitschirurgie, Versicherungen und medizinische Themen. Es werden neue Produkte und Forschungsergebnisse präsentiert, häufige Fragen an Fachpersonal wie Aerzte, Ernährungsberater, Versicherungsexperten usw. beantwortet und präventiv auf Gesundheitsrisiken hingewiesen.

- **Kochen**
 - Wöchentliche Kochsendung
 - Länge: 3 Minuten
 - Ausstrahlung: Freitag, 18.50 Uhr (stündliche Wiederholung bis Folgetag um 13:50 Uhr) und täglich um 16.55 Uhr.
 - Die Sendung «kochen» wird in Zusammenarbeit mit der Redaktion von Annemarie Wildeisen, Herausgeberin der Kochzeitschrift «Wildeisen» produziert.
 - Konzept: "Was koche ich heute?". Auf diese Frage hat die bekannte Kochbuch-Autorin Annemarie Wildeisen jeden Tag eine Antwort. Die Sendung "Kochen" gibt Tipps, wie man einfach und schnell kochen kann.

Nachrichtensendung AKTUELL

Allgemeines:

- Tägliche Nachrichtensendung aus der Region, Montag bis Sonntag ab 18 Uhr (stündl. Wiederholung)
- Länge: ca. 14 – 16 Minuten
- Alles in Mundart gesprochen, in den Dialekten der Region
- Sendung wird aus Nachrichtenstudio moderiert
- 4-6 Eigenberichte aus den 6 Zentralschweizer Kantonen, dazu 3 – 5 weitere Meldungen aus der Region und der übrigen Schweiz als Kurznachricht
- 3 -5 Meldungen aus dem Ausland (Agenturmaterial)

Aufbau der Nachrichtensendung AKTUELL:

1. Story des Tages
2. Polit-/ Wirtschaftsstory
Kurznachrichten Regional/National
3. Regio-Story
4. Regio-Story oder National-Story
Kurznachrichten International
5. Soft-Story: Sport, Kultur, Porträt, Vermischtes

Sendung SPORT

Allgemeines:

- Wöchentliche Sportsendung aus der Region, jeden Montag ab 18.20 Uhr (stündl. Wiederholung)
- Länge: ca. 12 Minuten
- Alles in Mundart gesprochen, in den Dialekten der Region, Sendung wird aus Sportstudio moderiert
- 3 – 4 Eigenberichte über regionale Sportanlässe und Sportgrößen aus der Region

Aufbau der Sendung Sport

1. Sportanlass der Woche
2. Porträt über SportlerIn aus der Region
3. Berichterstattung Breitensport/Randsportart

Sendung WEEKEND

Allgemeines:

- Wöchentliche Kultur- und Ausgehsendung aus der Region, jeden Donnerstag ab 18.20 Uhr (stündl. Wiederholung)
- Länge: ca. 6 Minuten
- Alles in Mundart gesprochen, in den Dialekten der Region, Sendung wird vor Ort (beim Veranstalter) moderiert
- Sendung in Zusammenarbeit mit den Zentralschweizer Kulturbeauftragten

Aufbau der Sendung WEEKEND

1. Vorstellung Ausgetipp (in Interviewform)
2. Kulturtipp (Vorstellung Theater, Konzert etc.)
3. Kinotipp

Sendung REGIOTALK

- Wöchentliche TalkSendung
- Jeden Sonntag ab 18.30 Uhr (stündl. Wiederholung)
- Länge ca. 20 Minuten

Der REGIOTALK geht in die Region. Der Moderator spricht mit spannenden Gästen aus der Region. Dabei zeigt die Talksendung nebst interessanten Themen auch das geografische sowie berufliche und soziale Umfeld der Gäste und blickt hinter die Kulissen der Zentralschweiz.

Sendung WETTER

- Täglich ab ca. 18.20 Uhr (stündl. Wiederholung)
- Länge: ca. 2 Minuten
- Fremdproduktion in Mundart gesprochen

Ablauf:

1. Anmoderation mit Bildern aus der Region
 2. Wettervorhersage für den nächsten Tag für die Zentralschweiz
 3. Wetterentwicklung in den nächsten 4 Tagen (Zentralschweiz und national)
 4. Abmoderation
-

Sendung GESUNDHEIT

1x wöchentlich mit täglichen Wiederholungen Länge: ca. 6-8 Minuten

Unsere Beiträge ermuntern zu einer aktiven Gesundheitsprävention. Aber auch medizinische Themen kommen nicht zu kurz – regelmässig berichtet die Sendung über die neusten Erkenntnisse in der Medizin.

Ablauf:

1. Anmoderation Begrüssung und erster Beitrag
2. Beitrag Prophylaxe
3. Anmoderation zweiter Beitrag
4. Beitrag Medizin
5. Anmoderation dritter Beitrag
6. Beitrag Kur, Wellness
7. Abmoderation mit Vorschau auf nächste Woche

Sendung KOCHEN

1x wöchentlich mit täglichen Wiederholungen

Länge: ca. 6 Minuten

Die bekannte Kochbuch-Autorin Annemarie Wildeisen kreiert genüssliche Menues für jeden Geschmack. Zudem gibt es Tipps, wie das Kochen leichter von der Hand geht.

Ablauf:

1. Anmoderation/ Begrüssung
 2. Mise en place
 3. Sequenz Kochen
 4. Anni's Tipp
 5. Sequenz Kochen
 6. Produkterklärung Fachpersonal
 7. Sequenz Kochen
 8. Abmoderation
 9. Produkterklärung Wein
-

Sendung WOHNEN

1x wöchentlich mit täglichen Wiederholungen

Länge: ca. 6-8 Minuten

Was sind die neusten Wohntrends, wie entwickelt sich die Architektur und was ist der letzte Schrei im Möbeldesign? Wohnen berichtet über Neuheiten, zeigt wie Möbel hergestellt werden und Lichtkonzepte entstehen und wie der Garten den Winter überlebt.

Ablauf:

1. Anmoderation/Begrüssung
2. Beitrag Drinnen
3. Moderation
4. Beitrag Draussen
5. Moderation
6. Beitrag Rund herum
7. Abmoderation

Sendung REPORT/DOKU

jeden Dienstag ab 18.30 Uhr

Länge: ca. 23 Minuten

Schicksale, Emotionen, grosse Momente. Im Report werden Geschichten erzählt über Menschen, Events und bewegende Ereignisse. Primär regionale Beiträge über Veranstaltungen, Geschichten, Themen, Spezielles aus der Zentralschweiz. (Beispiele: Altstadtfest, Jodlerfest usw.)

Sendung SARA MACHT'S

jeden Mittwoch ab 18.30 Uhr

Länge: ca. 20-23 Minuten

Der Name ist Programm: In der tabulosen Unterhaltungssendung macht Sara, was sonst ihre Gäste tun. Sie springt mit einem Fallschirm aus dem Flugzeug, erlebt die Geschwindigkeit in einem Formel 1 Rennwagen oder tätowiert vor der Kamera.

Ablauf:

1. Anmoderation aus dem Studio
2. Teil 1 Aussendreh

3. Interview aus dem Studio
4. Teil 2 Aussendreh
5. Interview aus dem Studio
6. Zuschauer Wettbewerb
7. Abmoderation

Sendung TIERISCH

jeden Donnerstag ab 18.30 Uhr

Länge: ca. 20-23 Minuten

Die Sendung für die ganze Familie. Elefanten im Zoo, Hunde und Katzen im Tierheim, Fische, Vögel und Füchse in freier Natur. In der Sendung TIERISCH wird über die verschiedensten Tiere und ihre Bedürfnisse berichtet. Der Moderator berichtet jede Woche aus einem Tierheim der Region und vermittelt abgegebene Tiere.

Ablauf:

1. Anmoderation/ Begrüssung
2. Tiervermittlung aus dem Tierheim, Anmoderation Tipps&Trends
3. Tipps&Trends
4. Tiervermittlung aus dem Tierheim, Anmoderation Besuch im Zoo
5. Besuch im Zoo
6. Moderation
7. Tierreport spezial
8. Zuschauerfragen
9. Abmoderation

SPEZIALSENDUNGEN

Bereits geplante Spezi­alsendungen 2008:

- **SportSpezial: Zentralschweizer Sportlergala**
Die besten Sportler des Jahres werden im KKL geehrt. Länge: ca. 25 Minuten, auf 2009 ist ein Ausbau zu einer Live-Sendung von ca. 2 Stunden geplant.
- **SportSpezial: Luzerner Stadtlauf**
Bilder, Stimmen und Emotionen vom grössten Zentralschweizer Breitensportanlass. Länge: ca. 25 Minuten.
- **SportSpezial: Innerschweizer Schwingfest**
- **SportSpezial: Lucerne Marathon**
- **Kino:**
Kino präsentiert immer die neusten Tops und Flops aus der Traumfabrik und erklärt, um was es sich im Film handelt und welche Highlights erwartet werden dürfen.
Länge ca. 4-5 Minuten, immer Donnerstags mit täglichen Wiederholungen

Fremdleistungen

Sendung	Bezugsquelle
Globe-TV	Globe-TV Postfach 8600 Dübendorf
FUTURA.TV	PrimeTime Wagistrasse 2 8952 Schlieren
Automobilrevue TV	TeleBärn Grünaustrasse 3 3084 Wabern
Cash-TV	Cash Hagenholzstrasse 83b 8050 Zürich
Süddeutsche TV	Süddeutsche Zeitung Rindermarkt 5 D-80331 München
Lifestyle	TeleZüri Heinrichstrasse 267 8005 Zürich
Swissdate	TeleZüri Heinrichstrasse 267 8005 Zürich
Murmi	Murmi Produktion GmbH Köllikerstrasse 32 5036 Oberentfelden
Wetter	MeteoNews Siewerdstrasse 105 8050 Zürich



DVD

Beiträge / Mitschnitte

Erfüllung Leistungsauftrag

Systematische Qualitätssicherung

Tägliche Sendung «Aktuell»

- An der täglichen Redaktionssitzung werden die Themen festgelegt. Aufbau und Aussagewunsch jedes einzelnen Beitrages werden definiert.
- Der Tagesverantwortliche kontrolliert die Texte der Redaktoren und bespricht den Bildaufbau vor dem Schnitt.
- Beim Schnitt der Beiträge wird der Redaktor von einem Cutter unterstützt.
- Jeder Beitrag wird nach der Produktion vom Tagesverantwortlichen abgenommen (Ton- und Bildkontrolle).
- Um 18:00 Uhr macht der Tagesverantwortliche die Sendekontrolle und korrigiert Fehler umgehend.
- Der Tagesverantwortliche gibt den Videojournalisten nach der Sendung ein mündliches Feedback ab. Wöchentlich verfasst der Chefredaktor (stv. Chefredaktor) eine schriftliche Sendekritik.
- Alle paar Wochen erhält der Redaktor vom Chefredaktor in einem Einzelgespräch eine mündliche Kritik zu seiner Arbeit. Dabei werden einzelne Berichte angeschaut und besprochen.
- Jeder Videojournalist betreut ein Ressort und spezialisiert sich auf ein Segment (Politik, Sport, Kultur, Gesellschaft etc.)

Wochensendungen

- Wöchentlich ausgestrahlte Sendungen haben eine/n Sendeverantwortliche/n.
- Bei den Zweitsendungen (ausser Sport) wird der Redaktor von einem Kameramann begleitet. So wird eine bildliche und inhaltliche Qualitätssicherung erreicht.
- Beim Schnitt der Beiträge wird der Redaktor von einem Cutter unterstützt.
- Wochensendungen (Wohnen, Gesundheit, Sport, Tierisch, Sara macht`s, etc.) werden vom Sendeverantwortlichen oder dem Geschäftsführer abgenommen.

Aus und Weiterbildung

Volontariatsstellen Redaktor (befristeter Vertrag auf 1 Jahr)

- 2 Wochen Ausbildung am News Desk: Einführung Archivbetreuung, redaktionelles Texten, Kurzmeldungen schreiben unter Anleitung, Einblick Sendeablauf (alles intern)
- 2 Tage Kameraausbildung (intern)
- 2 Tage Kameraausbildung (extern)
- 2 Tage Ausbildung Texten, Bildsprache, Dramaturgie (intern)
- 1 Tag Stand-up Ausbildung (extern)
- 1 Tag Einblick in die Technik, technischer Ablauf (intern)
- 2 Wochen praxisorientierte Ausbildung auf Dreh (intern)
- 20 Stunden Sprachausbildung (intern)

Redaktor (Festanstellung)

- 3 Tage Ausbildung am News Desk: Einführung Archivbetreuung, redaktionelles Texten, Einblick Sendeablauf (alles intern)
- 2 Tage Kameraausbildung (intern)
- 2 Tag Kameraausbildung (extern)
- 2 Tage Ausbildung Texten, Bildsprache, Dramaturgie (intern)
- 1 Tag Stand-up Ausbildung (extern)
- 2 Tage Einblick in die Technik, technischer Ablauf (intern)
- 1 Woche praxisorientierte Ausbildung auf Dreh (intern)
- 15 Stunden Sprachausbildung (intern)

News Desk

- 10 Tage Ausbildung Sendeablauf (intern)
- 2 Tage Schulung Medienagenturen (intern)
- 5 Tage Ausbildung redaktionelles Texten (intern)
- 20 Stunden Sprachausbildung (intern)
- 2 Tage Kamerakurs (intern)

Programmauftrag

- TeleTell berichtet über alle relevanten Themen aus den regionalen Bereichen aussergewöhnliche Ereignisse, Politik, Wirtschaft, Sport, Kultur und Gesellschaft
- TeleTell berichtet aus der Zentralschweiz für die Bevölkerung der Zentralschweiz
- TeleTell verzichtet auf bestimmte Sendungen (Sex-Sendungen, Gewinnspiele, Radarwarnungen) und strahlt keine pornographische Werbung aus.
- Die genaueren Programmbestimmungen und Richtlinien für die tägliche Arbeit sind im Redaktionsstatut festgelegt.



Fotos und Pläne

- Fotos Schnittplätze
- Fotos Neubau LZ Medien
- Grundrissplan Neubau

Schnittplätze TeleTell

Cut 1



Cut 2



Cut „by Night“



Cut 3



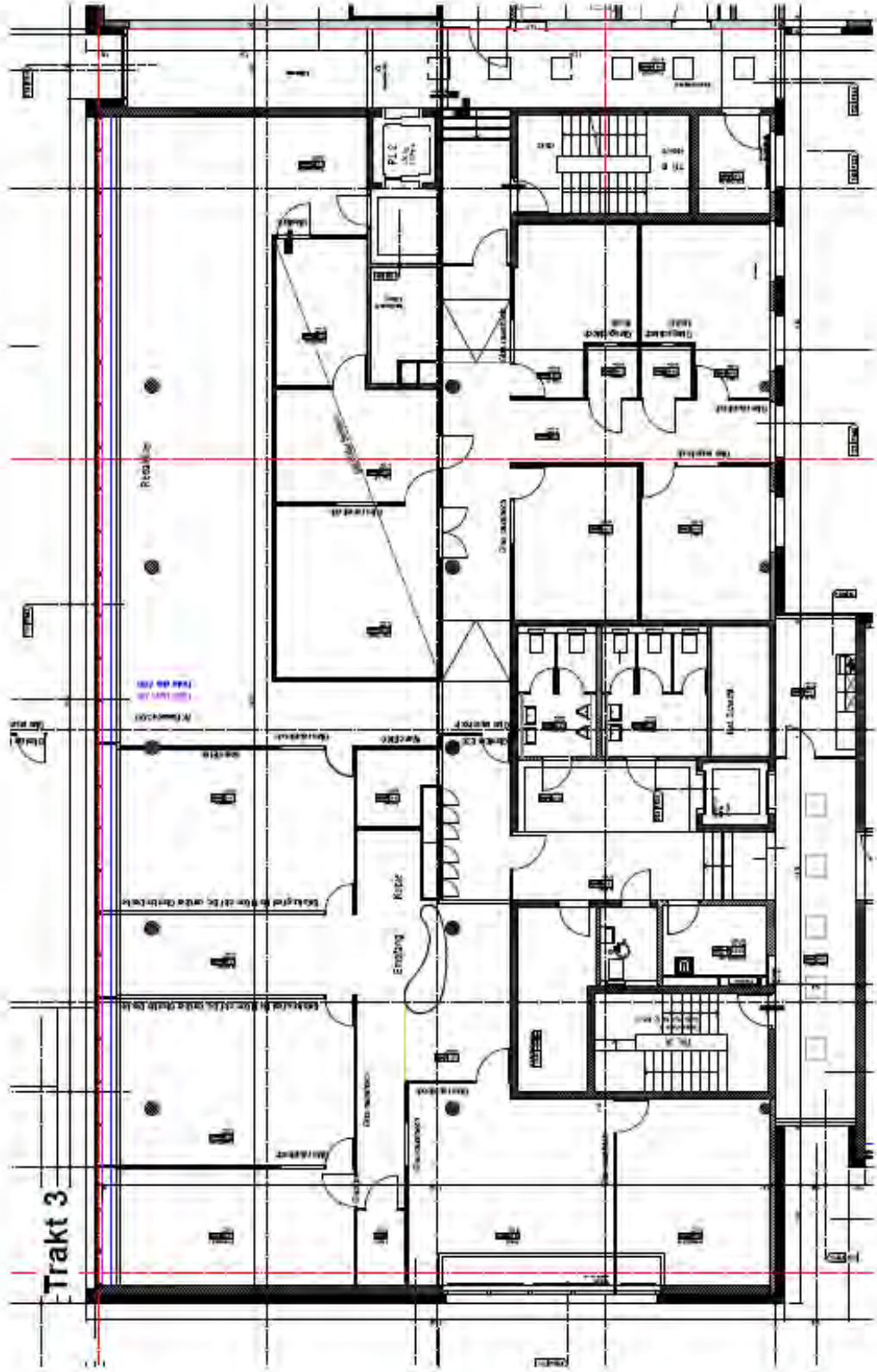
Cut 4



Neubau LZ Medien



Grundriss Neubau



Erfolgsrechnung



	2008	2008 1. Quartal	2008 2. Quartal	2008 3. Quartal	2008 4. Quartal	2009	2010	2011	2012
3000 <i>Bruttowerbung selbst akquiriert</i>	2'100'000	450'000	550'000	500'000	600'000	2'200'000	2'250'000	2'300'000	2'350'000
3010 <i>Bruttosponsoring selbst akquiriert</i>	2'000'000	390'000	440'000	570'000	600'000	2'050'000	2'100'000	2'150'000	2'200'000
3090 <i>Skonti, Rabatte und Rückvergütungen selbst akquiriert</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruttowerbung und -sponsoring selbst akquiriert	4'100'000	840'000	990'000	1'070'000	1'200'000	4'250'000	4'350'000	4'450'000	4'550'000
3100 <i>Bruttowerbung von Dritten</i>	1'000'000	200'000	250'000	200'000	300'000	1'000'000	1'050'000	1'100'000	1'150'000
3110 <i>Bruttosponsoring von Dritten</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3190 <i>Skonti, Rabatte und Rückvergütungen an Dritte</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruttowerbung und -sponsoring von Dritten	1'000'000	200'000	250'000	250'000	300'000	1'100'000	1'150'000	1'200'000	1'250'000
3200 <i>Bruttowerbung von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3210 <i>Bruttosponsoring von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3290 <i>Skonti, Rabatte und Rückvergütungen von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruttowerbung und -sponsoring von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3700 <i>Eigenwerbung</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3951 <i>Realisierte Verluste von Forderungen aus Werbung und Sponsoring</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruttowerbung und -sponsoring	5'100'000	1'040'000	1'240'000	1'320'000	1'500'000	5'350'000	5'500'000	5'650'000	5'800'000
3300 <i>Gebühren von Zuschauern / Zuhörern</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3301 <i>Einnahmen aus Gewinnspielen</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3310 <i>Ertrag aus Spotproduktionen (selbst akquiriert)</i>	200'000	50'000	50'000	50'000	50'000	200'000	220'000	220'000	240'000
3320 <i>Ertrag aus Rechten, Lizenzen von Dritten</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3330 <i>Mieterträge von Dritten</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3331 <i>Mieterträge von Sendeanlagen von Dritten</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3340 <i>Vermittlerkommissionen von Dritten</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiger Ertrag von Dritten	200'000	50'000	50'000	50'000	50'000	200'000	220'000	220'000	240'000
3410 <i>Ertrag aus Spotproduktionen von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3420 <i>Ertrag aus Rechten, Lizenzen von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3430 <i>Mieterträge von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3431 <i>Mieterträge von Sendeanlagen von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3440 <i>Vermittlerkommissionen von Konzerngesellschaften</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiger Ertrag von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiger Ertrag	200'000	50'000	50'000	50'000	50'000	200'000	220'000	220'000	240'000



Erfolgsrechnung	2008	2008 1. Quartal	2008 2. Quartal	2008 3. Quartal	2008 4. Quartal	2009	2010	2011	2012
3600 Handelswarenertrag (Merchandising)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3610 Ertrag aus Internetwerbung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3620 Ertrag aus Anlässen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3670 Personalausleihungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3680 Veräußerung von Anlagevermögen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3690 Sonstiger Übriger Ertrag	25'000	6'250	6'250	6'250	6'250	25'000	25'000	25'000	25'000
Übriger Ertrag	25'000	6'250	6'250	6'250	6'250	25'000	25'000	25'000	25'000
3800 Bestandesänderung angefangene Arbeiten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruttoertrag	5'325'000	1'096'250	1'296'250	1'376'250	1'556'250	5'575'000	5'745'000	5'895'000	6'065'000
3900 Skonti, Rabatte und Rückvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3910 Konzessionsabgabe (Art. 22 RTVG) (Pos.454 abgezogen)	20'000	5'000	5'000	5'000	5'000	20'000	20'000	25'000	25'000
3930 Beraterkommission, Vermittlerprovision an Dritte	90'000	22'500	22'500	22'500	22'500	100'000	100'000	120'000	120'000
3950 Verlust aus Forderungen	40'000	10'000	10'000	10'000	10'000	50'000	50'000	60'000	60'000
3990 Übrige Erlösminderungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Korrektur Eigenwerbung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erlösminderungen	150'000	37'500	37'500	37'500	37'500	170'000	170'000	205'000	205'000
Betriebsertrag	5'175'000	1'058'750	1'258'750	1'338'750	1'518'750	5'405'000	5'575'000	5'690'000	5'860'000
4000 Materialaufwand von Dritten (Pos. 40)	42'000	10'500	10'500	10'500	10'500	50'000	60'000	60'000	60'000
4020 Einkauf von Rechten und Lizenzen von Dritten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4021 Urheberrechtsgebühren	40'000	10'000	10'000	10'000	10'000	50'000	50'000	60'000	60'000
4060 Fremdarbeiten von Dritten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4090 Sonstiger Produktions- und Programmaufwand von Dritten (Pos.45)	786'000	196'500	196'500	196'500	196'500	850'000	850'000	850'000	850'000
Produktions- und Programmaufwand von Dritten	868'000	217'000	217'000	217'000	217'000	950'000	960'000	970'000	970'000
4200 Materialaufwand von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4270 Einkauf Rechte und Lizenzen von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4260 Fremdarbeiten von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Produktions- und Programmaufwand von Konzerngesellschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Produktions- und Programmaufwand	868'000	217'000	217'000	217'000	217'000	950'000	960'000	970'000	970'000

Erfolgsrechnung


	2008	2008 1. Quartal	2008 2. Quartal	2008 3. Quartal	2008 4. Quartal	2009	2010	2011	2012
4400 Beraterkommission, Vermittlerprovision an Konzerngesellschaften									
4600 Handelswarenaufwand (Merchandising)									
4610 Aufwand für eigene Internetseite	20'000	5'000	5'000	5'000	5'000	60'000	60'000	60'000	60'000
4620 Aufwand für Anlässe						50'000	50'000	50'000	50'000
4690 Übriger Waren- Dienstleistungsaufwand									
Sonstiger Waren- und Dienstleistungsaufwand	20'000	5'000	5'000	5'000	5'000	110'000	110'000	110'000	110'000
Waren- und Dienstleistungsaufwand	20'000	5'000	5'000	5'000	5'000	110'000	110'000	110'000	110'000
4700 Direkte Einkaufsspesen									
4900 Aufwandminderungen									
Programm- Waren und Dienstleistungsaufwand netto	888'000	222'000	222'000	222'000	222'000	1'060'000	1'070'000	1'080'000	1'080'000
Bruttoergebnis	4'287'000	836'750	1'036'750	1'116'750	1'296'750	4'345'000	4'505'000	4'610'000	4'780'000
5000 Löhne (Pos. 5000)	2'745'000	686'250	686'250	686'250	686'250	3'000'000	3'050'000	3'100'000	3'150'000
5700 Sozialversicherungen (Pos. 5004)	384'000	96'000	96'000	96'000	96'000	450'000	460'000	465'000	475'000
5720 Pensionskasse									
5810 Aus- und Weiterbildung (Pos. 5008)	30'000	7'500	7'500	7'500	7'500	75'000	75'000	75'000	75'000
5820 Spesenentschädigung effektiv (Pos. 612)	73'000	18'250	18'250	18'250	18'250	75'000	75'000	75'000	75'000
5870 Sonstiger Personalaufwand	32'000	8'000	8'000	8'000	8'000	35'000	35'000	35'000	35'000
5900 Temporäre Arbeitnehmer (Pos. 506)	122'000	30'500	30'500	30'500	30'500	130'000	130'000	130'000	130'000
Personalaufwand	3'386'000	846'500	846'500	846'500	846'500	3'765'000	3'825'000	3'880'000	3'940'000
6000 Raumaufwand (Pos. 600)	387'000	96'750	96'750	96'750	96'750	445'000	455'000	470'000	490'000
6100 Unterhalt, Reparaturen, Ersatz (Pos. 603)	116'000	29'000	29'000	29'000	29'000	150'000	150'000	150'000	150'000
6200 Fahrzeugaufwand / Transportaufwand	47'000	11'750	11'750	11'750	11'750	50'000	50'000	50'000	50'000
6300 Sachversicherungen, Abgaben, Gebühren	20'000	5'000	5'000	5'000	5'000	30'000	30'000	30'000	30'000
6400 Energie- und Entsorgungsaufwand (Pos. 606)	41'000	10'250	10'250	10'250	10'250	55'000	55'000	55'000	55'000
6500 Verwaltungs- und Informatikaufwand (Pos. IC 623 + ILV9050)	362'000	90'500	90'500	90'500	90'500	400'000	400'000	400'000	400'000
6610 Akquisitionsaufwand Konzerngesellschaften									

Erfolgsrechnung			2008				2009			
			1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	2009	2010	2011	2012
6600 Werbeaufwand (Pos. 615)	543'000	135'750	135'750	135'750	135'750	800'000	800'000	800'000	800'000	
6700 Übriger Betriebsaufwand (Pos. 618 + 620)	126'000	31'500	31'500	31'500	31'500	200'000	200'000	200'000	200'000	
6710 Nicht rückforderbare MWST										
6900 Abschreibungen (Pos. 64)	525'750	131'438	131'438	131'438	131'438	740'167	804'583	682'750	685'750	
Sonstiger Betriebsaufwand	2'167'750	541'938	541'938	541'938	541'938	2'870'167	2'944'583	2'837'750	2'860'750	
Betriebsaufwand	5'553'750	1'388'438	1'388'438	1'388'438	1'388'438	6'635'167	6'769'583	6'717'750	6'800'750	
Betriebsergebnis	-1'266'750	-551'688	-351'688	-271'688	-91'688	-2'290'167	-2'264'583	-2'107'750	-2'020'750	
7400 Ertrag aus Finanzanlagen Dritte										
7401 Ertrag aus Finanzanlagen Konzerngesellschaften										
7402 Ertrag aus Finanzanlagen Aktionäre										
7410 Aufwand aus Finanzanlagen Dritte	-175'000	-43'750	-43'750	-43'750	-43'750	-175'000	-175'000	-175'000	-175'000	
7411 Aufwand aus Finanzanlagen Konzerngesellschaften										
7412 Aufwand aus Finanzanlagen Aktionäre										
Erfolg aus Finanzanlagen	-175'000	-43'750	-43'750	-43'750	-43'750	-175'000	-175'000	-175'000	-175'000	
8000 Gebührenanteil (RTVG Art. 40): Annahme 1/3 für 2008	750'000	-	-	375'000	375'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	
8010 Unterstützung der Verbreitung (RTVG Art. 57)										
8020 Beiträge für neue Technologien (RTVG Art. 58)										
Subventionen BAKOM	750'000	-	-	375'000	375'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	
8100 Beiträge vom Kanton										
8110 Beiträge von Gemeinden										
8120 Beiträge von Institutionen (z.B. Kirchen)										
8130 Mitgliederbeiträge, Spenden von Privaten										
Beiträge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Subventionen und Beiträge	750'000	-	-	375'000	375'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	

Erfolgsrechnung


	2008	2008 1. Quartal	2008 2. Quartal	2008 3. Quartal	2008 4. Quartal	2009	2010	2011	2012
8290 Anderer ausserordentlicher Ertrag									
8300 Ausserordentliche Abschreibungen									
8301 Abschreibungen neue Technologien (RTVG Art. 58)									
8302 Abschreibungen Goodwill									
8310 Management fees (Pos. 623)	-120'000	-30'000	-30'000	-30'000	-30'000	-130'000	-130'000	-140'000	-140'000
8320 Bussen, Sanktionen, Rechtsverletzungen									
8390 Anderer ausserordentlicher Aufwand									
Ausserordentlicher Erfolg	-120'000	-30'000	-30'000	-30'000	-30'000	-130'000	-130'000	-140'000	-140'000
8800 Betriebsfremder Erfolg									
8900 Steuern	116'738	29'184	29'184	29'184	29'184	22'031	17'340	-9'579	-25'529
Jahresgewinn / -verlust	-695'013	-596'253	-396'253	58'747	238'747	-273'136	-252'243	-132'329	-61'279

Kennzahlen



	2008	2009	2010	2011	2012
<i>GK-Rendite</i>	-36%	-70%	-75%	-73%	-72%
<i>Umsatzrendite</i>	-24%	-42%	-41%	-37%	-34%
<i>Kapitalumschlag</i>	146%	165%	185%	197%	207%
<i>Anlagedeckungsgrad</i>	-16%	-20%	-33%	-43%	-59%
<i>Finanzierungsverhältnis</i>	-973%	-582%	-424%	-371%	-351%

Für VSP- und Telesuisse Mitglieder

Standard-Arbeitsbedingungen

für Mitglieder des Verbandes Schweizer Privatrado (VSP) Télesuisse und SCHWEIZER PRESSE (CHP)

Präambel

Die vorliegenden Standard-Arbeitsbedingungen wurden von den oben erwähnten Verbänden erarbeitet. Sie erfüllen die Anforderungen gemäss Art. 44 Abs.1 Bst.d RTVG über die Arbeitsbedingungen. Die Mitglieder der oben genannten Verbände sind bestrebt, die Qualitätsstandards und die Attraktivität der privaten elektronischen Schweizer Medienbranche auch mit attraktiven Arbeitsbedingungen zu erhalten und fördern.

Art. 1 Zweck und Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen formulieren im Sinne von Leitlinien Mindeststandards für die Mitglieder der oben genannten Verbände, welche bei der Ausgestaltung der Arbeitsvertragsverhältnisse gemäss Art. 319ff. OR zwischen Veranstaltern und fest angestellten Programmschaffenden zu berücksichtigen sind.

Art. 2 Redaktionelle Unabhängigkeit und Medienfreiheit

Die redaktionelle Unabhängigkeit und Medienfreiheit bleiben gewährt. Das Redaktionsstatut und die unternehmerischen Richtlinien des jeweiligen Veranstalters sind einzuhalten.

Art. 3 Arbeitsvertrag und Kündigung

Zwischen den Veranstaltern und den fest angestellten Programmschaffenden werden schriftliche Einzelarbeitsverträge abgeschlossen, welche je nach Veranstalter zusätzliche Reglemente beinhalten können. Darin werden die individuellen Arbeitsbedingungen basierend auf den vorliegenden Standards geregelt. Es steht den Veranstaltern frei, darüber hinausgehende Regelungen zu treffen. Eine Kündigung des Arbeitsvertrages muss schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen erfolgen.

Art. 4 Arbeitszeit

Die durchschnittliche jährliche Wochenarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Tätigkeit für Radio und Fernsehen erfordert, dass die Jahreswochenarbeitszeit unabhängig von Tageszeit und Wochentag geleistet wird. Es gelten die jeweiligen Einsatzpläne der Veranstalter. Die Veranstalter verpflichten sich, in Bezug auf unregelmässige Arbeitszeiten, Wochenend- und Abenddienste die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

Überzeit wird entweder in Form von Lohn oder Kompensationszeit im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

Art. 5 Lohn

Der Jahreslohn wird im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag individuell festgelegt. Die Aushandlung und Festlegung des Lohnes ist Sache der Vertragsparteien. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Stellung der fest angestellten Programmschaffenden, ihrer Verantwortung und ihren Leistungen. Dabei werden

Ausbildung und Berufserfahrung der fest angestellten Programmschaffenden, sowie die Massstäbe des regionalen Wirtschaftsstandorts des Veranstalters berücksichtigt.

Der monatliche Mindestlohn für festangestellte und ausgebildete Redaktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter beträgt 4'000 CHF (brutto).

Art. 6 Lohnfortzahlung

Bei Krankheit oder Unfall haben die fest angestellten Programmschaffenden mindestens Anspruch auf Fortzahlung des vertraglich vereinbarten Lohnes gemäss OR (3 Wochen im ersten Dienstjahr, danach gemäss Zürcher, Berner oder Basler Skala). Weitergehende Leistungen, insbesondere der Abschluss von entsprechenden Versicherungen und die Beteiligung der fest angestellten Programmschaffenden an entsprechenden Prämien, sind Sache des Veranstalters. Gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten, insbesondere wird bei Mutterschaft der gesetzlich vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen gewährt.

Art. 7 Kündigungsfristen

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

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

Die jeweils geltenden Kündigungsfristen sind in den individuellen Arbeitsverträgen festzuhalten.

Art. 8 Ferien

Festangestellte Programmschaffende haben Anspruch auf bezahlte Ferien von jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 5 Wochen nach dem vollendeten 49. Altersjahr.

Art. 9 Absenzen

Festangestellte Programmschaffende haben mindestens Anspruch auf bezahlte Absenzen

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

Bei Krankheit eines eigenen Kindes wird die notwendige Zeit gewährt, um sich zu organisieren.
Die Regelung bei Absenzen infolge von Militär- und Zivildienst erfolgt nach den gesetzlichen Grundlagen

Art. 10 Urheberrechte

Die Programmschaffenden übertragen durch den Arbeitsvertrag sämtliche Urheberrechte inklusive allfälliger Vergütungsansprüche an den Werken, welche sie in Erfüllung ihres Arbeitsvertrages schaffen, zeitlich und

örtlich uneingeschränkt und für alle Medien, Übertragungs- und Nutzungsarten auf den jeweiligen Veranstalter. Mit Bezahlung des geschuldeten Lohnes sind die Urheberrechte vollumfänglich abgegolten.

Art. 11 Ausbildung/Weiterbildung

Die Veranstalter gewährleisten eine angemessene interne Einarbeitung und Ausbildung von neuen Programmschaffenden und fördern die interne und/oder externe Weiterbildung (MAZ, etc.). Die Veranstalter verpflichten sich, ihre diesbezüglichen Programme auf Aufforderung der Verbände oder des Bundesamtes für Kommunikation BAKOM auszuweisen. Die finanzielle Beteiligung an oder Abgeltung der externen Weiterbildungskosten werden im Einzelfall zwischen dem Veranstalter und dem fest angestellten Programmschaffenden festgelegt.

Art. 12 Stagiaires und Volontäre

Um die Einführung in die Programmarbeiten zu gewährleisten, können die Veranstalter Stagiaires und Volontäre anstellen. Diese haben in der vereinbarten Zeit Anrecht auf eine angemessene interne und allenfalls auch externe Aus- und Weiterbildung. Die Veranstalter regeln die Modalitäten von Stages und Volontariaten in individuellen, schriftlichen Verträgen: diese umfassen mindestens das Programm des Stages bzw. des Volontariates, die Dauer, die Entschädigung und alle weiteren spezifischen gesetzlichen Anforderungen. Ein Stage dauert im Minimum 1 Monat und im Maximum 2 Jahre. Das Verhältnis Stagiaires zu fest angestellten Programmschaffenden übersteigt 1:3 nicht.

Art. 13 Sozialversicherungen

Die Veranstalter versichern die fest angestellten Programmschaffenden gemäss den gesetzlichen Regelungen (AHV; ALV; EO; BU; NBU; Pensionskassen, ev. Taggeldversicherung).

Im Übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen des schweizerischen OR, insb. Art. 319ff..

Verband Schweizer Privatradios VSP

Jürg Bachmann
Präsident

Telesuisse

Filippo Lombardi
Präsident

Zürich, 27. November 2007

Geht an alle MitarbeiterInnen der Redaktion von TeleTell:

Arbeitszeit/Redaktionsbetrieb

- 8:30 – 18 Uhr. Es ist nicht verboten, am Abend die Sendung in der Redaktion gemeinsam anzuschauen.
- Mittagszeit, Pausen: selbstständig je nach Arbeit und Drehterminen. Nicht übertreiben! Cut-Plan muss eingehalten werden können.
- Muss ein/e VJ am Abend früher gehen, so muss er/sie dies am Morgen an der Sitzung sagen.
- 8.45 Uhr-Sitzung: VJ erscheint vorbereitet zur Sitzung, d.h. er/sie hat bereits Tageszeitung grob durchgelesen und Newsblock Regionalradio gehört.
- Themeninput durch VJ erwünscht und nötig.

Abendeinsatz/Pikett

- VJ kompensiert gleich selber am Folgetag. Falls dies nicht geht: Überzeit kann angegeben und verrechnet werden.
- Kann ein/e VJ einen NA-Einsatz nicht einhalten, so muss er frühzeitig Ersatz suchen und abtauschen (TC und Newsdesk melden).

Auto- und Parkplatz-Ordnung

- Wir haben nur eine beschränkte Anzahl Parkplätze: 4 VJ-Autos, 3 TC (Ernst, Thomi B., Sport). → *Die Parkplatzordnung muss strikte eingehalten werden!*
- Alle VJs müssen sich immer in der Autokontrolliste eintragen.
- Autos sauber halten: Schäden oder Probleme sofort melden.
- Autos rechtzeitig auftanken.
- Autos regelmässig reinigen.

Arbeitsplan

- Freitagswünsche (höchstens 5 pro Monat) frühzeitig Katrin oder mir melden.

Ferien

- Frühzeitig bekannt geben, Abwesenheitsmeldung ausfüllen.

Krankheit, Zügeln oder andere Abwesenheiten

- Abwesenheitsmeldung immer ausfüllen und abgeben.

Spesen

- Pauschalspesen (Handy, Div.) werden jeden Monat auf dem Lohn verrechnet. Ausserordentliche Spesen können mit dem Spesenformular zurückgefordert werden. Abgeben bis zum 15. des Monats, damit es noch zur nächsten Lohnauszahlung reicht.

Büromaterial

- Bei Mirjam Birrer beziehen.

Sorgfaltspflicht

- Absolut sorgfältiger Umgang mit dem Material ist das A und O der täglichen Arbeit. Kamera-Ausrüstung bei Nichtgebrauch einschliessen. Akkus müssen immer aufgeladen sein. Defekte, Verluste sofort Ivo Ritter melden.
- Arbeitsplatz sauber und ordentlich halten.

Kleidung

- Sauber und korrekt, dem Einsatz entsprechend. Vorbereitet sein für a.o. Einsätze (gutes Schuhwerk, warme Kleidung etc.)
- Bei speziellen, öffentlichen Anlässen (Bsp.: Stadtlauf, LUGA etc.) muss die TeleTell-Kleidung getragen werden.
- Der/die VJ ist die Visitenkarte des Senders. Entsprechend muss sie/er sich in der Öffentlichkeit verhalten.



Pflichtenheft VJ

Grundsätzliches

Die Videojournalisten (VJs) realisieren Fernsehbeiträge für die Nachrichtensendung «Aktuell». Mit ihren Beiträgen informieren die VJs die Zuschauer durch Bild, Ton und Interviewelementen. Sie sind die Visitenkarten unseres Senders. Sie stehen täglich vor allem im Kontakt mit unseren Zuschauern, Kunden und Opinion Leaders im Sendegebiet.

Anforderungen

Zur Erfüllung dieser Aufgabe erwarten wir von unseren VJs folgende Eigenschaften:

- Abgeschlossene Berufslehre oder Matura
- Journalistische Erfahrung
- grosses Interesse für das Sendegebiet, seine Menschen und seine Themen
- sehr gute Kenntnisse des politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Geschehens in der Zentralschweiz
- Flair fürs Erzählen, Bild- und Tongestaltung
- Technisches Flair für Umgang mit Kamera und Computer
- kreativ
- überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft
- Bereitschaft für Einsätze ausserhalb der normalen Bürozeiten und an Wochenenden
- sehr gutes Allgemeinwissen
- sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- schnelle Auffassungsgabe
- Teamfähigkeit, sozial kompetent
- Stressresistenz, Belastbarkeit
- gepflegtes Äusseres und angenehme Stimme
- sicheres Auftreten

Aufgaben

- Der VJ recherchiert, filmt, textet und vertont Nachrichtenbeiträge für die tägliche News-Sendung «Aktuell».
- Der VJ bespricht den Beitrag mit dem Tageschef (TC), welcher die Endverantwortung für den Beitrag trägt, bevor er die Story in Angriff nimmt.
- Der VJ ist verantwortlich für die korrekte Wiedergabe des Inhaltes, korrekte Beschriftung der Interviewpartner und Verifizierung der wiedergegebenen Inhalte in seinem Beitrag. Angaben von Protagonisten sind stets zu überprüfen. Je heikler die Fakten, desto breiter abgeklärt und rückbestätigt müssen die Fakten sein.
- Der VJ stellt sicher, dass seine Berichte keine Unwahrheiten, Ehrverletzungen oder rassistische Aussagen beinhalten.
- Der VJ ist dafür verantwortlich, dass sein Beitrag rechtzeitig, gemäss Tagesplanung TC, fertiggestellt wird.

- Folgende Zeiten sind für den VJ unbedingt einzuhalten:
 - o8:30 Uhr Arbeitsbeginn
 - o8:45 Uhr Redaktionssitzung
 - 14.00 Uhr Anmoderation muss bei Moderatorin sein
 - ab 15.30 Uhr Schnittbeginn gemäss Vorgabe Tageschef am Morgen
 - 17.45 Uhr letzter Beitrag wird nach Aarau übermittelt
anschliessend: Beitragsblatt korrekt ausfüllen
- Für das Texten und Vorvisionieren seines Beitrages benötigt der VJ maximal 45 Minuten. Reicht die Zeit nicht, vor dem eingetragenen Schnitttermin fertig zu texten, wird der Beitrag im Schnitt fertig geschrieben. Jeder Beitrag wird vor dem Schnitt, spätestens vor dem Vertonen, durch den Tageschef abgenommen.

Arbeitszeit/Redaktionsbetrieb

- 8.30 Uhr – 18:00 Uhr, gegebenenfalls nach Arbeitsaufwand. Am Wochenende und an Feiertagen findet die Redaktionssitzung um 9.30 Uhr statt. In der Regel kann der VJ nach Hause, wenn er seinen Beitrag beendet hat und so allfällige Überzeiten kompensieren. Jeder VJ meldet sich aber vorher beim Tageschef und fragt nach, ob noch etwas zu erledigen ist.
- 8.45 Uhr-Sitzung: VJ erscheint vorbereitet zur Sitzung, d.h. er hat bereits Tageszeitung durchgelesen, Schwergewicht Regionalteil und Newsblock Regionalradio gehört.
- Mittagszeit, Pausen: selbstständig je nach Arbeit und Drehterminen.
- Muss ein VJ am Abend früher gehen, so muss er dies am Morgen an der Sitzung sagen. Grundsätzlich sind Arzt- und andere Termine so zu legen, dass sie die Arbeitszeiten nicht beeinflussen.
- Themeninput durch VJ erwünscht und erwartet.
- Überzeiten müssen vom CR bewilligt und innerhalb eines Monats kompensiert werden

Abendeinsatz/Pikett

- VJ kompensiert gleich am Folgetag und kommt später oder geht früher, falls dies der Einsatz zulässt. Die Arbeitsweise wird vorher mit dem Tageschef abgesprochen.
- Kann ein VJ einen NA-Einsatz nicht einhalten, so muss er frühzeitig Ersatz suchen und abtauschen (TC und Newsdesk melden).

Auto-Ordnung

- Den VJs stehen 4 Redaktionsautos zur Verfügung
- Als Ersatzautos müssen auch die persönlichen Geschäftsfahrzeuge der TCs den VJs zur Verfügung gestellt werden
- Alle VJs müssen sich immer in der Autokontrolliste eintragen.
- Korrektes Verhalten im Verkehr, respektieren der Verkehrsregeln (Geschwindigkeit einhalten, korrekt Parkieren)

- Bussen müssen die VJs selber bezahlen (Bussen werden unter den Nicht-Eingetragenen aufgeteilt).
- Autos sauber halten: Schäden oder Probleme sofort melden.
- Autos rechtzeitig auftanken.
- In den VJ-Autos herrscht striktes Rauch- und Essverbot
- Autos regelmässig reinigen, keinen Abfall im Auto zurücklassen
- Jeden Monat übernimmt ein VJ Auto-Putz- und Kontrolldienst

Arbeitsplan

- Der Arbeitsplan wird Monatsweise erstellt
- Freitagswünsche (höchstens 5 pro Monat) frühzeitig dem Newsdesk melden.
- Der Arbeitsplan wird per 15. jedes Monates prov., per 20. definitiv, erstellt

Ferien

- Frühzeitig bekannt geben, Abwesenheitsmeldung ausfüllen.
- Erst wenn Abwesenheitsmeldung visiert ist, sind die Ferien bewilligt

Krankheit, Zügeln oder andere Abwesenheiten

- Abwesenheitsmeldung immer frühzeitig ausfüllen und CR abgeben.

Spesen

- Pauschalspesen (Handy, Div.) werden jeden Monat mit dem Lohn ausbezahlt. Ausserordentliche Spesen können mit dem Spesenformular zurückgefordert werden. Abgeben bis zum 15. des Monats, damit es noch zur nächsten Lohnauszahlung reicht.

Sorgfaltspflicht

- Absolut sorgfältiger Umgang mit dem Material ist das A und O der täglichen Arbeit.
- Kamera-Ausrüstung bei Nichtgebrauch einschliessen oder mit nach Hause nehmen. Defekte, Verluste sofort CR und der Technik melden.
- Kameraausrüstung darf nicht unbeaufsichtigt im Auto deponiert werden

Kleidung

- Sauber und korrekt, so dass jederzeit ein Stand-Up vor der Kamera gemacht werden kann. Ansonsten dem Einsatz entsprechend. Vorbereitet sein für a.o. Einsätze (gutes Schuhwerk, warme Kleidung etc.)
- Bei Einsätzen mit grosser Publikumswirkung (Veranstaltungen, Events) muss der VJ die TeleTell-Kleidung tragen



REGLEMENT FÜR DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

1. ARBEITSVERTRAGLICHE REGELUNGEN
2. TELEKOMMUNIKATION
3. PERSONALKOMMISSION

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsvertragliche Regelungen

- 1.1 Grundsätzliches und Geltungsbereich
- 1.2 Arbeit und Lohn
 - 1.2.1 *Anstellung und Kündigung*
 - 1.2.2 *Arbeitszeit, Pausen*
 - 1.2.3 *Salär, Überstunden, Schichtzulagen, 13. Monatslohn*
 - 1.2.4 *Kinderzulagen*
- 1.3 Absenzen
 - 1.3.1 *Allgemeines*
 - 1.3.2 *Freie Tage*
 - 1.3.3 *Ferien*
 - 1.3.3.1 *Kürzung der Ferien*
 - 1.3.4 *Militär-, Schutz- oder Zivildienst*
- 1.4 Soziales und Vorsorge
 - 1.4.1 *Krankheit*
 - 1.4.2 *Unfall*
 - 1.4.3 *Schwangerschaft/Mutterschaftsurlaub*
 - 1.4.4 *Personalvorsorge*
 - 1.4.5 *Gehaltsnachgenuss*
 - 1.4.6 *Meldungen*
- 1.5 Mitarbeiterförderung
 - 1.5.1 *Weiterbildung*
- 1.6 Information
 - 1.6.1 *Persönliche Anliegen*
 - 1.6.2 *Verschwiegenheit*
 - 1.6.3 *Interne Mitteilungen und Informationen*
 - 1.6.4 *Hauszeitung*
 - 1.6.5 *Geschäftsbericht*
 - 1.6.6 *Personalkommission*
 - 1.6.7 *Eigene Initiative und Vorschläge*
- 1.7 Meldepflichten, Sicherheit, Alkohol und Rauchen
 - 1.7.1 *Adress- und Zivilstandsänderungen*
 - 1.7.2 *Privatarbeiten*
 - 1.7.3 *Fremde Personen im Betrieb*
 - 1.7.4 *Feststellung von Mängeln im Betrieb*
 - 1.7.5 *Sicherheit und Gesundheit*
 - 1.7.6 *Sanität und erste Hilfe*
 - 1.7.7 *Feuerschutz*
 - 1.7.8 *Diebstahl*
 - 1.7.9 *Alkohol*
 - 1.7.10 *Rauchen*

- 1.8 Nebenerwerb und Geschenke
 - 1.8.1 *Nebenerwerb*
 - 1.8.2 *Annahme von Geschenken*
- 1.9 Verhalten am Arbeitsplatz
 - 1.9.1 *Mobbing und sexuelle Belästigung*
 - 1.9.2 *Verhaltensregeln*
 - 1.9.3 *Kontaktpersonen bei Beschwerden*
 - 1.9.4 *Beschwerdeverfahren*
 - 1.9.5 *Sanktionen*
 - 1.9.6 *Missbrauch des Beschwerderechts*

2. Telekommunikation

- 2.1 Allgemeines
 - 2.1.1 *Zweck*
 - 2.1.2 *Grundsatz der privaten Nutzung*
 - 2.1.3 *Sanktionen*
- 2.2 Sicherheit
 - 2.2.1 *Persönlichkeitsrechte/Datenschutz*
 - 2.2.2 *Verantwortung*
 - 2.2.3 *Passwörter*
 - 2.2.4 *Diebstahl/Verlust*
 - 2.2.5 *Haftung*
- 2.3 Mobile Telefonie inkl. PDA
 - 2.3.1 *Definition der Nutzungsart*
- 2.4 Festnetz-Telefonie
- 2.5 Arbeitsplatz-PC/Notebook
 - 2.5.1 *Benutzungsvorschriften*
 - 2.5.2 *Internet-Nutzung*
 - 2.5.3 *E-Mail*

3. Personalkommission

- 3.1 Zweck
- 3.2 Wahlen
 - 3.2.1 *Wahlkreise*
 - 3.2.2 *Wahlberechtigung und Wählbarkeit*
 - 3.2.3 *Amtsduer*
 - 3.2.4 *Wahlkommission*
 - 3.2.5 *Wahlvorschläge*
 - 3.2.6 *Durchführung der Wahlen*
 - 3.2.7 *Resultat und Bekanntgabe*
- 3.3 Organisation
 - 3.3.1 *Organe und ihre Aufgaben*
 - 3.3.2 *Sitzungen*
 - 3.3.3 *Sitzungen mit der Unternehmensleitung*
 - 3.3.4 *Beschlüsse*

3.4 Aufgaben

3.5 Rechte

3.5.1 *Information*

3.5.2 *Unterstützung durch die Unternehmensleitung*

3.6. Verschwiegenheitspflicht

3.7 Schlussbestimmungen

3.8 Mitwirkungsrechte

3.8.1 *Geltungsbereich*

3.8.2 *Grundsätze*

3.8.3 *Formen der Mitwirkung*

3.8.4 *Indirekte Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

3.8.5 *Mitwirkungsgebiete*

4. Vergünstigungen (*siehe hintere Lasche*)

1. ARBEITSVERTRAGLICHE REGELUNGEN

1. Arbeitsvertragliche Regelungen

1.1 Grundsätzliches und Geltungsbereich

Dieses Reglement findet Anwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zur AZ Medien Gruppe gehörenden Gesellschaften. Massgebend ist grundsätzlich der Einzelarbeitsvertrag. Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Neben diesem allgemeinen Reglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen für einzelne Geschäftsbereiche und Abteilungen besondere Weisungen, die weitere Regelungen enthalten.

Das Reglement dient der Klarstellung der wichtigsten Regelungen innerhalb der Gruppe, welche alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

1.2 Arbeit und Lohn

1.2.1 Anstellung und Kündigung

Mit der Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrages anerkennt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Anstellungsbedingungen sowie das Reglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sämtliche im Einzelarbeitsvertrag erwähnten Reglemente.

Die Kündigung hat beiderseits schriftlich auf spätestens den letzten Arbeitstag des Monats zu erfolgen. Das Risiko der rechtzeitigen Übermittlung trägt der Absender. Die Kündigung kann dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung persönlich oder per Post zugestellt werden.

Die Kündigungsfristen sowie die Probezeit sind im Einzelarbeitsvertrag geregelt.

Mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.

1.2.2 Arbeitszeit, Pausen

Die Soll-Arbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Weitere Rahmenbedingungen können den separaten, bereichsspezifischen Arbeitszeitreglementen entnommen werden.

Pausen während der Arbeitszeit sind so zu organisieren, dass Störungen in den Arbeitsabläufen vermieden werden. Die für Pausen verwendete Zeit ist unbezahlt und gilt somit nicht als Arbeitszeit. Ausgenommen sind Schichtpausen bei regelmässiger Schichtarbeit gemäss gültigen Gesamtarbeitsverträgen.

1.2.3 Salär, Überstunden, Schichtzulagen, 13. Monatslohn

Die Entlöhnung sowie die Behandlung von Überstunden und Schichtzulagen werden im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Alle fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen 13. Monatslohn.

1.2.4 Kinderzulagen

Der Anspruch auf Kinderzulagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Kantone (Arbeitsort).

1.3 Absenzen

1.3.1 Allgemeines

Ihr plötzliches Fernbleiben vom Arbeitsplatz hinterlässt eine Lücke. Benachrichtigen Sie deshalb Ihren Vorgesetzten sofort, wenn Sie nicht zur Arbeit erscheinen können. Ist die Abwesenheit im Voraus bekannt (z. B. Ferien, Militärdienst), so ist diese Absenz mit dem direkten Vorgesetzten abzusprechen. Pro Jahr werden mindestens 9 Feiertage bezahlt. Diese werden im Dezember für das kommende Jahr bestimmt und bekannt gegeben.

1.3.2 Freie Tage

Ohne Anrechnung auf Ferien und ohne Lohnabzug werden folgende Freitage gewährt:

- bei eigener Hochzeit 2 Tage
- bei Geburt eines eigenen Kindes (für Väter) 2 Tage
- bei Todesfall
 - des Lebenspartners, eines Kindes oder eines Elternteils 3 Tage
 - von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin und Geschwister 1 Tag
- Zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Die Krankheit muss mit einem Arzzeugnis belegt werden. bis zu 3 Tagen
- bei eigenem Wohnungswechsel 1 Tag

1.3.3 Ferien

Der Ferienanspruch wird im Einzelarbeitsvertrag geregelt und beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5 Wochen, für Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 50. Altersjahr 6 Wochen pro Jahr.

Beim Festsetzen der Ferien werden die Wünsche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wenn möglich berücksichtigt.

Die Ferien müssen grundsätzlich bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres bezogen werden. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur in begründeten Sonderfällen möglich und bedarf der Zustimmung des zuständigen UL-Mitgliedes.

Während des ungekündigten Arbeitsverhältnisses dürfen Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

1.3.3.1 Kürzung der Ferien

Bei länger dauernder Abwesenheit von der Arbeit erfolgt eine Kürzung der Ferien.

- Absenz durch eigenes Verschulden (z. B. unbezahlter Urlaub):
Für jeden vollen Monat der Abwesenheit wird ein Zwölftel des Ferienanspruchs gekürzt.
- Absenz ohne Verschulden (Krankheit, Unfall, Militär):
Bis gesamthaft 3 Monate werden die Ferien nicht gekürzt. Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der gesamten Abwesenheit um $\frac{1}{2}$ gekürzt.
- Absenz wegen Mutterschaft führt zu keiner Kürzung.

1.3.4 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Obligatorische Dienstleistungen (Militär, Zivildienst, Feuerwehr)

Dienstpflichtigen wird während der obligatorischen Wiederholungskurse das volle Salär bezahlt.

Bei Ausbildungsdienst (RS, UOS usw.) werden innerhalb eines Jahres maximal folgende Leistungen durch die Firma erbracht:

- während des 1. Monats volles Salär
- für darüber hinausgehende Dienstzeit
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Salärs
 - Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 75% des Salärs

Zusätzliche Leistungen über einen Monat hinaus werden nur gewährt, wenn das Anstellungsverhältnis nach absolviertem Dienst noch mindestens ein volles Jahr dauert. Für den Durchdienst muss mit der Personalabteilung eine besondere Vereinbarung getroffen werden.

Entschädigungen der Ausgleichskasse fallen der Firma zu.

1.4 Soziales und Vorsorge

1.4.1 Krankheit

Die Lohnfortzahlung der Firma beträgt im Krankheitsfalle 2 volle Monate. Ab 3. Monat sind alle fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Ausnahme von Aushilfen) in einer Kollektiv-Taggeldversicherung versichert, wobei die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bis 720 Tage seinen Netto-Lohn (ohne Zulagen) erhält. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter beteiligt sich an den Prämien der Krankentaggeldversicherungen. Der Prämienatz wird jährlich überprüft.

Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit werden bereits bezahlte Krankheitsabsenzen abgezogen.

1.4.2 Unfall

Beschäftigte mit mindestens 8 Wochenstunden (Durchschnitt der letzten 3 Monate) sind automatisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Unfallversicherungsgesetz versichert. Unabhängig davon leistet die Firma eine Lohnfortzahlung von 2 Monaten wie im Krankheitsfalle. Weiter erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bis 720 Tage seinen Netto-Lohn. Die Prämien der Betriebsunfall-Versicherung trägt die Firma, diejenige der Nichtbetriebsunfall-Versicherung die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter.

1.4.3 Schwangerschaft/Mutterschaftsurlaub

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt für alle fest angestellten Mitarbeiterinnen 16 Wochen. Ist die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft aus Gründen, die die Schwangerschaft betreffen, nicht arbeitsfähig, werden diese Tage an den bezahlten Mutterschaftsurlaub angerechnet. Nach der Geburt dürfen Mütter 8 Wochen lang nicht arbeiten. Dies bedingt jedoch keine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Mitarbeiterin die ihr zustehenden 16 Wochen bereits ausbezahlt wurden.

Entschädigungen der Ausgleichskasse fallen der Firma zu.

1.4.4 Personalvorsorge

Beim Erreichen des BVG-Mindestlohnes werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pensionskasse der AZ Medien Gruppe versichert. Die Bestimmungen und Leistungen sind im separaten Pensionskassenreglement geregelt.

Neueintretende müssen das Formular Gesundheitserklärung ausfüllen. Eine allfällige Untersuchung beim Vertrauensarzt kann angeordnet werden.

1.4.5 Gehaltsnachgenuss

Beim Tode des Arbeitnehmers wird – ungeachtet der Dauer der Betriebszugehörigkeit – das Salär für zwei volle dem Todestag folgende Monate bezahlt, sofern die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Unterstützungspflichten (gegenüber Lebenspartnern, minderjährigen Kindern oder anderen unterstützungspflichtigen Personen) zu erfüllen hat.

1.4.6 Meldungen

Über krankheits- und unfallbedingte Absenzen ist der direkte Vorgesetzte umgehend zu informieren. Bei Unfällen ist die Personalabteilung in jedem Fall zu orientieren, damit eine Meldung an die Unfallversicherung erfolgen kann. Bei Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage Absenz bedingen, ist dem Vorgesetzten raschmöglichst ein Arztzeugnis zuzustellen.

1.5 Mitarbeiterförderung

1.5.1 Weiterbildung

Die beruflichen und persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden ein wichtiges Kapital für unser Unternehmen. Ihr Interesse und Ihre Initiative zur Weiterbildung in allen Bereichen wird deshalb grundsätzlich begrüsst. Je nach Fall unterstützt die Firma Weiterbildungen, welche im Firmeninteresse liegen, auch finanziell. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten oder an die Personalabteilung.

1.6 Information

1.6.1 Persönliche Anliegen, Beschwerden

Bei persönlichen Anliegen wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten oder an die Personalabteilung.

1.6.2 Verschwiegenheit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über die ihnen zugänglichen Informationen, Geschäftsvorgänge, Produktionsabläufe und sonstige Belange Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

1.6.3 Interne Mitteilungen und Informationen

Wichtige Informationen werden in der Regel an den Anschlagbrettern publiziert, in Form einer Mitteilung verteilt oder als Merkblatt mit der Lohnabrechnung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt zugestellt.

1.6.4 Hauszeitung

Unsere Hauszeitung soll vor allem der firmenbezogenen Information, den zwischenmenschlichen Beziehungen und dem besseren gegenseitigen Verständnis dienen. Die Hauszeitung wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verträgern und Pensionierten zugestellt. Sie sind eingeladen, sich aktiv an der Gestaltung der Hauszeitung zu beteiligen. Auch kleinste Beiträge sind willkommen. Wenden Sie sich direkt an das Redaktionsteam der Hauszeitung.

1.6.5 Geschäftsbericht

Als Unternehmen mit einem breit gestreuten Aktionariat wollen wir auch transparent über die Geschäftsentwicklung sowie das wirtschaftliche Umfeld berichten. Neben den Aktionären erhalten auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den jährlichen Geschäftsbericht der AZ Medien Gruppe.

1.6.6 Personalkommission

Die Personalkommission der AZ Medien Gruppe bildet ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmung und der Unternehmensleitung. Ihre Aufgaben und Kompetenzen sind unter Punkt 3 geregelt.

1.6.7 Eigene Initiative und Vorschläge

Unser Unternehmen braucht initiative und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Verbesserungsvorschläge und -ideen sind deshalb willkommen. Richten Sie Ihre Anregungen an Ihren Vorgesetzten oder Bereichsleiter.

1.7 Meldepflichten, Sicherheit, Alkohol und Rauchen

1.7.1 Adress- und Zivilstandsänderungen

Adress- und Zivilstandsänderungen sowie Geburten und Todesfälle in der eigenen Familie teilen Sie bitte möglichst rasch Ihrem direkten Vorgesetzten sowie der Personalabteilung mit.

1.7.2 Privatarbeiten

Die Benützung von Betriebsgeräten und -anlagen für Privatarbeiten ist nur ausserhalb der Arbeitszeit nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten gestattet. Privatarbeiten für kommerzielle Zwecke sind nicht erlaubt.

1.7.3 Fremde Personen im Betrieb

Fremde Personen dürfen sich im Betrieb nur in Begleitung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern frei bewegen. Es steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter das Recht zu, sich im Betrieb aufhaltende unbekannte Personen anzusprechen und allenfalls Meldung zu erstatten.

1.7.4 Feststellung von Mängeln im Betrieb

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter sind Sie verpflichtet, festgestellte Beschädigungen und Mängel an Gebäuden, Maschinen und Betriebseinrichtungen, Schutzvorrichtungen und Schutzausrüstungen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten zu melden.

1.7.5 Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit an allen Arbeitsplätzen und der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von grosser Bedeutung. Unsere Sicherheits-Richtlinien sind deshalb strikte einzuhalten.

1.7.6 Sanität und erste Hilfe

Im technischen Betrieb befindet sich in jedem Bereich eine kleine Notfallapotheke. Bei Unfällen ist sofort der Vorgesetzte, der Arzt oder das Spital zu verständigen. Ein Sanitätszimmer mit Tragbahre befindet sich in der Liegenschaft Telli (UG, Haupteingang). Bei schweren Unfällen kann die richtige erste Hilfe entscheidend sein. Wir schätzen deshalb Ihre Bemühungen, sich selbst die nötigen Kenntnisse der ersten Hilfe anzueignen.

1.7.7 Feuerschutz

Helfen Sie mit, Betrieb und Belegschaft vor Feuerschaden zu bewahren! Bricht Feuer aus, so überlegen Sie zuerst, was zu tun ist, damit Sie sich nicht unnötig gefährden. In den Gebäuden befinden sich an verschiedenen Stellen Feuerlöschgeräte.

1.7.8 Diebstahl

Die Firma übernimmt keine Haftung für persönliche Wertgegenstände.

1.7.9 Alkohol

Während der Arbeitszeit dürfen grundsätzlich keine alkoholischen Getränke konsumiert werden.

1.7.10 Rauchen

In sämtlichen Räumlichkeiten (Ausnahme Raucherzonen) ist das Rauchen verboten.

1.8 Nebenerwerb und Geschenke

1.8.1 Nebenerwerb

Nebenerwerbliche Tätigkeit ist nur mit Zustimmung des Bereichleiters (UL) zulässig. Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab. Insbesondere darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit, mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit, durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nicht überschritten werden.

1.8.2 Annahme von Geschenken

Ausser den üblichen Gelegenheitsgeschenken dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine besonderen Leistungen von Dritten fordern, entgegennehmen oder zusichern lassen. Zuwendungen die den Charakter von blossen Aufmerksamkeiten übersteigen, dürfen nicht angenommen werden.

1.9 Verhalten am Arbeitsplatz

1.9.1 Mobbing und sexuelle Belästigung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AZ Medien Gruppe haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Mobbing und sexuelle Belästigung werden deshalb nicht toleriert.

1.9.2 Verhaltensregeln

Die AZ Medien Gruppe verlangt von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie ihre Kolleginnen und Kollegen respektieren und sich untereinander rücksichtsvoll verhalten.

1.9.3 Kontaktpersonen bei Beschwerden

Je nach Situation kann eine der nachfolgenden Personen angesprochen werden:

- Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Vertreter/in der Personalkommission

Die Kontaktpersonen beraten und unterstützen die betroffenen Personen und informieren sie über die rechtlichen Möglichkeiten. Alle Kontaktpersonen unterstehen der Schweigepflicht.

1.9.4 Beschwerdeverfahren

Liegt eine Beschwerde vor, wird eine Beschwerdekommision, bestehend aus 3 Personen, von der AZ Medien Gruppe bestimmt.

Die Kommission führt auf Anrufung hin die interne Untersuchung durch, informiert die Unternehmensleitung über das Resultat und beantragt ihr die Massnahmen und Sanktionen, die sie für angebracht hält.

1.9.5 Sanktionen

Je nach Schwere der Belästigung reichen Massnahmen von einem schriftlichen Verweis bis zur fristlosen Kündigung.

1.9.6 Missbrauch des Beschwerderechts

Wer eine nicht schuldige Person zu Unrecht beschuldigt, hat mit Sanktionen zu rechnen.

Juni 2005

Dieses Reglement ersetzt alle bisherigen Reglemente.

2. TELEKOMMUNIKATION

2. Telekommunikation

2.1 Allgemeines

2.1.1 Zweck

Dieses Reglement richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AZ Medien Gruppe und regelt die Nutzung der Telematik-Mittel.

Moderne Kommunikationsmittel wie Mobiltelefon (SMS/MMS), Arbeitsplatz-PC, Notebook, Outlook-Dienste, Internet, E-Mail und PDA (Palm, Pocket-PC, BlackBerry) nehmen in unserem Arbeitsalltag eine immer wichtigere Rolle ein. Der Einsatz dieser Werkzeuge führt auch zu einer immer stärkeren Vermischung von Arbeits- und Privatleben. Neue Kommunikationsgewohnheiten führen aber auch zu erhöhten Kommunikationskosten und erhöhten Sicherheitsrisiken.

Der Einsatz moderner Telematikmittel in der AZ Medien Gruppe soll in optimaler und kostenorientierter Weise den Bedürfnissen der Firma und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen.

2.1.2 Grundsatz der privaten Nutzung

Die private Nutzung der Informatik- und Telekommunikationsmittel vor oder nach der Arbeitszeit ist erlaubt, darf aber die geschäftlichen Anwendungen nicht behindern und ist auf ein absolutes Minimum zu beschränken.

2.1.3 Sanktionen

Besteht begründeter Verdacht auf einen Missbrauch, behält sich der Arbeitgeber vor, Einsicht in die Dateninhalte vorzunehmen und Sanktionen zu ergreifen.

2.2 Sicherheit

2.2.1 Persönlichkeitsrechte/Datenschutz

Die AZ Medien Gruppe wahrt die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Bestimmungen zum Datenschutz.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich bewusst, dass die Firma über Verkehrs- und Logdaten (u. a. gewählte Telefonnummern, Protokolle des Internetzugangs und E-Mailverkehr, Volumen der transportierten Daten usw.) verfügt. Bei technischen Problemen und bei schwer wiegendem Verdacht auf Missbrauch können diese Daten ausgewertet werden.

Die Mitglieder der Unternehmensleitung (UL) haben auf Antrag des Vorgesetzten bei Verdacht auf Missbrauch jederzeit die Möglichkeit, entsprechende Analysen vornehmen zu lassen.

2.2.2 Verantwortung

Jeder Anwender trägt die volle Verantwortung über alle Aktivitäten, die mit seinen Berechtigungen (Login-Name) im AZ-Netzwerk durchgeführt werden.

2.2.3 Passwörter

Jeder Anwender hat einen persönlichen «Usernamen» mit Passwort, der Dritten nicht zugänglich gemacht werden darf.

Beim Arbeitsplatz-PC/Notebook muss zwingend der Bildschirmschoner-Kennwortschutz aktiviert sein.

2.2.4 Diebstahl/Verlust

Dem Diebstahlrisiko ist jederzeit grösste Beachtung zu schenken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dafür die notwendigen Vorkehrungen selber zu treffen. Unbeaufsichtigte mobile Geräte sind einzuschliessen.

Um bei Diebstahl oder Verlust eines Gerätes (Notebook, PDA, Mobile-Gerät) schnellstmöglich eine Sperrung des Systems zu veranlassen, muss der Vorfall sofort dem direkten Vorgesetzten und der Informatik gemeldet werden.

2.2.5 Haftung

Bei absichtlicher oder fahrlässiger Beschädigung sowie bei Verlust von Geräten haftet grundsätzlich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gemäss OR Art. 321 a und e.

2.3 Mobile Telefonie inkl. PDA

2.3.1 Definition der Nutzungsart

Es werden zwei Nutzungsarten unterschieden:

Geschäftlich (Kat. 1 + 2) Das Mobile-Gerät ist Eigentum des Arbeitgebers und wird der berechtigten Mitarbeiterin/dem berechtigten Mitarbeiter für die vorwiegend geschäftliche Nutzung zur Verfügung gestellt.

Kombiniert (Kat. 3) Das Mobile-Gerät ist im Eigentum der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Die Nutzung ist während der Arbeits- und Freizeit unbeschränkt möglich. Der Arbeitgeber beteiligt sich mit einem monatlichen Pauschalbetrag an den Abonnements- und Gesprächsgebühren.

	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3
	Mitglieder der Unternehmensleitung und Kader	Mitarbeitende im Verkauf, Redaktion, Informatik und techn. Dienst (Pikett)	übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Berechtigung	Bei Mitgliedern des Kaders entscheidet der Bereichsleiter aufgrund von geschäftlicher Notwendigkeit und Zweckmässigkeit.	Über Zuteilung zur entsprechenden Kategorie entscheidet der Bereichsleiter aufgrund von geschäftlicher Notwendigkeit und Zweckmässigkeit.	
Gerätetyp	Kombigerät (Mobile + PDA) (Gerätestandard wird durch die Informatik definiert.)		Mobile
Datenabgleich	Ein Abgleich mit Outlook-Daten ist nur mit Kombigeräten erlaubt.		nicht möglich

	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3
	Mitglieder der Unternehmensleitung und Kader	Mitarbeitende im Verkauf, Redaktion, Informatik und techn. Dienst (Pikett)	übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Kostendach	Fr. 800.- für Gerät und Zubehör		entfällt
Gerätebeschaffung	durch die Informatik oder die Redaktion		direkt durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter und auf eigene Kosten
SIM-Karte	Beschaffung und Verwaltung durch die Informatik		direkt durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter und auf eigene Kosten
Abonnement	lautet auf den Arbeitgeber		Das Abonnement lautet auf die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter und wird von ihr/ihm direkt bezahlt.
laufende Kosten	Geräte-, Gesprächs- und Datenübertragungskosten werden der Kostenstelle belastet.		Die Gesprächs- und Datenübertragungskosten werden von der Mitarbeiterin/vom Mitarbeiter direkt bezahlt.
Kostendach, Kostenbeteiligung	entfällt	Fr. 200.-, übersteigende monatliche Benutzungskosten werden der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter über den Lohn verrechnet.	Pauschalbetrag von Fr. 0.- bis Fr. 150.- pro Monat über den Lohn
Eigentum	Das Gerät bleibt im Eigentum der Firma.		Das Gerät bleibt jederzeit im Eigentum der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
Haftung	Bei Verlust oder absichtlicher Beschädigung des Gerätes haftet grundsätzlich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gemäss OR 321 a und e.		Die AZ haftet nicht bei Verlust oder Beschädigung von privaten Mobiltelefonen.

2.4 Festnetz-Telefonie

Die private Nutzung von Festnetz-Telefonapparaten ist auf ein absolutes Minimum zu beschränken. Bei hohen Telefonkosten kann der für die Kostenstellen Verantwortliche bei der Informatik einen detaillierten Verbindungsnachweis der entsprechenden Nummer anfordern.

2.5 Arbeitsplatz-PC/Notebook

2.5.1 Benutzungsvorschriften

- Für Supportfragen ist grundsätzlich der Superuser der Abteilung oder die Informatik-Hotline, intern 4111, zuständig.
- Jeder Anwender ist grundsätzlich für den von ihm benutzten Arbeitsplatz-PC bzw. das von ihm benutzte Notebook sowie seine Daten verantwortlich.
- Es dürfen keine Veränderungen an der Hardware, an System- und Konfigurationsdateien sowie an Peripheriegeräten vorgenommen werden.
- Die persönlichen und vertraulichen Daten jedes Users werden im Laufwerk H: abgelegt. Er hat das Verzeichnis regelmässig zu überprüfen und nicht mehr benötigte Daten selbstständig zu löschen.
- Bei drohender Überlastung der Netzwerkressourcen (Festplatten auf dem Server) oder aus anderen wichtigen Gründen kann der Systemadministrator auch kurzfristig und ohne Vorankündigung Daten auf eine CD auslagern, um den Informatik-Betrieb zu gewährleisten.

2.5.2 Internet-Nutzung

Das private Herunterladen von Audio- und Video-Programmen und Spielen sowie das Abspeichern von privaten Daten auf den Server sind nicht gestattet.

Die private Nutzung erfahrungsgemäss zeitaufwändiger Angebote (z.B. Chat-Plattformen) ist nicht gestattet.

Das Abrufen von kostenpflichtigen Dienstleistungen ist nicht gestattet.

Der Besuch von Internetseiten, die rassistischen, pornografischen, persönlichkeits- und/oder ehrverletzenden, unlauteren, sexistischen oder sonst wie widerrechtlichen oder unsittlichen Inhalts sind, ist nicht gestattet. Ebenso ist es untersagt, per E-Mail oder an Chat-Sessions entsprechendes Gedankengut zu verbreiten.

2.5.3 E-Mail

E-Mails von nicht identifizierbaren Absendern sind ohne zu öffnen direkt zu löschen.

Juni 2005

3. PERSONALKOMMISSION

3. Personalkommission

3.1. Zweck

Die Personalkommission (Peko) vertritt die Gesamtinteressen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Unternehmensleitung der AZ Medien AG. Sie hat die Aufgabe, zur Lösung von Problemen in arbeitsrechtlichen und sozialen Belangen im Unternehmen beizutragen und damit die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Unternehmensleitung in allen innerbetrieblichen Bereichen zu fördern.

3.2. Wahlen

3.2.1 Wahlkreise

Die Peko besteht aus 7 Personen. Die Mitarbeiter-Vertreterinnen und -Vertreter werden aus verschiedenen Wahlkreisen, die jeweils vor den Erneuerungswahlen definiert werden, zur Wahl vorgeschlagen.

3.2.2 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Vorschlags- und wahlberechtigt sind alle mit mindestens einem 50%-Pensum fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens 18 Jahre alt sind. UL-Mitglieder sowie Lehrlinge sind nicht wählbar.

3.2.3 Amtsdauer

Die Mitglieder der Peko werden alle drei Jahre für eine dreijährige Amtsperiode gewählt.

Eine Wiederwahl ist möglich. Die Amtsdauer wird in der Regel auf zwei Perioden begrenzt.

Tritt ein Mitglied der Peko aus der Firma aus oder in einen anderen Wahlkreis über, so erlischt sein Mandat. Neuwahlen werden innert Monatsfrist durchgeführt.

Beim Ausscheiden der Präsidentin/des Präsidenten tritt die Vizepräsidentin/der Vizepräsident bis zur Wahl einer Nachfolgerin/eines Nachfolgers an deren/dessen Stelle. Die Präsidentin/der Präsident ist von der Peko innert Monatsfrist zu wählen.

3.2.4 Wahlkommission

Die Durchführung der Wahl obliegt der Wahlkommission. Sie besteht aus 4 Mitgliedern.

2 Mitglieder werden durch die Unternehmensleitung bezeichnet, 2 Mitglieder sind Vertreter der Mitarbeitenden.

Der Wahlkommission darf kein Mitglied angehören, welches für die Wahl in die Peko vorgeschlagen ist.

3.2.5 Wahlvorschläge

Bis vier Wochen vor der Wahl können die Stimmberechtigten ihre Wahlvorschläge einreichen. Jedem Wahlvorschlag muss eine Erklärung der Vorgeschlagenen beiliegen, dass sie eine allfällige Wahl annehmen.

Die Wahlkommission gibt die eingegangenen Wahlvorschläge zwei Wochen vor dem Wahltermin an den verschiedenen Informationstafeln bekannt.

Die Wahlkommission regelt die weiteren Einzelheiten.

3.2.6 Durchführung der Wahlen

Die Peko legt im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung den Zeitpunkt der Wahlen fest.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird sechs Wochen im Voraus der Wahltermin bekannt gegeben.

Die Wahl erfolgt geheim (der handausgefüllte Stimmzettel wird in einem verschlossenen Couvert an die Wahlkommission geschickt).

Auf dem Stimmzettel dürfen höchstens so viele Namen stehen, wie im betreffenden Wahlkreis Kandidatinnen/Kandidaten gewählt werden können. Kumulierungen sind unzulässig.

Die Wahlkommission regelt die weiteren Einzelheiten.

3.2.7 Resultat und Bekanntgabe

Gewählt sind diejenigen Kandidatinnen/Kandidaten, die in ihrem Wahlkreis die höchste Stimmenzahl erhalten. Bei Stimmgleichheit entscheidet das höhere Dienstalter.

Die Wahlresultate werden an den verschiedenen Informationstafeln und in der Hauszeitung bekannt gegeben.

3.3 Organisation

3.3.1 Organe und ihre Aufgaben

Die Peko konstituiert sich selbst. Sie wählt aus ihrem Kreis

- **die Präsidentin/den Präsidenten**, die/der die Sitzungen vorbereitet, dazu einlädt und sie leitet
- **die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten**, der die Präsidentin/den Präsidenten mit allen Rechten und Pflichten vertritt, wenn diese/dieser verhindert ist
- **die Aktuarin/den Aktuar**, die/der die Protokolle der Sitzungen erstellt und die sich direkt aus den Sitzungen ergebenden Schreivarbeiten erledigt

3.3.2 Sitzungen

Die Peko tritt in der Regel sechsmal jährlich zusammen. Sitzungen der Peko können während der Arbeitszeit im üblichen Rahmen stattfinden. Zwei Mitglieder der Peko, ein Fünftel der Mitarbeitenden oder die Unternehmensleitung können mit einer begründeten Eingabe eine Sitzung der Peko beantragen.

3.3.3 Sitzungen mit der Unternehmensleitung

Die Einberufung der Peko zu Sitzungen mit der Unternehmensleitung erfolgt nach Absprache mit der Unternehmensleitung durch die Präsidentin/den Präsidenten. Die gegenseitig vereinbarten Traktanden werden in der Regel zwei Wochen vor der Sitzung den Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bekannt gegeben.

3.3.4 Beschlüsse

Die Peko ist beschlussfähig, wenn mindestens 5 Mitglieder anwesend sind.
Bei Stimmgleichheit zählt die Stimme der Präsidentin/des Präsidenten doppelt.

Das Stichwortprotokoll mit Anwesenheitsliste geht an

- alle Peko-Mitglieder
- die Unternehmensleitung
- die verschiedenen Anschlagbretter
- die Redaktion «AZetera»
- die Personalabteilung

3.4. Aufgaben

Die Peko nimmt die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss separatem Anhang «Mitwirkungsrechte» wahr.

Sie nimmt Wünsche, Anregungen und Beschwerden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen und vertritt diese gegenüber der Unternehmensleitung.

Sie beschafft sich die für die Erledigung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen; dabei wird sie von der Unternehmensleitung unterstützt.

Sie orientiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die internen Kommunikationsmittel der AZ Medien Gruppe mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit.

Sie setzt sich zusammen mit der Unternehmensleitung für ein gutes Betriebsklima ein.

3.5. Rechte

3.5.1 Information

Die Peko hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

Die Unternehmensleitung informiert die Peko in der Regel zweimal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.

3.5.2 Unterstützung durch die Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung sorgt dafür, dass

- den Mitgliedern der Peko wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit im Rahmen der Peko keine Nachteile für ihr Arbeitsverhältnis erwachsen, insbesondere keine Kündigung;
- die Mitglieder der Peko für die Erledigung ihrer Pflichten (Sitzungen, Informationen der Mitarbeitenden, Weiterbildung) im üblichen Rahmen von ihren übrigen Verpflichtungen freigestellt werden;
- falls eine weitergehende Freistellung notwendig wird, diese mit den zuständigen Vorgesetzten/ Bereichsleitern abgesprochen werden muss;
- die Weiterbildung der Peko als Ganzes von der Unternehmensleitung grundsätzlich unterstützt wird. Allfällige Anträge sind auf dem in der Unternehmung üblichen Wege mit dem Antrag für «Aus- und Weiterbildung» gemäss separatem Reglement einzureichen;
- der Peko im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung stehen.

3.6. Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Peko haben eine Vertrauensstellung inne, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten sowohl gegenüber der Unternehmensleitung als auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet.

Sie sind verpflichtet, Stillschweigen sowohl über die ihnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anvertrauten Angelegenheiten als auch über die ihnen von der Unternehmensleitung anvertrauten und als vertraulich bezeichneten Informationen gegenüber Personen innerhalb und ausserhalb des Betriebs zu bewahren.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Peko und aus dem Arbeitsvertrag bestehen.

3.7. Schlussbestimmungen

Das Reglement der Personalkommission der AZ Medien Gruppe stützt sich auf das am 1. Mai 1994 in Kraft gesetzte Bundesgesetz über die Information und die Mitsprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz).

Reglementsänderungen bedürfen der Zustimmung der einfachen Mehrheit der Mitglieder der Personalkommission und können im Einvernehmen zwischen der Peko und der Unternehmensleitung jederzeit vorgenommen werden.

Der separate Anhang «Mitwirkungsrechte» gilt als integrierender Bestandteil dieses Reglements.

Dieses Reglement tritt mit der gegenseitigen Unterzeichnung in Kraft und ersetzt alle bisherigen Regelungen.

3.8 Mitwirkungsrechte

3.8.1 Geltungsbereich

Die vorliegenden Mitwirkungsrechte sind in Übereinstimmung von Personalkommission und Unternehmensleitung abgeschlossen worden und sind Bestandteil des Reglements für die Personalkommission der AZ Medien Gruppe.

3.8.2 Grundsätze

Mitwirkung ist Ausdruck der Partnerschaft von Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und soll die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.

3.8.3 Formen der Mitwirkung

Die Mitwirkung wird einerseits durch die Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz (direkte Mitwirkung), andererseits stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Personalkommission (indirekte Mitwirkung) ausgeübt.

Die Unternehmensleitung anerkennt ausschliesslich die Personalkommission der AZ Medien Gruppe als Träger der indirekten Mitwirkung.

3.8.4 Indirekte Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitwirkung der Personalkommission umfasst folgende drei Stufen:

1. Stufe: Information

Recht auf Information über alles, was zur Aufgabenerfüllung notwendig ist, sowie über Entscheide der Unternehmensleitung, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

2. Stufe: Mitsprache

Recht, vor dem Entscheid der Unternehmensleitung Stellung zu nehmen und angehört zu werden (Aussprache). Der endgültige Entscheid liegt bei der Unternehmensleitung und wird begründet, falls er von der Auffassung der Personalkommission abweicht.

3. Stufe: Mitentscheidung

Recht, mit gleicher Stimme (paritätisch) mitzuzustimmen. Ein Entscheid kommt bei Übereinstimmung von Unternehmensleitung und Personalkommission zustande. Kann keine Einigung erzielt werden, darf der bisherige Zustand nicht zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geändert werden.

3.8.5 Mitwirkungsgebiete

Unternehmenspolitik und Führung

	Information	Mitsprache	Mitentscheid	
Vision, Leitbild, Unternehmenskultur, Führungsgrundsätze				
Organisationsstruktur, Betriebs-erweiterungen oder -einstellungen, Firmenzukäufe oder -verkäufe				
Wirtschaftliche Entwicklung, Geschäftsergebnis, grosse Investitionen, neue Technologien, Änderungen im Produktionsablauf				
Auswirkungen des Geschäftsganges auf Beschäftigung und Beschäftigte		Art. 9 MwG		
Betriebsübergang generell		Art. 333a Abs. 1 OR		
Betriebsübergang mit Massnahmen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen			Art. 333a Abs. 2 OR	

Personelle Belange

	Information	Mitsprache	Mitentscheid
Aus- und Weiterbildung als Folge einer Umstrukturierung oder neuer Technologien			
Lehrlingsausbildung			
Lohnsystem/Mitarbeiter/in-Arbeitsplatzbeurteilung: Wahl und Anwendung			
Mitarbeiterreglemente			
Interne Kommunikationsmittel			
Mitarbeiteranlässe			
Personalverpflegung			

Arbeitsrechtliche und soziale Belange

	Information	Mitsprache	Mitentscheid
Massenentlassung		Art. 335g OR	
Kurzarbeit, Sozialplan für ganze Bereiche			
Arbeitszeit und Pausen (Überzeit, Pausen, Schichten, Modelle)		Art. 48 ArG	
Abweichung von Arbeitszeitvorschriften			Art. 28 ArG
Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit bis 23 Uhr (bei 5-Tage-Woche)			Art. 10 Abs. 3, 34 Abs. 2 ArG
Gestaltung von Arbeitsplätzen bei der Umstrukturierung ganzer Bereiche			
Gesundheitsvorsorge, Wahl des Vertrauensarztes			
Arbeitssicherheit (Unfallverhütung)		Art. 82 Abs. 2 UVG	
Aufstellen einer Betriebsordnung für industrielle Betriebe	Art. 37 Abs. 4 ArG		

Juni 2005

Dieses Reglement ersetzt alle bisherigen Reglemente.

Vorvertrag zur Zusammenarbeit in der Ausbildung und in der Werbeakquisition 4.12.07

zwischen der Radio Argovia AG, Betreiberin von Radio Argovia, nachstehend Radio Argovia genannt
der TMT Productions AG, Betreiberin von Tele M1 und TeleTell, nachstehend TVs genannt
und der Regionalradio Aargaudio AG, Betreiberin von Kanal K, nachstehend Kanal K genannt

Präambel

Dieser Vertrag entstand in der Absicht, die wirtschaftliche und personelle Entwicklung von Radio Argovia und den TVs einerseits und den nicht-kommerziellen Charakter und die Bedeutung der Ausbildung angehender Medienschaffender bei Radio Kanal K andererseits dauerhaft zu sichern. Die Vertragspartner anerkennen gegenseitig ihre Tätigkeit und verstehen sie als komplementär.

- 1) Kanal K bietet in verschiedenen Formen die Möglichkeit, sich mit den Medien Radio und TV vertraut zu machen, radio- und fernsehjournalistische Erfahrung zu sammeln und die Grundlagen des Journalismus kennen zu lernen. Dieses Angebot richtet sich an die Öffentlichkeit und bevorzugt an Personen, die von Radio Argovia oder von den TVs bezeichnet werden. Die Beschreibung dieses Angebots bildet einen Bestandteil dieses Vertrags. Das Angebot kann im gegenseitigen Einverständnis der Geschäftsführer den Erfordernissen angepasst werden. Beilage „Ausbildungskonzept“.
- 2) Für die Dauer des Vertrags verzichtet Kanal K auf die Ausstrahlung von Werbung und Sponsoring. Ausgenommen davon sind
 - Eigenwerbung,
 - Medienpartnerschaften,
 - Werbung in anderen Medien (Webauftritt, Mitgliederzeitschrift) und
 - Sendungen, die in Zusammenarbeit mit Non-Profit-Organisationen entstanden sind, auch wenn ein Beitrag an die Produktion geleistet wird.
- 3) Zur Abgeltung der aus dem Vertrag entstehenden Verpflichtungen bezahlt Radio Argovia eine jährliche Pauschale von CHF 120'000.— zuzüglich MWST und aufgelaufene Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise* für die Beibehaltung des nicht-kommerziellen Charakters von Kanal K.
- 4) Weitere CHF 120'000.— zuzüglich MWST und aufgelaufene Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise* werden abgegolten zwecks personeller Entwicklung (Ausbildung) der Vertragspartner, und zwar wie folgt:
 - CHF 30'000.— von Radio Argovia
 - CHF 45'000.— von Tele M1
 - CHF 45'000.— von TeleTell

*Die aufgelaufene Teuerung wird jährlich per 1. Januar aufgrund des Indexes vom November des Vorjahres festgelegt. Indexstand bei Vertragsabschluss ist jener vom November des Vorjahres (2007).
- 5) Die Bezahlung der Pauschale erfolgt halbjährlich, per 1. April für die erste Hälfte und per 1. Oktober für die zweite Jahreshälfte aufgrund der Rechnungstellung von Kanal K.
- 6) Bei Uneinigkeit über die Interpretation des Vertrages befinden zwei unabhängige Personen, die von den beiden Partnern im Konsens bestimmt werden, gemeinsam und abschliessend innert 30 Tagen.
- 7) Eine Vertragsstreitigkeit entbindet grundsätzlich nicht von der Einhaltung des Vertrags.

- 8) Der Vertrag beginnt am 1. Januar 2008, und dauert bis zum 31. Dezember 2013. Nach diesem Zeitpunkt verlängert er sich stillschweigend jeweils um ein Jahr, sofern er nicht spätestens bis zum 30. Juni des betreffenden Jahres von einer der beiden Parteien gekündigt wurde.
- 9) Der Vertrag wird hinfällig mit Ablauf der Konzession eines oder aller Partner bzw. bei Nichtkonzessionierung eines der Partner und wird neu verhandelt.
- 10) Der Vertrag wird als Vorvertrag abgeschlossen und kann durch die Partner der Konzessionsbehörde vorgelegt werden.
- 11) Der Vertrag wird in drei gleichlautenden Exemplaren erstellt und unterzeichnet, wobei je ein Exemplar an die Vertragspartner geht.

Aarau, den 4. Dezember 2007
Radio Argovia AG

Aarau, den 4. Dezember 2007
TMT Productions AG

Aarau, den 4. Dezember 2007
Regionalradio Aargaudio AG



R. Baumgartner

P. Wanner



M. Berger

L. Weiss

Ausbildungskonzept für Tele M1 und Tele Tell; „Nachwuchsförderung“ bei Kanal K

Kanal K bietet seit über 10 Jahren interessierten Personen eine dreimonatige Grundausbildung im Journalismus. Im Rahmen der Neukonzessionierung von Kanal K und Tele M1 und TeleTell wird eine Ausbildungszusammenarbeit festgeschrieben. Das Ziel ist eine professionelle Grundabklärung und -ausbildung von neuen Journalistinnen/VJs für Tele M1 und TeleTell durch Kanal K. Diese Ausbildungsleistung wird im Rahmen eines Vertrages durch einen Pauschalbetrag abgegolten.

Marktsituation

Regional-TVs suchen regelmässig geeignetes Personal für die Redaktion und Moderation sowie als VJ. Da die Arbeitsbedingungen erfahrungsgemäss anspruchsvoll sind (u.a. Arbeitszeit) und der Lohn für gut ausgebildete Personen eher unterdurchschnittlich, ist ein Wechsel zu anderen Medien üblich und Nachwuchskräfte werden immer wieder neu gesucht. Zudem sind speziell jüngere und flexible Personen gefragt. Der Markt ist zeitweise nahezu ausgetrocknet.

TV-Interessierte

Der Beruf des Fernsehjournalisten ist trotz neuer Medien sehr beliebt. Regional-TVs werden regelrecht mit Anfragen für Arbeitsplätze bombardiert. Allerdings sind viele dieser Anfragen mit falschen Vorstellungen verbunden. Erfahrungsgemäss melden sich Schulabgänger, die nur selten die nötige Allgemeinbildung und Reife mitbringen. Personen mit einer abgeschlossenen Lehre und dem Wunsch in die Medien einzusteigen haben oft eine falsche Vorstellung vom Berufsbild Journalist. AbgängerInnen von Fachhochschulen und Hochschulen fehlt in den meisten Fällen die nötige Praxis und Erfahrung. Eine weitere Interessentengruppe sind Personen (Anfang Dreissig), die beruflich umsatteln wollen, und sich eine gewisse Auszeit für die Chancenabklärung nehmen. Nur in seltenen Fällen ist dieses Vorhaben realistisch.

Situation Regional-TVs

Den Regional-TVs fehlt die Zeit und Infrastruktur um die nötigen personellen Abklärungen zu treffen. Schnupperer und Nachwuchspersonal können nicht genügend eingearbeitet und ausgebildet werden. Training-on-the-Job birgt Gefahren für den Programmablauf eines Regional-TVs (und das Nachsynchronisieren von Beiträgen ist zeitaufwändig).

Lösung Grundausbildung bei Kanal K

Dank der grossen Erfahrung von Kanal K kristallisieren sich meist bereits nach wenigen Ausbildungstagen die Schwachstellen der PraktikantInnen heraus. Diese werden kommuniziert und mit geeigneten Massnahmen angegangen. Speziell werden Belastbarkeit, Flexibilität, rasche Auffassungsgabe, speditives Arbeiten, Teamfähigkeit, gutes Auftreten, politische und kulturelle Kompetenz in der Region sowie Stimme/Dialekt überprüft.

Die PraktikantInnen bei Kanal K produzieren bereits in ihren ersten beiden Wochen Radiobeiträge, welche wirklich ausgestrahlt werden, was sehr motivierend wirkt. Das jugendliche Umfeld von Kanal K und die offene Kommunikation unterstützen die PraktikantInnen bei ihrer Arbeit. Die Festangestellten von Kanal K bringen die nötige Kenntnisse und Erfahrungen mit, den Praktikanten die gewünschte Unterstützung und aufbauendes Feedback zu bieten. Die Kurstage werden durch erfahrene Radiojournalisten und Kommunikationsspezialisten u.a. von anderen Radiostationen geleitet. Teilweise werden die Kurstage über „klipp&klang Radiokurse“ durchgeführt.

Erfahrungen von Kanal K

In den letzten Jahren haben über Hundert Jugendliche die dreimonatige Ausbildung durchlaufen. Nur in Einzelfällen musste das Praktikum vorzeitig beendet werden. Bei einem Drittel zeigte sich eine gewisse Eignung, die aber für einen Einstieg bei einem Radio oder sonstigen Medien nicht hinreichend war. Diese Praktikas können durchaus als Erfolg verbucht werden, da somit die Aufgabe erfüllt wurde, die Chancen abzuklären. Ausserdem wurde die Einschätzung fast ausschliesslich von den betroffenen Personen selbst mitgetragen.

Ein Drittel hat sich entschlossen eine weiterführende Ausbildung im Medienbereich fertigzumachen oder aufzunehmen. Ein Drittel konnte erfolgreich zu anderen Medien (Radio, TV und Zeitungen) vermittelt werden. Verschiedene VJs mit Wurzeln bei Kanal K sind bei lokalen TV-Sendern und bei SF DRS tätig.

Spezifische Anforderungen

Auf spezielle Wünsche von Tele M1 und TeleTell bezüglich Abklärungen, Inhalte und Information über den Ausbildungsstand oder Termine wird nach Möglichkeit eingegangen.

Das Praktikum bei Kanal K in Kürze

Voraussetzung	journalistische Eignung, Wille in die Medienwelt einzusteigen, starke persönliche Motivation
Ziel	Chance für Anstellung bei einem anderen Medium (Tele M1, TeleTell) erhöhen
Dauer	in der Regel 3 Monate mit Start jeweils zum Quartalsanfang, ein Abbruch ist jederzeit möglich; nach einem Monat Praktikumszeit findet ein Eignungsgespräch statt
Arbeitszeit	flexibel, 5 Tage pro Woche (80-100%); Rahmen: 9.15 – 18.00 Uhr; Abend- und Wochenendeinsätze möglich, Kompensation und Ferientage in Absprache
Grundkurs	Kursprogramm in den ersten zwei Praktikumswochen <ul style="list-style-type: none">• Technikeinführung• Interview• Gestalteter Beitrag• Sendegestaltung• Recherche, Redaktionsorganisation• Sprache• Moderation
Kurse	Aufbaukurse ein Tag pro Woche, jeweils dienstags (sowie ca. 3 Samstagkurse) <ul style="list-style-type: none">• Einstieg Video• Übungen vor und hinter der Kamera• Nachrichtenredaktion• Medienkonferenz• Spezielle journalistische Darstellungsformen• Digitales Schnittprogramm Audio/Video• Atem- & Sprechtechnik• Moderation Fortgeschrittene Video• Live-Übertragung• Moderation von Magazinsendungen• Moderation von Quiz und Talk-Sendungen• Einzel-Coaching, Bewerbungs-CD
Schnuppertage	Besichtigungen und Kurzeinsätze bei Lokalradios oder Regional-TV-Stationen werden regelmässig durchgeführt
Einsatzfelder	<ul style="list-style-type: none">• Kultur und Ausgeh-/Newsmagazin• Schwerpunktsendungen• Jugendredaktion

- Live-Übertragungen
 - Musiksendungen
- Fronddienst** Die PraktikantInnen übernehmen zusätzlich journalistische, organisatorische und Schulungsaufgaben für den Gesamtbetrieb
- Redaktionsadministration
 - Trouble-Shooting im Mitmachradio
 - PR-Aufgaben
 - Betreuung von Schulklassen/Gruppen
 - Projektarbeiten
- Externe Einsätze** tageweise und wochenweiser Einsatz bei Projekten
- Berichterstattung Filmtage, Open-Airs
 - Hörspielwoche
- Vorgesetzte** Kontaktpersonen
- Michael Berger, Geschäftsführer
 - André Schibli, Programmleiter
 - Sibylle Dickmann, Redaktionsleiterin
- Entgelt** keines; effektive Spesen nach vorheriger Absprache (Belege)
- Versicherungen** die PraktikantInnen sind gegen Berufsunfall versichert
- Zeugnis** nach Abschluss des Praktikums wird ein Zeugnis oder eine Praktikumsbestätigung ausgestellt



Verband Schweizer Privatradios
Association of Swiss Private Radios

Qualitätssicherung/Leistungsauftrag

1. Grundsätzliches Bekenntnis zum redaktionellen Qualitätssicherungssystem

Unter Punkt 3.2 und/oder 5b bekräftigen die Veranstalter im Gesuch die Absicht, dass sie das in der Ausschreibung geforderte Qualitätssicherungssystem einrichten werden und stellen dar, mit welchen Maßnahmen sie die Anforderungen umsetzen.

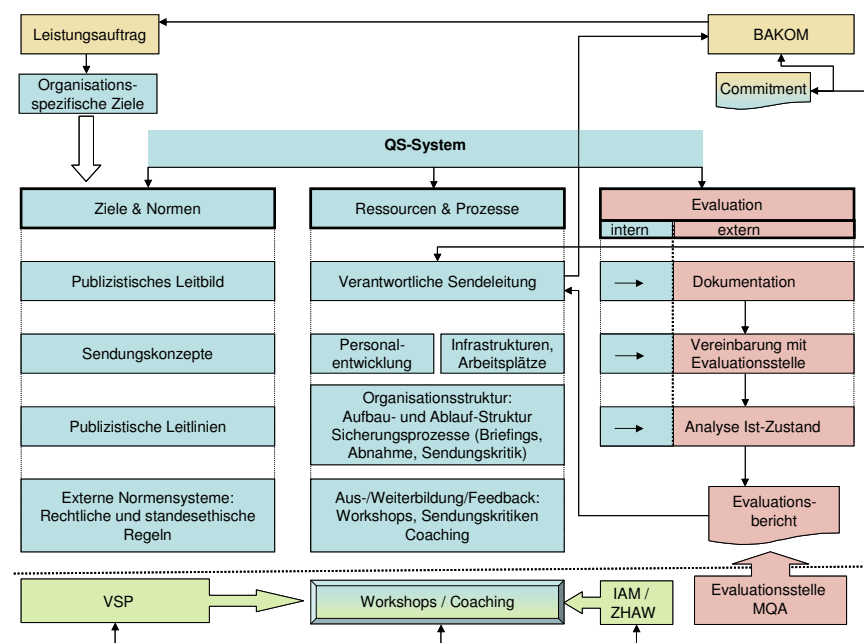
Der Gesuchsteller erkennt das Potenzial des redaktionellen Qualitätssicherungssystems für die Optimierung und ständige Verbesserung der redaktionellen Leistung. Der damit ausgelöste Selbstkontrollprozess macht transparent, inwiefern die am Leistungsauftrag (vgl. 3.2.) orientierten Qualitätsziele und Standards die redaktionelle Arbeit steuern und mit welchen präventiven, produktionsbegleitenden und korrektiven Maßnahmen in der Redaktion die Umsetzung der Ziele systematisch evaluiert wird. Qualitätsmanagement wird als Führungsinstrument aufgefasst, das die interne Feedbackkultur wesentlich prägt und in dem sich die Prozesse und Sicherungsmaßnahmen jeweils auf die Qualitätsziele beziehen.

Man kann erwähnen, dass der Veranstalter Mitglied des VSP ist und bei der Implementierung eines QS-Systems auf entsprechende Dienstleistungen des Bereichs "Qualitätssicherung" des Verbandes zurückgreifen kann. Zu diesen Dienstleistungen gehören auch Workshops, die der VSP in Zusammenarbeit mit einer vom Bakom anerkannten Qualitätssicherungsfirma wie beispielsweise des IAM der ZHAW organisieren wird und an denen der Veranstalter teilnehmen will.

2. QS-Modell

Das QS-Modell stellt die wesentlichen Bereiche und Instrumente dar, auf die im Prozess der redaktionellen Qualitätssicherung zurückgegriffen wird. Es beinhaltet auch diejenigen Faktoren, deren Tauglichkeit regelmäßig einer internen bzw. der externen Evaluation unterzogen wird.

Abbildung: Der Qualitätssicherungsprozess



2.1 Ziele und Normen

Die Redaktion verfügt über ein transparentes Regelsystem, das in Form von einem 1) publizistischen Leitbild, in 2) Sendungskonzepten sowie 3) publizistischen Leitlinien (Handwerksregeln) zum Ausdruck gebracht wird. Die Verantwortung für diese Dokumente, deren Interpretation, Aktualisierung und die kommunikative Umsetzung ist personell geregelt. Zudem gibt es im Sender eine allen bekannte Ansprechperson für Zweifelsfälle in der Praxis. Die drei Dokumente werden allen Mitarbeitenden bei Stellenantritt vorgestellt. Sie gelten zudem als Orientierungshilfe bei Redaktionskonferenzen und Sendungskritiken bzw. in der internen Aus-/Weiterbildung.

2.1.1 Publizistisches Leitbild

Das Publizistische Leitbild dient der strategischen Qualitätslenkung. Die darin zum Ausdruck gebrachte Qualitätsstrategie hält publizistische Qualitätsziele fest, die die im Leistungsauftrag (vgl. 3.2) formulierten Normen (z.B. relevante Informationen des lokal-regionalen Raums, Vielfalt etc.) als Grundwerte operationalisiert. Das Leitbild drückt das publizistische Selbstverständnis des Senders aus.

2.1.2 Sendungskonzepte

In spezifischen Sendungskonzepten werden die Ziele und die Machart von Informationssendungen transparent gemacht. Die Konzepte orientieren sich am publizistischen Leitbild und dienen bei der Planung bzw. Kritik einzelner Sendungen als Referenz.

2.1.3 Publizistische Leitlinien und Checklisten

Die Redaktion verfügt über spezifische publizistische Leitlinien, die erwartbar ethisch heikle Fälle (z.B. Umgang mit Suiziden, Interviews mit Kindern, Umgang mit Vermummten etc.) senderspezifisch oder auf externe Normen gestützt (z.B. Journalistenkodex, medienrechtliche Normen), regeln. Für die regelmäßig stattfindenden (z.B. monatlichen) Sendungskritiken zieht die Redaktion eine vom Redaktionsleiter entwickelte Q-Checkliste heran, welche die für die Redaktion geltenden Qualitätsgrundsätze in Anschlag bringt.

2.2 Ressourcen und Prozesse

2.2.1 Gesamtverantwortung für den Q-Prozess

Die Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung liegt bei der Leitung des Senders (z.B. Geschäftsleiter, Programmleiter, Sendeleiter). Diese aktualisiert (zusammen mit dem Redaktionsleiter, Programmleiter) regelmäßig die im Leitbild bzw. in den Sendungskonzepten festgehaltenen Qualitätsziele und setzt sich in der Redaktion für die Durchsetzung der Qualitätsphilosophie ein. Dabei kommen neben einer qualitätsorientierten Personalpolitik folgende Mittel zum Einsatz: Zielvereinbarungen, Qualifikationsgespräche, Feedbackgespräche etc. Die für die Redaktion geltende Qualitätsstrategie wird zudem in den Sendungs-Feedbacks regelmäßig in Erinnerung gerufen.

2.2.2 Mitarbeitende & Infrastruktur

Die Redaktion legt Wert auf qualifiziertes Personal und fördert die ständige Weiterbildung der Mitarbeitenden. Das Verhältnis zwischen Ausgebildeten und Auszubildenden entspricht im Minimum der Vorgabe im Leistungsauftrag von 3:1. Der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden wird regelmäßig abgeklärt und fließt in die Zielvereinbarungen ein.

Die Redaktion verfügt über ein adäquates Redaktionssystem, das die Rückverfolgbarkeit von Beiträgen sicherstellt. Die Redaktion hat Zugriff auf eine Agentur (z.B. SDA). Ein Archivsystem unterstützt die qualitätsorientierte Vorbereitung bzw. die Recherche.

2.2.2 Sicherungsprozesse

Die Redaktion legt Wert auf die inhaltliche Planung von Sendungen und Beiträgen. Die regelmäßig stattfindende (z.B. tägliche) Redaktionskonferenz wird für diese Planung eingesetzt. In der Regel werden regionale Beiträge während den drei Hauptsendezeiten (morgens, mittags, abends) mit einem Vorgesetzten vorbesprochen oder innerhalb des Redaktionsteams vor der Ausstrahlung abgenommen. Dies ist in Live-Situationen nicht möglich. Es erfolgt aber in der Regel nach jeder Sendung der drei Hauptsendezeiten ein Feedback unter Arbeitskollegen oder durch den Vorgesetzten.

Die Produktionsabläufe in der Redaktion sind von der Themenfindung bis zur Ablage der Sendungen und der Sendekritik klar geregelt und Verantwortlichen zugeteilt.

2.2.3 Ausbildung und Feedback

Die Redaktion ermöglicht es den Mitarbeitenden, regelmäßig an internen und externen Kursen (z.B. MAZ, externe Coachs und Trainer etc.) teilzunehmen. Besonderes Augenmerk wird auf die Ausbildung und Einarbeitung von neuen Mitarbeitern und Volontären gelegt. Auch die regelmäßig stattfindenden Sendungskritiken (monatlich) sind als Teil der Weiterbildung im Radio zu verstehen. An diesen Sitzungen bespricht die Redaktionsleitung ausgewählte Beiträge mit den Redaktionsmitgliedern. Die Kritiken werden verschriftlicht und allen Mitarbeitenden (auch nicht anwesenden) zugänglich gemacht. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit während der Herstellung eines Beitrages bei Schwierigkeiten einen Vorgesetzten oder Coach oder „Paten“ anrufen. Feedback aus dem Publikum (Mail, Gästebuch, Telefone etc.) wird ernst genommen und weiterverarbeitet.

(Optionale Idee) In unregelmäßigen Abständen nehmen ausgewählte Publikumsvertreter an einer Redaktionssitzung teil und kritisieren als Aussenstehende eine Sendung. Das Feedback wird intern diskutiert. Generell fließen die Erkenntnisse in die Qualitätssicherung ein und helfen die Leitlinien zu aktualisieren.

Der Gesuchsteller verfügt über beschränkte Mittel für die Durchführung adäquater Publikumsforschung. Es werden aber die zurzeit vorhandenen Daten analysiert und entsprechende Schlussfolgerungen für das Programm gemacht.

2.3. Evaluation

Die Evaluation der qualitätssichernden Maßnahmen durch eine vom Bakom anerkannte und durch den Veranstalter frei wählbare Evaluationsstelle wird als wesentlicher Bestandteil des QS-Systems anerkannt. Die Bereitstellung von Dokumenten bzw. die Gespräche mit den Assessoren sind ebenfalls als Teil der organisationsinternen Bemühungen um Qualitätssicherung aufzufassen und zu würdigen. Zudem konzipiert der VSP zusammen mit Prof. Dr. Wyss des IAM der ZHAW einen Workshop, der die Veranstalter für die anstehende Evaluation fit machen soll. Der Gesuchsteller wird an diesem Workshop teilzunehmen.

REDAKTIONSSTATUT

§ 1 Präambel

Das Redaktionsstatut hält die Grundsätze fest, nach denen die Redaktion von TeleTell über das aktuelle Geschehen und die Menschen aus der Zentralschweiz und der übrigen Welt berichtet.

Weiter regelt es die Grundsätze der Zusammenarbeit innerhalb der Redaktion TeleTell.

Das Redaktionsstatut gilt für alle bei TeleTell tätigen Redaktorinnen und Redaktoren (alle Redaktionsstufen, Festangestellte und freie Mitarbeitende). Diese werden im folgenden als RedaktorInnen bezeichnet.

§ 2 Publizistische Grundhaltung

Das Zentralschweizer Fernsehen TeleTell ist ein überparteiliches Regionalfernsehen. TeleTell orientiert sich am freiheitlich-demokratischen Gedankengut und berichtet unabhängig von politischen, wirtschaftlichen, religiösen, sozialen, kulturellen oder anderen Interessengruppen im Sinne der Informationspflicht gegenüber den Zuschauerinnen und Zuschauern.

Das publizistische Schwergewicht von TeleTell liegt im regionalen und kantonalen Bereich. Zusätzlich werden Themen aus der übrigen Schweiz und der restlichen Welt gemäss der entsprechenden Relevanz behandelt. Die Hauptaufgabe der Redaktion besteht darin, das Publikum aus der Zentralschweiz über das Geschehen in ihrer Region zu informieren und zu unterhalten.

§ 3 Themenwahl

Die Themenwahl erfolgt – ausgerichtet auf das Versorgungsgebiet – nach folgenden Hauptkriterien: Relevanz, Publikumsinteresse, Regionalbezug, Aktualität, Emotionalität, Bild-Wert und Themen-Mix.

TeleTell bekennt sich zur kulturellen, politischen und gesellschaftlichen Vielfalt des Sendegebietes. Die relevanten redaktionellen Inhalte der Sendungen werden auf die verschiedenen Eigenheiten innerhalb des Sendegebietes aufbereitet.

§ 4 MitarbeiterInnen

Die Mitglieder der TeleTell-Redaktion sind unabhängig von politischen Parteien und Verbänden. Allfällige Interessenbindungen und Mandate legen sie offen. Die Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten der TeleTell-Redaktorinnen und –Redaktoren sind in den entsprechenden Stellenbeschrieben und im Pflichtenheft definiert.

Die RedaktorInnen halten sich bei der Berichterstattung an die Wahrheit und das Recht der Öffentlichkeit, diese unverfälscht zu erfahren. Kommentare und persönliche Meinungen werden nur

bekannt gegeben, wenn diese im Beitrag klar als solche deklariert sind und in Absprache mit der Chefredaktion erfolgen.

Die RedaktorInnen bedienen sich bei der Beschaffung von Informationen, Bildern, Tönen und Dokumenten keinen unlauteren Methoden (Gesetzesverstösse, Plagiate etc.). Bei übernommenen Dritt-Informationen wird die Quelle – wenn immer nötig – zitiert.

Die RedaktorInnen respektieren die Menschenwürde. Die Grenzen der Berichterstattung in Text und Ton über Kriege, terroristische Akte, Unglücksfälle und Katastrophen liegen dort, wo das Leid der Betroffenen und die Gefühle der Angehörigen nicht respektiert werden.

§ 5 Qualitätskontrolle

Die tägliche Redaktionsarbeit wird sorgfältig auf deren Richtigkeit und den für TeleTell geltenden Qualitätsansprüchen überprüft. Jede Berichterstattung wird von mindestens 3 Personen (Redaktor, Sendeleiter, Techniker) kontrolliert, bevor sie ausgestrahlt wird. Die Qualitätskontrolle ist in einem separaten Dokument definiert und muss strikte eingehalten werden. Die RedaktorInnen erhalten für ihre tägliche Arbeit ein regelmässiges Feedback.



Zentralschweizer Fernsehen

Qualitätssicherung Ablaufschema Sondersendungen

Sondersendungen «AKTUELL 12:00 Uhr»

Grundsätzlich

- Über die Ausstrahlung von Sondersendungen und deren Ausstrahlungszeit entscheidet die **Chefredaktion** in Absprache mit der **Leitung Technik in Aarau**.
- Zuständig für den reibungslosen Ablauf der Sendung sind der **CvD (Tageschef)**, der **Teamleiter Technik Luzern** und der **P1 in Aarau**.
- Eine Sondersendung muss **verstärkt** und **speziell kommuniziert** werden (Radiospots, Laufschrift, Internet).

Zeitlicher Ablauf und Aufträge

Zeit	Thema	Zuständig
09:30 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> - CR und Chef-Technik entscheiden über eine Sondersendung auf 12:00 Uhr. - Absprache/Information CR Tele M1 - Alle Mitarbeiter/innen vor Ort werden in einer kurzen Sitzung informiert. - Rundmail zur Information an alle MitarbeiterInnen 	CR/CT CvD CvD CvD
09:30 – 10:00 Uhr	Personal aufbieten: <ul style="list-style-type: none"> - ModeratorIn: auf spätestens 10:30 Uhr - Cut 1 und Cut 2: auf spätestens 10:30 Uhr - P1 und P2: auf spätestens 11 Uhr Aufträge verteilen <ul style="list-style-type: none"> - Newsdesk Aarau: schaltet Laufschrift auf - Newsdesk Aarau: erstellt ab 11 Uhr Sendeablauf - Mathilde: bucht Radiospots - Moderation: Radiospot erstellen - Newsdesk Luzern: aktualisiert TeleText - Mirjam/Newsdesk Luzern: aktualisiert Homepage 	CR / (CRM1) TL Technik CT CvD
10:30 Uhr	Moderationstexte, Schlagzeilen abgeliefert	CvD

11:00 Uhr	Kontrolle Radiospot	CvD
11:00 – 11:30 Uhr	Aufzeichnung Modis	Modi/P1
11:30 – 11:50 Uhr	Einlesen der Beiträge	Modi/P1
Nach der Sendung	Feedback/Manöverkritik, Vorbereitungen Abendsendung	CR/TLT/CvD

Bemerkung:

Wenn schon am Vortag vor 23 Uhr entschieden wird, dass es eine Sondersendung gibt
 → Zeitung für einen redaktionellen Hinweis und/oder Inserat kontaktieren.

Geht an:

- Alle MitarbeiterInnen TeleTell → zur Information
- Alle CvDs → als Checkliste in den persönlichen Ordner

September 2007 / Ernst Meier, CR TeleTell

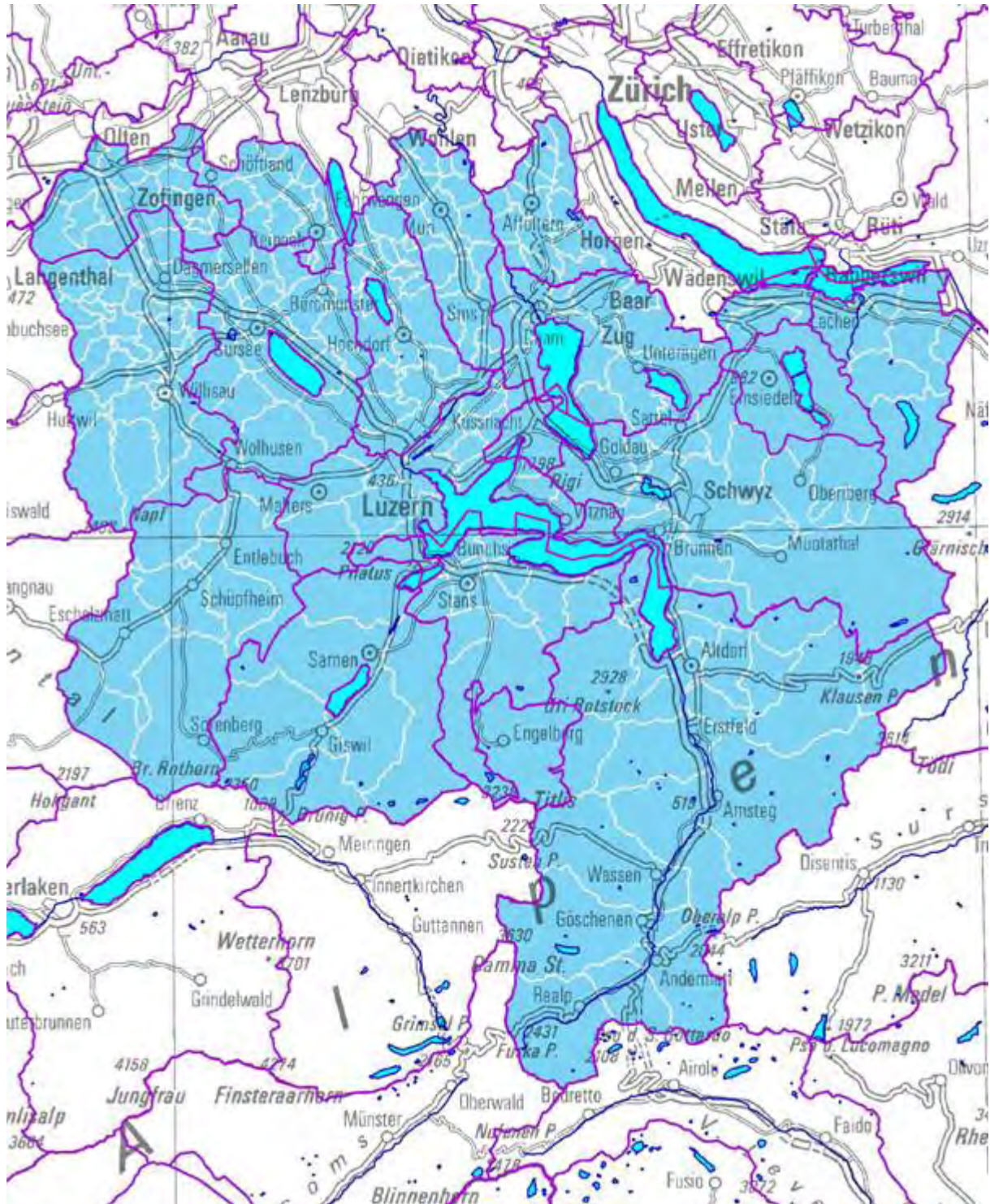
Regionale Fernsehveranstalter mit Gebührenanteil: Planung der Versorgungsgebiete

Region 9 Innerschweiz

Konzession: mit Leistungsauftrag und Gebührenanteil

Versorgungsgebiet: Kantone Luzern, Zug, Ob- und Nidwalden, Schwyz und Uri; Bezirke Zofingen, Kulm, Muri (AG) und Affoltern (ZH)

Habitants/Einwohner: 848'985



Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	
		Konzession Teil	Konzession M1
Aarau	Cablecom-Netz		Ja
Aarburg	Fremdnetz		Ja
Abtwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Adligenswil	Cablecom-Netz	Ja	
Aedermannsdorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Aesch (LU)	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Aesch (ZH)	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Aeugst am Albis	Cablecom-Netz	Ja	
Affoltern am Albis	Fremdnetz	Ja	
Alberswil	Fremdnetz	Ja	
Alpnach	Cablecom-Netz	Ja	
Alpthal	Cablecom-Netz	Ja	
Altbüron	Fremdnetz	Ja	
Altdorf (UR)	Cablecom-Netz	Ja	
Altishofen	Fremdnetz	Ja	
Altwis	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ammerswil	Cablecom-Netz		Ja
Andermatt	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Anwil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Aristau	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Arni (AG)	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Arth	Fremdnetz	Ja	
Attelwil	Fremdnetz		Ja
Attinghausen	Cablecom-Netz	Ja	
Attiswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Auenstein	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Augst	Fremdnetz		Ja
Auw	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Baar	Fremdnetz	Ja	
Bachs	Cablecom-Netz		Ja
Baden	Cablecom-Netz		Ja
Baldingen	Eigenes Kabel - TV Netz		Ja
Ballwil	Fremdnetz	Ja	Ja
Balsthal	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Bauen	Keine Angaben	Ja	
Beckenried	Fremdnetz	Ja	
Beinwil (Freiamt)	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Beinwil am See	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Bellikon	Fremdnetz		Ja
Benken (SG)	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Benzenschwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Bergdietikon	Cablecom-Netz		Ja
Berikon	Cablecom-Netz		Ja
Beromünster	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Besenbüren	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Bettwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Biberstein	Cablecom-Netz		Ja
Birmensdorf (ZH)	Cablecom-Netz		Ja
Birmenstorf (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Birr	Cablecom-Netz		Ja
Birrhard	Cablecom-Netz		Ja
Birrwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Blatten	Fremdnetz	Ja	
Böbikon	Eigenes Kabel - TV Netz		Ja
Boningen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Boniswil	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Bonstetten	Fremdnetz	Ja	
Boppelsen	Cablecom-Netz		Ja
Boswil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Bottenwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Böttstein	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Bözen	Cablecom-Netz		Ja
Bremgarten (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Brittnau	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Brugg	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Brunegg	Cablecom-Netz		Ja

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	
		Konzession Teil	Konzession M1
Mauensee	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Meggen	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Meierskappel	Fremdnetz	Ja	
Meisterschwanden	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Mellikon	Cablecom-Netz		Ja
Mellingen	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Menziken	Fremdnetz	Ja	Ja
Menzingen	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Menznaun	Fremdnetz	Ja	
Merenschwand	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Mettau	Cablecom-Netz		Ja
Mettmenstetten	Cablecom-Netz	Ja	
Möhlhlin	Cablecom-Netz		Ja
Mönthal	Cablecom-Netz		Ja
Moosleerau	Fremdnetz		Ja
Möriken-Wildegg	Fremdnetz		Ja
Morschach	Kein Kabel - TV Netz	Ja	
Mosen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Muhlen	Fremdnetz		Ja
Mühlau	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Mülligen	Cablecom-Netz		Ja
Mümliswil-Ramiswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Mumpf	Cablecom-Netz		Ja
Münchwilen (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Muotathal	Fremdnetz	Ja	
Murgenthal	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Muri (AG)	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Müswangen	Keine Angaben	Ja	Ja
Nebikon	Fremdnetz	Ja	
Neerach	Cablecom-Netz		Ja
Neudorf	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Neuendorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Neuenhof	Cablecom-Netz		Ja
Neuenkirch	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Niederbipp	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Niederbuchsiten	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Niederglatt	Cablecom-Netz		Ja
Niedergösgen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Niederhasli	Cablecom-Netz		Ja
Niederlenz	Cablecom-Netz		Ja
Niederrohrdorf	Cablecom-Netz		Ja
Niederweningen	Cablecom-Netz		Ja
Niederwil (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Niederwil (SO)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Nottwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Oberägeri	Fremdnetz	Ja	
Oberbipp	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oberbözberg	Cablecom-Netz		Ja
Oberbuchsiten	Cablecom-Netz		Ja
Oberdorf (NW)	Fremdnetz	Ja	
Oberengstringen	Cablecom-Netz		Ja
Oberentfelden	Cablecom-Netz		Ja
Oberflachs	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oberglatt	Cablecom-Netz		Ja
Obergösgen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oberhof	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oberhofen (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Oberiberg	Cablecom-Netz	Ja	
Oberkirch	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Oberkulm	Cablecom-Netz		Ja
Oberlunkhofen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Obermumpf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oberrohrdorf	Cablecom-Netz		Ja
Oberrüti	Fremdnetz	Ja	Ja
Obersiggenthal	Cablecom-Netz		Ja
Oberweningen	Cablecom-Netz		Ja

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Buchrain	Cablecom-Netz	Ja	
Buchs (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Buchs (ZH)	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Bünzen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Buochs	Fremdnetz	Ja	
Burg (AG)	Fremdnetz	Ja	Ja
Bürglen (UR)	Cablecom-Netz	Ja	
Büron	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Büttikon	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Buttisholz	Fremdnetz	Ja	
Buttwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Buus	Cablecom-Netz		Ja
Cham	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Dagmersellen	Fremdnetz	Ja	
Dallenwil	Fremdnetz	Ja	
Dällikon	Cablecom-Netz		Ja
Däniken	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Dänikon	Cablecom-Netz		Ja
Densbüren	Cablecom-Netz		Ja
Dielsdorf	Cablecom-Netz		Ja
Dierikon	Cablecom-Netz	Ja	
Dietikon	Cablecom-Netz		Ja
Dietwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Dintikon	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Doppleschwand	Fremdnetz	Ja	
Dottikon	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Döttingen	Cablecom-Netz		Ja
Dulliken	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Dürrenäsch	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ebersecken	Fremdnetz	Ja	
Ebikon	Cablecom-Netz	Ja	
Effingen	Cablecom-Netz		Ja
Egerkingen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Eggenwil	Cablecom-Netz		Ja
Egliswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Egolzwil	Fremdnetz	Ja	
Ehrendingen	Cablecom-Netz		Ja
Eich	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Eiken	Cablecom-Netz		Ja
Einsiedeln	Cablecom-Netz	Ja	
Elfingen	Cablecom-Netz		Ja
Emmen	Cablecom-Netz	Ja	
Emmetten	Fremdnetz	Ja	
Endingen	Cablecom-Netz		Ja
Engelberg	Fremdnetz	Ja	
Ennetbaden	Cablecom-Netz		Ja
Ennetbürgen	Fremdnetz	Ja	
Ennetmoos	Fremdnetz	Ja	
Entlebuch	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Eppenberg-Wöschnau	Cablecom-Netz		Ja
Erlinsbach (AG)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Erlinsbach (SO)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Ermensee	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ernetschwil	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Erstfeld	Cablecom-Netz	Ja	
Eschenbach (LU)	Cablecom-Netz	Ja	
Escholzmatt	Fremdnetz	Ja	
Ettiswil	Fremdnetz	Ja	
Etzgen	Cablecom-Netz		Ja
Fahrwangen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Farnern	Fremdnetz		Ja
Feusisberg	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Fischbach	Fremdnetz	Ja	
Fischbach-Göslikon	Cablecom-Netz		Ja
Fisibach	Cablecom-Netz		Ja
Fisisbach	Cablecom-Netz		Ja

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Oberwil-Lieli	Cablecom-Netz		Ja
Obfelden	Fremdnetz	Ja	
Oensingen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Oeschgen	Cablecom-Netz		Ja
Oetwil an der Limmat	Fremdnetz		Ja
Oftringen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ohmstal	Fremdnetz	Ja	
Olsberg	Keine Angaben		Ja
Olten	Cablecom-Netz		Ja
Otelfingen	Cablecom-Netz		Ja
Othmarsingen	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Ottenbach	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Pfaffnau	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	Ja
Pfeffikon	Fremdnetz	Ja	Ja
Pratteln	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Rain	Fremdnetz	Ja	
Realp	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Regensberg	Cablecom-Netz		Ja
Regensdorf	Cablecom-Netz		Ja
Reichenburg	Keine Angaben	Ja	
Reiden	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Reinach (AG)	Fremdnetz	Ja	Ja
Reitnau	Fremdnetz		Ja
Rekingen (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Remetschwil	Cablecom-Netz		Ja
Remigen	Cablecom-Netz		Ja
Retschwil	Cablecom-Netz	Ja	
Rheinfelden	Fremdnetz		Ja
Rickenbach (LU)	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Rickenbach (SO)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Rieden	Keine Angaben	Ja	
Riemenstalden	Kein Kabel - TV Netz	Ja	
Rietheim	Cablecom-Netz		Ja
Rifferswil	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Riniken	Cablecom-Netz		Ja
Risch	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Roggliwil	Fremdnetz	Ja	
Rohr (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Rohr (SO)	Fremdnetz		Ja
Römerswil	Eigenes Kabel - TV Netz	Ja	
Romoos	Keine Angaben	Ja	
Root	Fremdnetz	Ja	
Rothenburg	Fremdnetz	Ja	
Rothenthurm	Cablecom-Netz	Ja	
Rothrist	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Rottenschwil	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Rudolfstetten-Friedlisberg	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Rüfenach	Cablecom-Netz		Ja
Rümikon	Cablecom-Netz		Ja
Rumisberg	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Rümlang	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Rupperswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Ruswil	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Sachslen	Cablecom-Netz	Ja	
Safenwil	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Sarmenstorf	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Sarnen	Cablecom-Netz	Ja	
Sattel	Fremdnetz	Ja	
Schafisheim	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Schattdorf	Cablecom-Netz	Ja	
Schenkon	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Scherz	Cablecom-Netz		Ja
Schinznach-Bad	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Schinznach-Dorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Schleinikon	Cablecom-Netz		Ja
Schlierbach	Cablecom-Netz	Ja	Ja

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Flüelen	Cablecom-Netz	Ja	
Flühli	Cablecom-Netz	Ja	
Flumenthal	Fremdnetz		Ja
Freienbach	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Freienwil	Cablecom-Netz		Ja
Frick	Cablecom-Netz		Ja
Fulenbach	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Full-Reuenthal	Cablecom-Netz		Ja
Galgenen	Cablecom-Netz	Ja	
Gallenkirch	Cablecom-Netz		Ja
Gänsbrunnen	Cablecom-Netz		Ja
Gansingen	Cablecom-Netz		Ja
Gebensdorf	Cablecom-Netz		Ja
Gelfingen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Geltwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Geroldswil	Fremdnetz		Ja
Gersau	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Gettnau	Fremdnetz	Ja	
Geuensee	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Giebenach	Fremdnetz		Ja
Gipf-Oberfrick	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Gisikon	Fremdnetz	Ja	
Giswil	Cablecom-Netz	Ja	
Gommiswald	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Gontenschwil	Fremdnetz		Ja
Göschenen	Fremdnetz	Ja	
Gränichen	Fremdnetz		Ja
Greppen	Fremdnetz	Ja	
Gretzenbach	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Grossdietwil	Fremdnetz	Ja	
Grosswangen	Fremdnetz	Ja	
Günsberg	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Gunzgen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Gunzwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Gurtellen	Fremdnetz	Ja	
Habsburg	Cablecom-Netz		Ja
Hägendorf	Cablecom-Netz		Ja
Häggingen	Cablecom-Netz		Ja
Hallwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Hämikon	Kein Kabel - TV Netz	Ja	Ja
Härkingen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hasle (LU)	Cablecom-Netz	Ja	
Hauenstein-Ilfenthal	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hausen (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Hausen am Albis	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Hedingen	Cablecom-Netz	Ja	
Hellikon	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hendschiken	Cablecom-Netz		Ja
Herbetswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hergiswil (NW)	Cablecom-Netz	Ja	
Hergiswil bei Willisau	Fremdnetz	Ja	
Hermetschwil-Staffeln	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Herznach	Cablecom-Netz		Ja
Hildisrieden	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	Ja
Hilfikon	Keine Angaben	Ja	Ja
Hirschthal	Fremdnetz		Ja
Hitzkirch	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Hochdorf	Fremdnetz	Ja	Ja
Hohenrain	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Holderbank (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Holderbank (SO)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Holziken	Fremdnetz		Ja
Honau	Fremdnetz	Ja	
Höri	Cablecom-Netz		Ja
Hornussen	Cablecom-Netz		Ja
Horw	Cablecom-Netz	Ja	

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Schlieren	Cablecom-Netz		Ja
Schlossrued	Fremdnetz		Ja
Schmiedrued	Fremdnetz		Ja
Schneisingen	Cablecom-Netz		Ja
Schöfflisdorf	Cablecom-Netz		Ja
Schöffland	Fremdnetz		Ja
Schönenwerd	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Schongau	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Schötz	Fremdnetz	Ja	
Schübelbach	Cablecom-Netz	Ja	
Schupfart	Cablecom-Netz		Ja
Schüpfheim	Cablecom-Netz	Ja	
Schwaderloch	Cablecom-Netz		Ja
Schwarzenberg	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Schwarzhäusern	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Schwyz	Fremdnetz	Ja	
Seedorf (UR)	Cablecom-Netz	Ja	
Seelisberg	Fremdnetz	Ja	
Seengen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Sempach	Fremdnetz	Ja	Ja
Seon	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Siglistorf	Cablecom-Netz		Ja
Silenen	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Sins	Fremdnetz	Ja	Ja
Sisikon	Kein Kabel - TV Netz	Ja	
Sisseln	Cablecom-Netz		Ja
Spreitenbach	Fremdnetz		Ja
Stadel	Cablecom-Netz		Ja
Staffelbach	Fremdnetz		Ja
Stans	Fremdnetz	Ja	
Stansstad	Fremdnetz	Ja	
Starrkirch-Wil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Staufen	Cablecom-Netz		Ja
Stein (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Steinen	Fremdnetz	Ja	
Steinerberg	Fremdnetz	Ja	
Steinhausen	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Steinmaur	Cablecom-Netz		Ja
Stetten (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Strengelbach	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Stüsslingen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Suhr	Fremdnetz		Ja
Sulz (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Sulz (LU)	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Sursee	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Tägerig	Cablecom-Netz		Ja
Tegerfelden	Cablecom-Netz		Ja
Teufenthal (AG)	Fremdnetz		Ja
Thalheim (AG)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Triengen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Trimbach	Cablecom-Netz		Ja
Tuggen	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Turgi	Cablecom-Netz		Ja
Udligenswil	Fremdnetz	Ja	
Ueken	Cablecom-Netz		Ja
Uerkheim	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Uezwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ufhusen	Fremdnetz	Ja	
Uitikon	Fremdnetz		Ja
Umiken	Cablecom-Netz		Ja
Unterägeri	Fremdnetz	Ja	
Unterbözberg	Cablecom-Netz		Ja
Unterendingen	Fremdnetz		Ja
Unterengstringen	Cablecom-Netz		Ja
Unterentfelden	Cablecom-Netz		Ja
Unteriberg	Cablecom-Netz	Ja	

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Hospental	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Hottwil	Cablecom-Netz		Ja
Hubersdorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hünenberg	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Hüntwangen	Cablecom-Netz		Ja
Hunzenschwil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Hüttikon	Cablecom-Netz		Ja
Illgau	Fremdnetz	Ja	
Ingenbohl	Fremdnetz	Ja	
Inwil	Cablecom-Netz	Ja	
Isenthal	Keine Angaben	Ja	
Islisberg	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Ittenthal	Cablecom-Netz		Ja
Jonen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Kaiseraugst	Fremdnetz		Ja
Kaiserstuhl	Cablecom-Netz		Ja
Kaisten	Cablecom-Netz		Ja
Kallern	Keine Angaben	Ja	Ja
Kaltbrunn	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Kammersrohr	Kein Kabel - TV Netz		Ja
Kappel (SO)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Kappel am Albis	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Kerns	Cablecom-Netz	Ja	
Kestenholtz	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Kienberg	Cablecom-Netz		Ja
Killwangen	Cablecom-Netz		Ja
Kirchleerau	Fremdnetz		Ja
Klingnau	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Knonau	Fremdnetz	Ja	
Knutwil	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Koblentz	Cablecom-Netz		Ja
Kölliken	Cablecom-Netz		Ja
Kriens	Cablecom-Netz	Ja	
Künten	Fremdnetz		Ja
Küssnacht (SZ)	Fremdnetz	Ja	
Küttigen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Lachen	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Langenbruck	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Lauerz	Fremdnetz	Ja	
Laufenburg	Cablecom-Netz		Ja
Laupersdorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Leibstadt	Cablecom-Netz		Ja
Leimbach (AG)	Fremdnetz		Ja
Lengnau (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Lenzburg	Cablecom-Netz		Ja
Leuggern	Cablecom-Netz		Ja
Leutwil	Fremdnetz		Ja
Lieli	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Linn	Cablecom-Netz		Ja
Littau	Cablecom-Netz	Ja	
Lostorf	Cablecom-Netz		Ja
Lungern	Cablecom-Netz	Ja	
Lupfig	Cablecom-Netz		Ja
Luthern	Fremdnetz	Ja	
Luzern	Cablecom-Netz	Ja	
Magden	Cablecom-Netz		Ja
Mägenwil	Cablecom-Netz		Ja
Maisprach	Cablecom-Netz		Ja
Malters	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Mandach	Cablecom-Netz		Ja
Marbach (LU)	Fremdnetz	Ja	
Maschwanden	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Matzendorf	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja

Gemeinde	Netz - Typ	Konzession Teil	Konzession MfI
Unterkulm	Fremdnetz		Ja
Unterlunkhofen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Untersiggenthal	Cablecom-Netz		Ja
Urdorf	Cablecom-Netz		Ja
Veltheim (AG)	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Villigen	Cablecom-Netz		Ja
Villmergen	Cablecom-Netz		Ja
Villnachern	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Vitznau	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Vordemwald	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	Ja
Vorderthal	Eigenes Kabel - TV Netz	Ja	
Walchwil	Fremdnetz	Ja	
Wallbach	Cablecom-Netz		Ja
Walliswil bei Niederbipp	Cablecom-Netz		Ja
Walliswil bei Wangen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Waltenschwil	Keine Angaben	Ja	Ja
Walterswil (SO)	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Wangen (SZ)	Cablecom-Netz	Ja	
Wangen an der Aare	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wangen bei Olten	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wangenried	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wassen	Fremdnetz	Ja	
Wasterkingen	Cablecom-Netz		Ja
Wauwil	Fremdnetz	Ja	Ja
Wegenstetten	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Weggis	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Weiach	Cablecom-Netz		Ja
Weiningen (ZH)	Cablecom-Netz		Ja
Welschenrohr	Cablecom-Netz		Ja
Werthenstein	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Wettingen	Cablecom-Netz		Ja
Wettswil am Albis	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Widen	Partner-Netz (Vollsignal)		Ja
Wiedlisbach	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wikon	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Wil (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Willberg	Fremdnetz		Ja
Willisau	Fremdnetz	Ja	
Windisch	Cablecom-Netz		Ja
Winikon	Kein Kabel - TV Netz	Ja	
Winznau	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wislen (SO)	Fremdnetz		Ja
Wislikofen	Cablecom-Netz		Ja
Witnau	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wohlen (AG)	Cablecom-Netz		Ja
Wohlenschwil	Cablecom-Netz		Ja
Wolfenschiessen	Fremdnetz	Ja	
Wolfsberg	Fremdnetz		Ja
Wölflinswil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wolfwil	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Wolhusen	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Wollerau	Partner-Netz (Vollsignal)	Ja	
Würenlingen	Cablecom-Netz		Ja
Würenlos	Fremdnetz		Ja
Zeihen	Cablecom-Netz		Ja
Zeiningen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja
Zell (LU)	Fremdnetz	Ja	
Zetzwil	Fremdnetz		Ja
Zofingen	Cablecom-Netz	Ja	Ja
Zufikon	Cablecom-Netz		Ja
Zug	Partner-Netz (Teilsignal)	Ja	
Zurzach	Cablecom-Netz		Ja
Zuzgen	Partner-Netz (Teilsignal)		Ja