



Gesamt- arbeitsvertrag

zwischen Swisscom

Swisscom AG
Hauptsitz, 3050 Bern

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

transfair – Dein Personalverband
Hopfenweg 21, 3000 Bern 14

swisscom

Inhalt

1. Geltungsbereich	6
1.1 Persönlich	6
1.2 Ausnahmen	6
1.3 Betrieblich	6
2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	8
2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag	8
2.1.1 Allgemeines	8
2.1.2 Probezeit	8
2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis	8
2.2 Arbeitszeit	8
2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit	8
2.2.2 Arbeitsweg bei Einsatz beim Kunden und Arbeitsantritt zu Hause	9
2.2.3 Arbeitszeiterfassung	9
2.2.4 Überstunden und Überzeit	10
2.2.5 Teilzeitarbeit	10
2.2.6 Teilzeit ab Alter 58	11
2.2.7 Altersteilzeitmodell	11
2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge	11
2.3.1 Grundsatz	11
2.3.2 Variable Arbeitszeit	12
2.3.3 Jahresarbeitszeit	12
2.3.4 Homeoffice	13
2.3.5 Nacht- und Sonntagsarbeit	13
2.3.6 Pikettdienst	13
2.3.7 Langzeitkonto	14
2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit	14
2.3.9 Zuschläge für Pikettdienst	15
2.3.10 Zuschläge für unregelmässige Nacht und Sonntagsarbeit	15
2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung	15

2.5	Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	16
2.5.1	Ferien	16
2.5.2	Feiertage	16
2.5.3	Firmentreue	16
2.5.4	Mutterschaftsurlaub	17
2.5.5	Vaterschaftsurlaub	17
2.5.6	Elternurlaub	17
2.5.7	Gemeinsamer Elternurlaub	18
2.5.8	Adoptionsurlaub	18
2.5.9	Betreuungsurlaub	18
2.5.10	Bezahlte Absenzen	19
2.5.11	Absenz infolge Krankheit und Unfall	19
2.5.12	Öffentliches Amt	19
2.5.13	Unbezahlter Urlaub	20
2.5.14	Work & Care	20
2.6	Gewerkschaftsurlaube	20
2.7	Lohn und Familienzulagen	21
2.7.1	Lohnfestlegung und Gleichbehandlung	21
2.7.2	Mindestlohn	21
2.7.3	Basislohn	21
2.7.4	Erfolgsanteil	21
2.7.5	Ziellohn	22
2.7.6	Zahlungen	22
2.7.7	Familienzulagen	22
2.8	Lohnfortzahlung	22
2.8.1	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	22
2.8.2	Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst	23
2.8.3	Nachgewährung im Todesfall	23
2.9	Rechte und Pflichten	24
2.9.1	Geheimhaltung und Rückgabe	24
2.9.2	Persönlichkeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz	24
2.10	Treuepflicht und Haftung	25
2.10.1	Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen	25
2.10.2	Nebentätigkeiten	25
2.10.3	Haftung	25
2.11	Immaterialgüterrecht	26
2.11.1	Urheberrechte	26
2.11.2	Erfindungen und Designs	26

2.12	Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
2.12.1	Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs	27
2.12.2	Übernahme einer tiefer entlohnten Funktion	27
2.12.3	Umgestaltung	27
2.12.4	Zeitablauf	27
2.12.5	Kündigung	27
2.12.6	Kündigungsschutz	28
3.	Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	29
3.1	Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz	29
3.2	Lohnverhandlungen	29
3.3	Sozialplan	29
3.4	Friedenspflicht	30
3.5	Mitwirkung	30
3.5.1	Allgemein	30
3.5.2	Gewerkschaften	30
3.5.3	Personalvertretungen	30
3.6	Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	31
3.6.1	GAV-Beitrag	31
3.6.2	Inkasso	31
3.6.3	Paritätische Kommission	32
3.7	Schiedsgerichtsbarkeit	32
3.7.1	Schiedsgericht	32
3.7.2	Wahl und Konstituierung	32
3.7.3	Verfahren	33
3.7.4	Subsidiär anwendbare Bestimmungen	33
3.8	Verhandlungsbereitschaft	33
3.9	Einwirkungspflicht nach Art. 1.3 GAV	34
4.	Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	35
4.1	Geltungsdauer GAV	35

5. Anhänge	36
Anhang 1 – Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)	38
1. Geltungsbereich	38
2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	38
3. Arbeitszeit	39
4. Arbeitszeitmodelle und -formen	40
5. Ausbildung	40
6. Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)	41
7. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	41
8. Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	42
9. Treuepflicht	43
Anhang 2 – Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate	44
1. Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen	44
2. Keine Anwendung der GAV-Bestimmungen	45
Anhang 3 – Mitwirkung	46
1. Allgemeines	46
2. Formen der Mitwirkung	46
3. Grade der Mitwirkung	47
4. Die Personalvertretungen in den Gesellschaften	47
5. Stellung und Schutz	48
6. Ausbildung	50
7. Infrastruktur, Kosten und Auslagen	50
8. Amtsdauer	50
9. Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen	50

1. Geltungsbereich

1.1 Persönlich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt unmittelbar für die Mitarbeitenden und Lernenden von Swisscom¹, die Mitglied einer vertragschliessenden Gewerkschaft sind. Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen dieses GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.

Die Anstellungsbedingungen für die Lernenden sind im Anhang 1 geregelt.

1.2 Ausnahmen

Dieser GAV gilt nicht für:

- > Konzernleitungsmitglieder
- > Angehörige des Kaders (Job Level A–C), die eine Vorgesetztenfunktion haben, und gleichgestellte Fachpersonen und Projektleitende
- > Praktikantinnen und Praktikanten
- > Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden
- > Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer
- > Studierende mit einer Nebenbeschäftigung, die an einer Hochschule (Universität oder ETH/EPFL) oder an einer Fachhochschule im Sinne des Bundesgesetzes über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995 immatrikuliert sind und nicht während mehr als 624 Stunden pro Kalenderjahr bei Swisscom beschäftigt werden

1.3 Betrieblich

Auf die in Art. 3.9 aufgezählten Gesellschaften wirkt Swisscom ein, sich diesem GAV anzuschliessen; in den Anschlussvereinbarungen kann jedoch von diesem GAV abgewichen werden.

Bei Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an einer Gesellschaft in der Schweiz, deren Personalkörper mindestens 30 Vollzeitstellen (ohne Kader) umfasst, vereinbaren Swisscom, die akquirierte Gesellschaft und die vertragschliessenden Gewerkschaften eine angemessene Übergangsphase, in welcher die bisherigen Anstellungsbedingungen der akquirierten Gesellschaft unverändert weiter gelten. Vor Ablauf dieser Übergangsphase wirkt Swisscom auf diese Gesellschaft ein, dass diese mit den vertragschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen führt mit dem Ziel eine angemessene Lösung zu finden, welche die Interessen dieser Gesellschaft mitberücksichtigt.

¹ Inkl. Mitarbeitende der in Art. 3.9 aufgeführten Gesellschaften, die sich diesem GAV angeschlossen haben gemäss jeweiliger Anschlussvereinbarung und allfälligen vereinbarten Abweichungen.

Bei einer Ausgliederung (namentlich via Spaltung oder Vermögensübertragung) in eine akquirierte oder neu gegründete Gesellschaft mit Sitz in der Schweiz, an welcher Swisscom eine Mehrheitsbeteiligung hält, wirkt Swisscom auf diese Gesellschaft ein, mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen über eine angemessene Lösung zu führen, sofern mehr als 50 % der Mitarbeitenden dieser Gesellschaft im Rahmen dieser Ausgliederung von Swisscom übernommen worden sind. Stammen weniger als 50 % der Mitarbeitenden von Swisscom, so kommt die Regelung gemäss dem vorstehenden zweiten Absatz sinngemäss zur Anwendung. Die Mitarbeitenden von Swisscom werden in die Anstellungsbedingungen der Gesellschaft überführt. Während mindestens einem Jahr nach dem Betriebsübergang wird gemäss Art. 333 Obligationenrecht (OR) der Besitzstand gewahrt bzw. ausfinanziert.

Mit dem Verlust einer Mehrheitsbeteiligung an einer dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaft endet der Anschluss der betreffenden Gesellschaft an den GAV Swisscom automatisch im Zeitpunkt des Vollzugs der Transaktion. Gleichzeitig endet auch die Einwirkungspflicht von Swisscom gegenüber der betreffenden Gesellschaft.

2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag

2.1.1 Allgemeines

Swisscom schliesst mit allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab. Mitarbeitende unterzeichnen eigenhändig, Swisscom kann die Unterschriften mechanisch nachbilden. Der eigenhändigen Unterschrift gleichgestellt ist die qualifizierte elektronische Signatur gemäss Art. 14 Abs. 2^{bis} OR. Ausnahmsweise kann Swisscom mit Mitarbeitenden einen EAV nach Anhang 2 abschliessen.

Der EAV regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer), den Beschäftigungsgrad, die Dauer der Probezeit, den Job Level, den Lohn, den Tätigkeitsbereich und den Arbeitsort. Swisscom stellt Mitarbeitenden beim Abschluss des EAV ein elektronisches Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen zur Verfügung. Mitarbeitende bestätigen den Erhalt mit ihrer Unterschrift. Wer nicht Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft oder eines dem GAV angeschlossenen Verbands ist, erklärt mit der Unterschrift das Einverständnis mit den normativen Bestimmungen und dem Abzug des GAV-Beitrags.

Änderungen des GAV werden den Mitarbeitenden rechtzeitig bekannt gegeben.

2.1.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Im EAV kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden.

2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

Der befristete EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen und kann in der Regel einmal mit Festlegung eines neuen Endtermins verlängert werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer angerechnet, ausser es liege ein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten vor.

2.2 Arbeitszeit

2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit

Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 40 Wochenstunden (8 Stunden pro Tag).

Die ordentliche Betriebszeit ist von Montag bis Freitag: 06.00 bis 20.00 Uhr.

Bei betrieblichen Bedürfnissen kann der Samstag als Verlängerung der Betriebszeit definiert und/oder die tägliche Betriebszeit verändert werden. Die Betriebszeit kann ausnahmsweise anders geregelt werden (z. B. bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe in Shops).

Innerhalb der Betriebszeit kann die Arbeitszeit weitgehend in Eigenverantwortung, in Abstimmung mit der führungsverantwortlichen Person sowie dem Team, festgelegt werden. Die Teams definieren die individuellen Ansprechzeiten in Abstimmung mit der führungsverantwortlichen Person. Ansprechzeiten sind geregelte Zeitblöcke innerhalb der Betriebszeit, während denen Teams erreichbar sein müssen. Aus betrieblichen Gründen können für Organisationsbereiche oder einzelne Mitarbeitende innerhalb der ordentlichen und ausserordentlichen Betriebszeiten fixe Arbeitszeiten festgelegt werden.

Swisscom achtet das Recht der Mitarbeitenden, während ihrer Freizeit nicht erreichbar zu sein.

2.2.2 Arbeitsweg bei Einsatz beim Kunden und Arbeitsantritt zu Hause

Haben sich Mitarbeitende direkt an einen auswärtigen Einsatzort zu begeben oder endet die Tätigkeit dort (in der Regel beim Kunden), so beginnt bzw. endet die Arbeitszeit am jeweiligen Einsatzort. Ist der daraus resultierende Arbeitsweg länger als der gewöhnliche Arbeitsweg (vom Wohnort zum vertraglich geregelten Arbeitsort), gilt die den gewöhnlichen Arbeitsweg übersteigende Wegzeit als Arbeitszeit. Es gilt das verwendete oder zur Verfügung gestellte Verkehrsmittel.

Für Mitarbeitende mit Arbeitsantritt zu Hause gelten die ersten 15 Minuten der Reise zum Einsatzort nicht als Arbeitszeit, ebenso die letzten 15 Minuten der Heimreise vom Einsatzort.

Fahren Mitarbeitende in begründeten Fällen zum vertraglich geregelten Arbeitsort (z. B. Materialdepot), so ist dort Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende. Arbeiten, welche Mitarbeitende zu Hause erledigen, gelten als Arbeitszeit.

Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften halten die Bereiche bzw. Jobfamilien, für welche die vorerwähnten Regelungen zur Anwendung gelangen, in der jeweiligen Anschlussvereinbarung fest.

2.2.3 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen. Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a ArGV 1 ist in der GAV-Vereinbarung «Verzicht auf Arbeitszeiterfassung» zwischen Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften geregelt.

2.2.4 Überstunden und Überzeit

Mit Ausnahme der geleisteten Mehrarbeit, bedingt durch die Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, gilt die 40 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überstunden. Als Überzeit gilt diejenige Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt.

Überstunden und Überzeit müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden und Überzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der zeitliche Ausgleich innert angemessener Frist, spätestens auf das Ende des Kalenderjahres, nicht möglich und kann das Zeitguthaben in Absprache mit der führungsverantwortlichen Person nicht auf ein Langzeitkonto übertragen werden, erfolgt die Kompensation am Ende des Kalenderjahres automatisch als Barvergütung. Sie erfolgt bei den Überstunden ohne Zuschlag, bei der Überzeit mit einem Zuschlag von 25 % auf den individuellen Basislohn.

Bei der Berechnung des Stundenansatzes gilt: Jahres-Basislohn für 100 % dividiert durch 2'080 Stunden.

2.2.5 Teilzeitarbeit

Wünschen Mitarbeitende eine Änderung des Beschäftigungsgrads, so prüft Swisscom solche Begehren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Dies gilt auch für eine gewünschte (befristete oder unbefristete) Reduktion des Beschäftigungsgrads im Anschluss an den Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- oder Adoptionsurlaub. Die Ablehnung einer Änderung des Beschäftigungsgrads ist durch die führungsverantwortliche Person via Portal bzw. per E-Mail schriftlich zu begründen.

Teilzeitmitarbeitende dürfen nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Arbeit, die über ihr vertragliches Arbeitspensum hinausgeht, herangezogen werden.

Bei Teilzeitmitarbeitenden werden diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Soll-Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad um mehr als 5 Stunden/Woche übersteigen, mit einem Zuschlag von 25 % auf den individuellen Basislohn ausbezahlt, sofern diese angeordnet worden sind und nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden konnten. Die Ermittlung dieser zuschlagsberechtigten Stunden erfolgt auf Basis einer monatlichen Betrachtung der Soll-Arbeitszeit. Diese Regelung kommt beim Jahresarbeitszeitmodell nicht zur Anwendung.

2.2.6 Teilzeit ab Alter 58

Mitarbeitende haben nach dem vollendeten 58. Altersjahr das Recht, den aktuellen Beschäftigungsgrad in einem oder zwei Schritten um insgesamt max. 20 % zu reduzieren, sofern der Beschäftigungsgrad von 50 % nicht unterschritten wird. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen führungsverantwortlichen Personen und Mitarbeitenden sind zusätzliche Beschäftigungsgradreduktionen möglich.

2.2.7 Altersteilzeitmodell

Swisscom bietet ein Altersteilzeitmodell ab Alter 60 an und finanziert einen Teil der finanziellen Auswirkungen der Beschäftigungsgradreduktion. Ein Einstieg in das Altersteilzeitmodell ist bis zum 31. Dezember 2026 möglich.

Die Rahmenbedingungen dieses befristeten Altersteilzeitmodells sind ausserhalb des GAV festgehalten und sozialpartnerschaftlich geregelt.

2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge

2.3.1 Grundsatz

Als Normmodell gilt die variable Arbeitszeit gemäss Art. 2.3.2.

Das Modell Jahresarbeitszeit ist individuell zu vereinbaren.

Die GAV-Parteien können die Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Die Organisationsbereiche definieren die Dienst- oder Einsatzpläne. Die Anzahl sowie die Lage der Arbeitseinsätze richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Die Dienst- oder Einsatzpläne sind in der Regel spätestens 14 Kalendertage vor einem geplanten Arbeitseinsatz bekannt zu geben.

Arbeitseinsätze dürfen in der Regel vier Stunden nicht unterschreiten. Kürzere Arbeitseinsätze sind mit den Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden werden in der Regel mit Ausgleichstagen und soweit möglich zusammen mit einem Ruhetag kompensiert.

Swisscom gewährt angemessene Kurzpausen während der Arbeitszeit. Sie werden im Betrieb geregelt. Bei fixen Arbeitszeiten sind Kurzpausen einzuplanen. Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit ist bei der Festsetzung der Kurzpausen zu berücksichtigen.

Die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

2.3.2 Variable Arbeitszeit

Bei der variablen Arbeitszeit handelt es sich um ein Gleitzeitmodell. Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit, ihre Soll-Arbeitszeit innerhalb der definierten Betriebszeit, der individuell festgelegten Ansprechzeiten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu leisten.

Der Zeitsaldo entspricht der Differenz zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der geleisteten bzw. anrechenbaren Arbeitszeit.

Der Zeitsaldo darf sich während des Kalenderjahres auf einer Bandbreite von +100 und –50 Stunden bewegen, soll aber per Ende des Kalenderjahres max. +40 Stunden betragen. Mitarbeitende haben absehbare Überschreitungen der während des Kalenderjahres zulässigen Bandbreite rechtzeitig der führungsverantwortlichen Person zu melden.

Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der führungsverantwortlichen Person stunden- und tageweise kompensiert oder auf ein Langzeitkonto übertragen werden. Bei Auftragschwankungen kann die führungsverantwortliche Person mindestens 3 Tage im Voraus eine Kompensation anordnen. Dabei wird nach Möglichkeit auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen.

2.3.3 Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit basiert auf variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten. Das Modell kann insbesondere in Bereichen mit starken Schwankungen des Arbeitsvolumens angewendet werden.

Die Jahressoll-Arbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.

Die Organisationsbereiche planen jährlich die voraussichtlichen monatlichen Soll-Arbeitszeiten und teilen sie den Mitarbeitenden schriftlich mit. Die Festlegung der Soll-Arbeitszeit pro Monat erfolgt in gegenseitiger Absprache; Änderungen sind den Mitarbeitenden in der Regel 14 Kalendertage im Voraus mitzuteilen.

Am Jahresende darf der Zeitsaldo, mit Ausnahme bei länger dauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall, +100 und –50 Stunden nicht übersteigen.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden.

2.3.4 Homeoffice

Swisscom bietet im Rahmen einer hybriden Zusammenarbeitsform die Möglichkeit zeitweise aus dem Homeoffice zu arbeiten. Dabei ist auf eine ausgewogene Mischung zwischen einer Präsenz vor Ort und dem Homeoffice zu achten. Homeoffice basiert auf Freiwilligkeit (keine Anordnung) und kann von der führungsverantwortlichen Person nur mit schriftlicher Begründung im Grundsatz verweigert werden. Die Arbeit im Homeoffice erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung und stützt sich auf das Reglement zum mobilen Arbeiten.

Mitarbeitende, welche im Homeoffice arbeiten, bleiben vollumfänglich in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von Swisscom eingebunden. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit, Einhaltung von Regeln und Weisungen (u. a. Sicherheitsaspekte, Datenschutz und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Büro. Mitarbeitenden, die einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice erbringen, dürfen keine Nachteile entstehen für ihren beruflichen Werdegang (z. B. Karriere, Beurteilung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten).

Es besteht kein Anspruch der Mitarbeitenden auf Lohn- oder Zeitzuschläge (mit Ausnahme von Zuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit in geplanten Bereichen oder bei Einsätzen im Rahmen von Pikettdienst) oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur, Nutzung von privaten Räumlichkeiten, Strom, usw.).

Swisscom sorgt für eine hinreichende Information zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit im Homeoffice, damit die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz im Homeoffice gemäss den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben gestalten und einrichten können.

2.3.5 Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit: von 23.00 bis 06.00 Uhr

Sonntagsarbeit: von Samstag, 23.00 bis Sonntag, 23.00 Uhr

Den Sonntagen gleichgestellt sind die von den Kantonen so bezeichneten Feiertage und der Bundesfeiertag.

Jährlich müssen mindestens 26 Ruhetage auf einen Sonntag fallen. Nach individueller Vereinbarung kann die Anzahl der arbeitsfreien Sonntage auf 17 reduziert werden. Freie Sonntag und Ruhetage sind ausgeglichen auf das Jahr zu verteilen.

2.3.6 Pikettdienst

Mitarbeitende können von ihren führungsverantwortlichen Personen aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden. Im Pikettdienst halten sich Mitarbeitende ausserhalb der Arbeitszeit bereit, nötigenfalls die Arbeit sofort aufzunehmen.

2.3.7 Langzeitkonto

Das Langzeitkonto ist ein temporäres Zeitkonto und dient einem späteren Bezug der Stunden im Zusammenhang mit einem festgelegten Verwendungszweck. Der Bezug der Stunden aus dem Langzeitkonto kann insbesondere für folgende Verwendungszwecke eingesetzt werden:

- > Bezug eines Langzeiturlaubs
- > Verlängerung von Elternurlaube (Mutterschaft/Vaterschaft/Adoption) und/oder Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach einem Elternurlaub mit einer befristeten Arbeitszeitreduktion unter Beibehaltung des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads (und damit des Lohns)
- > Bezug von Freitagen für Weiterbildungsmassnahmen
- > Teilzeit ab Alter 58

Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

- > Zur Eröffnung eines Langzeitkontos bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen führungsverantwortlichen Personen und Mitarbeitenden. Die Ablehnung der Eröffnung eines Langzeitkontos ist durch die führungsverantwortliche Person schriftlich zu begründen. In der Vereinbarung sind die Eckwerte des Bezugs aufgelistet: Verwendungszweck im Rahmen von mindestens 80 Stunden, Zeitpunkt des Bezugs, Saldierung und evtl. ergänzende Modalitäten.
- > Dem Langzeitkonto können ein positiver Zeitsaldo, Überstunden und Firmentreue gutgeschrieben werden. Ein Übertrag von Stunden des Überzeitkontos ist ausgeschlossen.
- > Die Dauer des Langzeitkontos muss begrenzt sein, wobei eine maximale Laufdauer von drei Jahren gilt.
- > Bei Eröffnung des Langzeitkontos muss das zu übertragende Zeitguthaben im Minimum 40 Stunden betragen; der maximale Zeitsaldo beträgt 240 Stunden. Für den Verwendungszweck Teilzeit ab Alter 58 beträgt der maximale Zeitsaldo 400 Stunden.

2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

Mitarbeitende, die in regelmässigem Turnus Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, erhalten folgende Zuschläge:

Nachtarbeit und Sonntagsarbeit tagsüber: CHF 8.30/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (12.07 % bzw. 13.04 % bzw. 13.54 %)

Sonntagsarbeit nachts: CHF 11.40/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (12.07 % bzw. 13.04 % bzw. 13.54 %)

Zusätzlich wird ein Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 15 % gewährt.

2.3.9 Zuschläge für Pikettdienst

Der Pikettdienst besteht aus einer Bereitschaftszeit und allenfalls einer Einsatzzeit. Der für die Bereitschaftszeit ausgerichtete Zuschlag kann wahlweise in Zeit oder in Geld bezogen werden.

Bereitschaftszeit: CHF 5.20/Std. oder 15 % Zeitzuschlag

Einsatzzeit: gilt als Arbeitszeit, allenfalls mit einem Nacht- oder Sonntagszuschlag von 50 % auf dem individuellen Basislohn

2.3.10 Zuschläge für unregelmässige Nacht und Sonntagsarbeit

Mitarbeitende, die unregelmässig Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zuschlag von 75 % auf dem individuellen Basislohn. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.

2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung

Swisscom nimmt ihre soziale Verantwortung als Arbeitgeberin und ICT-Unternehmen wahr und will ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich begleiten. Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu erhöhen. Diese setzt die gemeinsame Ausrichtung von Lernbereitschaft und persönlichem Engagement der Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Unternehmens, welche sich aus Unternehmensstrategie und Unternehmenszielen ableiten, voraus.

Die berufliche Entwicklung bei Swisscom umfasst interne und externe Weiterbildungsangebote (off the job, near the job, on the job), welche die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Swisscom fördert und fordert die Mitarbeitenden und unterstützt sie in angemessener Weise methodisch, finanziell und/oder mit Zeit. Allen Mitarbeitenden stehen pro Kalenderjahr 5 Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung gemäss dem Reglement «Anspruch auf 5 Weiterbildungstage» zur Verfügung². Mitarbeitende steuern ihren Entwicklungsweg eigenverantwortlich mit und sind bereit, eigene Beiträge zu leisten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu stärken.

Im Rahmen der regelmässig durchgeführten Mitarbeitendendialoge und -beurteilungen werden die Entwicklungsabsichten und benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und festgehalten.

² Gilt nicht für die Lernenden.

2.5 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

2.5.1 Ferien

Mitarbeitende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von

- > 28 Arbeitstagen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
- > 30 Arbeitstagen ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.

Mitarbeitenden ab Alter 60 (ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird) wird während der Geltungsdauer dieses GAV ein zusätzlicher Ferientag gewährt.

Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. Einmal im Kalenderjahr müssen zwei Ferienwochen zusammenhängen. Die führungsverantwortlichen Personen haben dafür zu sorgen, dass die Ferien bezogen werden.

Fällt ein bezahlter Feiertag in die Ferien, wird für diesen kein Ferientag angerechnet.

Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahrs wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die Arbeit infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Schutz- oder Zivildienst während eines Kalenderjahrs zusammen länger als 90 Kalendertage ausgesetzt wird. Dasselbe gilt, wenn Mitarbeiterinnen während eines Kalenderjahrs für mehr als 90 Kalendertage infolge Schwangerschaft an der Arbeit verhindert sind. Für die ersten 90 Kalendertage erfolgt keine Kürzung. Unbezahlter Urlaub führt zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

Kürzungen werden auf halbe Tage abgerundet.

2.5.2 Feiertage

Mitarbeitende haben Anspruch auf maximal 10 bezahlte Feiertage (inkl. Bundesfeiertag). Fällt ein Feiertag auf einen für die Mitarbeitenden arbeitsfreien Tag, so ist er weder vergütungsberechtigt noch kann er kompensiert werden. Sind Mitarbeitende an einem bezahlten Feiertag an der Arbeitsleistung verhindert, so können sie diesen nicht nachbeziehen.

2.5.3 Firmentreue

Nach Vollendung des fünften Anstellungsjahrs und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren erhalten Mitarbeitende eine Woche bezahlten Urlaub.

2.5.4 Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 20 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Auf Wunsch der Mitarbeiterinnen können bis zu 2 Wochen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor der Geburt bezogen werden.

Bei einem Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes von mindestens 2 Wochen unmittelbar nach der Geburt verlängern sich der Mutterschaftsurlaub und der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage (OR 329f/EOG 16c). Während des verlängerten Mutterschaftsurlaubs haben Mitarbeiterinnen Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 100 % des Basislohns.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu. Der Anspruch auf Entschädigung endet am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann Mitarbeiterinnen zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden. Eine Ablehnung von zusätzlichem unbezahltem Urlaub ist von der führungsverantwortlichen Person via Portal bzw. per E-Mail schriftlich zu begründen.

2.5.5 Vaterschaftsurlaub

Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Zusätzlich haben Mitarbeiter Anspruch auf unbezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen.

Zwei Wochen des bezahlten Vaterschaftsurlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der restliche bezahlte bzw. unbezahlte Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Vaterschaftsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

2.5.6 Elternurlaub

Die Ehefrau bzw. die Lebenspartnerin der Mutter hat Anspruch auf bezahlten Elternurlaub von 4 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Zusätzlich besteht Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von 4 Wochen.

Zwei Wochen des bezahlten Elternurlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der restliche bezahlte bzw. unbezahlte Elternurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Elternurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

2.5.7 Gemeinsamer Elternurlaub

Stehen beide Elternteile bei der Geburt des Kindes in einem Arbeitsverhältnis mit Swisscom oder einer diesem GAV angeschlossenen Gesellschaft haben beide anstelle des Urlaubs gemäss Art. 2.5.4 bis 2.5.6 gemeinsam Anspruch auf einen bezahlten Elternurlaub von insgesamt 24 Wochen sowie einen unbezahlten Urlaub von 4 Wochen, der wie folgt aufgeteilt werden kann:

- > Die Mutter muss mindestens 16 Wochen unmittelbar nach der Geburt beziehen.
- > Der andere Elternteil muss mindestens 3 Wochen beziehen, davon 2 Wochen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt.
- > Fünf Wochen bezahlter sowie 4 Wochen unbezahlter Urlaub können frei zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden.

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann zusätzlicher unbezahlter Urlaub gewährt werden. Eine Ablehnung von zusätzlichem unbezahltem Urlaub ist von der führungverantwortlichen Person via Portal bzw. per E-Mail schriftlich zu begründen.

2.5.8 Adoptionsurlaub

Anspruchsberechtigten Mitarbeitenden gemäss Art. 16t EOG wird ein bezahlter Adoptionsurlaub von 4 Wochen gewährt. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns.

Zusätzlich besteht Anspruch auf unbezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen. Der Adoptionsurlaub ist innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes zu beziehen.

Die ersten 2 Wochen können gemäss Gesetz von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Der Adoptionsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu. Der Bezug eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs schliesst den Bezug eines Adoptionsurlaubes aus und umgekehrt.

2.5.9 Betreuungsurlaub

Der Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen für ein minderjähriges Kind, welches wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, richtet sich nach den Art. 16n ff. EOG und Art. 329i OR.

Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

Die Lohnfortzahlung während der ersten 4 Wochen des Betreuungsurlaubs beträgt 100 % des Basislohns. Anschliessend richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem EOG. EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

2.5.10 Bezahlte Absenzen

Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende bezahlte Absenzen:

- > Eigene Heirat: 2 Tage
- > Tod von Person in Ehe- oder Lebenspartnerschaft, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage
- > Eigener Umzug: 1 Tag

Auf folgende bezahlte Absenzen besteht Anspruch, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- > Notwendige Zeit für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gemäss Art. 329h OR: bis 3 Tage pro Ereignis und insgesamt höchstens 10 Tage pro Kalenderjahr
- > Notwendige Zeit für die Betreuung von kranken Kindern: bis 3 Tage pro Ereignis
- > Für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern: bis 5 Tage pro Kalenderjahr
- > Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: gemäss Aufgebot

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, im Rahmen des Corporate-Volunteering-Angebots von Swisscom einen gemeinnützigen Einsatz zu leisten. Diesfalls wird 1 Tag pro Kalenderjahr als bezahlte Absenz gewährt.

2.5.11 Absenz infolge Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 7 Kalendertagen infolge Krankheit oder mehr als 3 Kalendertagen infolge Unfall haben Mitarbeitende spätestens am 8. bzw. 4. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann Swisscom ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Swisscom behält sich zudem das Recht vor, Mitarbeitende zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung anzubieten; die Kosten trägt Swisscom.

2.5.12 Öffentliches Amt

Swisscom unterstützt das Ausüben von öffentlichen Ämtern oder politischer Funktionen durch Mitarbeitende. Die Aufgaben eines öffentlichen Amtes oder einer politischen Funktion sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen. Grundsätzlich gewährt Swisscom für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bis zu 15 Tage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Bei längeren Abwesenheiten und/oder zeitintensiven Mandaten ist die Lohnfortzahlung und/oder Anpassung des Beschäftigungsgrads individuell zu vereinbaren. Zwecks Besprechung dieser Themen haben Mitarbeitende ihre führungsverantwortliche Person rechtzeitig vor der beabsichtigten Übernahme eines öffentlichen Amtes oder einer politischen Funktion, welches resp. welche infolge Ernennung oder Wahl ausgeübt wird, zu informieren.

Bei anschliessender Annahme des öffentlichen Amtes oder der politischen Funktion melden sie dies Swisscom mittels vorgegebenem Meldeformular und allfällige mit der führungsverantwortlichen Person besprochenen arbeitsvertraglichen Anpassungen werden umgesetzt.

2.5.13 Unbezahlter Urlaub

Bei unbezahltem Urlaub, der bis drei Monate dauert, leisten Swisscom und die Mitarbeitenden ihre Beiträge an die berufliche Vorsorge weiter. Ab Beginn des vierten Monats des unbezahlten Urlaubs gehen die Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme des Risikobeitrages und des Umwandlungsverlustbeitrages für die berufliche Vorsorge zu Lasten der Mitarbeitenden.

Die Ablehnung von unbezahltem Urlaub ist durch die führungsverantwortliche Person via Portal bzw. per E-Mail schriftlich zu begründen.

2.5.14 Work & Care

Swisscom bietet ihren Mitarbeitenden für die Pflege von Angehörigen oder nahestehenden Personen folgende Work & Care-Arbeitszeitmodelle an:

- > Betreuungszeit GLAZ-Minusstunden
- > Temporäre Beschäftigungsgradreduktion
- > Kauf von Work & Care-Tagen

2.6 Gewerkschaftsurlaube

Mitgliedern eines Firmen- oder Branchenvorstands wird pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenz gewährt:

- > Bis 10 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten inkl. gewerkschaftliche Ausbildungskurse

Den übrigen Mitgliedern einer vertragsschliessenden Gewerkschaft werden pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenzen gewährt:

- > Bis 6 Tage für die Teilnahme an Firmenkonferenzen oder Branchenversammlungen und gewerkschaftlichen Tagungen
- > Bis 2 Tage für gewerkschaftliche Ausbildungskurse

2.7 Lohn und Familienzulagen

2.7.1 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung

Mitarbeitende haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der individuellen Leistung sowie dem kollektiven Erfolg und orientiert sich am Markt.

2.7.2 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn beträgt CHF 54'600 brutto³. Swisscom kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn für Einzelfälle unterschritten werden kann.

2.7.3 Basislohn

Der Basislohn bemisst sich nach der Funktion und der individuellen Leistung. Dabei sind die Anforderungen der Funktion massgebend für die Lohnbandbreite des jeweiligen Job Levels. Innerhalb dieser Lohnbandbreite wird die Lohnentwicklung im Rahmen der Lohnrunde durch die Lage im Lohnband und die individuelle Leistung bestimmt.

Die individuelle Leistung wird jährlich anhand der Mitarbeitendenbeurteilung in einem Gespräch zwischen Mitarbeitenden und führungsverantwortlichen Personen beurteilt und festgehalten.

2.7.4 Erfolgsanteil

Der variable Erfolgsanteil basiert auf kollektiver Zielerreichung (Unternehmen, Organisationseinheit und Team) und, je nach Funktion, individueller Zielerreichung. Die mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften ausgehandelte Standard-Höhe in Prozent des Basislohns ist im Lohnreglement festgelegt. Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften können für definierte Gruppen von Mitarbeitenden abweichende Standard-Erfolgsanteile festlegen.

Im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden ist es möglich, vom Standard-Erfolgsanteil abzuweichen; der minimale Basislohn bleibt bis und mit Job Level H garantiert.

Beim Erreichen der Ziele wird der Erfolgsanteil zu 100 % ausgerichtet (Ziel-Erfolgsanteil). Nach Massgabe des Übertreffens der vereinbarten Ziele kann der Erfolgsanteil bis zum doppelten Betrag (200 %) gehen. Die effektive Höhe richtet sich nach dem Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele.

Im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden ist es möglich, neben den kollektiven auch individuelle Ziele zu vereinbaren.

³ Die Mindestlohnregelung gilt nicht für die Lernenden.

2.7.5 Ziellohn

Der Ziellohn setzt sich aus dem Basislohn und dem Zielerfolgsanteil (100 % Zielerreichung) zusammen. Er bildet die Basis für die Berechnung des versicherten Lohns in der Pensionskasse.

Bei Ein- und Austritt oder bei Übertritt innerhalb von Swisscom werden der individuelle Basislohn und der variable Erfolgsanteil für das entsprechende Kalenderjahr pro rata berechnet. Der variable Erfolgsanteil kann beim Austritt gekürzt werden.

2.7.6 Zahlungen

Der individuelle Basislohn wird in 13 Teilen (13. Teil mit dem Novemberlohn) monatlich bargeldlos überwiesen. Auf Wunsch können Mitarbeitende auf Beginn eines Jahres die Auszahlung in 12 Teilen veranlassen.

Der variable Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Aprillohn des Folgejahres nach Vorliegen der Jahresrechnung von Swisscom ausbezahlt.

2.7.7 Familienzulagen

Falls das anwendbare kantonale Recht keine höheren Zulagen vorsieht, betragen die Kinderzulagen CHF 240 und die Ausbildungszulagen CHF 290 pro Monat und Kind.

Anspruchsberechtigung und Dauer des Anspruchs sowie allfällige besondere Reduktionsgründe (z. B. bei Kindern mit Wohnsitz im Ausland) richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht.

Sind Mitarbeitende die zweitanspruchsberechtigte Person, wird der Differenzbetrag ausgerichtet, sofern die Familienzulage in ihrem Kanton bzw. gemäss diesem GAV höher ist als im Kanton, in dem die Familienzulagen vorrangig ausgerichtet werden. Der Differenzbetrag wird auf dem höheren der beiden Ansätze berechnet.

Der Anspruch auf allfällige Geburts- und Adoptionszulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht.

2.8 Lohnfortzahlung

2.8.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Für die Dauer von maximal 730 Tagen gewährt Swisscom bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eine Lohnfortzahlung, die 100 % des Basislohns (netto)⁴ entspricht.

⁴ Treten an die Stelle des Lohns Taggelderleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht höher sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsunfähigkeit unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsunfähigkeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

Swisscom schliesst für ihre Leistungen Kollektivversicherungen für ein Krankentaggeld und ein Unfalltaggeld (UVG-Zusatz) mit einer Wartefrist von maximal 180 Tagen ab. Mitarbeitende beteiligen sich an den Prämien für die Taggeldversicherungen, berechnet auf Grund einer Wartefrist von 180 Tagen, sowie an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber Swisscom besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen (beim befristeten EAV erlischt der Anspruch auf das Krankentaggeld spätestens mit Beendigung des EAV). Mitarbeitende müssen ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

Taggelder und sonstige Leistungen mit Lohnausfallcharakter (wie namentlich Renten) der gesetzlichen Sozialversicherungen (Unfallversicherung, eidg. Invalidenversicherung, Militärversicherung, Erwerbsersatzordnung usw.) sowie der kollektiven Taggeld- und Unfallzusatzversicherung stehen Swisscom zu, solange Swisscom eine Lohnfortzahlung leistet, und werden an die Lohnfortzahlung von Swisscom angerechnet. Swisscom kann ihre Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass kürzen, wie die Versicherung ihre Leistungen kürzt.

2.8.2 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Leisten Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, beträgt die Lohnfortzahlung pro Kalenderjahr

> während 30 Tagen 100 % des Basislohns,

anschliessend

> 80 % des Basislohns für ledige Mitarbeitende;

> 100 % des Basislohns für verheiratete Mitarbeitende oder ledige Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht.

Schweizerischer Zivildienst sowie von weiblichen Angehörigen der Schweizer Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst sind dem Militär- und Schutzdienst gleichgestellt.

Die Lohnfortzahlung bei Teilnahme an freiwilligen Kursen und Veranstaltungen wird individuell vereinbart.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

2.8.3 Nachgewährung im Todesfall

Swisscom bezahlt beim Tod einer/eines Mitarbeitenden einen Sechstel des Jahresziellohns, falls die/der Mitarbeitende die Ehegattin/den Ehegatten, die Lebenspartnerin/den Lebenspartner oder minderjährige Kinder hinterlässt. Fehlen diese Anspruchsberechtigten und haben Mitarbeitende einer anderen Person gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt, wird ihr die Nachzahlung ausgerichtet.

2.9 Rechte und Pflichten

2.9.1 Geheimhaltung und Rückgabe

Mitarbeitende sind verpflichtet, über alle geheim zu haltenden Tatsachen und geschäftlichen Verhältnisse von Swisscom, insbesondere Buchhaltungs- und Bilanzziffern, Business-Pläne, kalkulatorische Grundlagen, technische Verfahren, Vertragsverhältnisse mit anderen Firmen, Joint Ventures, Angaben über Geschäftspartner, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten sowie Archiv-, Lohn- und Produktionsdaten Stillschweigen gegenüber nicht befugten Mitarbeitenden, Dritten und der Konkurrenz zu wahren. Das Fernmeldegeheimnis ist in jedem Fall zu wahren.

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben Mitarbeitende zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen von Swisscom erforderlich ist.

Auf Verlangen von Swisscom und in jedem Fall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Mitarbeitende sämtliche Swisscom gehörenden Unterlagen, Dokumente, Daten und Aufzeichnungen zurückzugeben; Kopien dürfen nur mit Zustimmung von Swisscom angefertigt werden.

2.9.2 Persönlichkeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Mitarbeitende dürfen auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft, Sprache und Kultur sowie ihres Beschäftigungsgrads weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Alle Beteiligten leisten dazu ihren Beitrag.

Swisscom achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und sorgt unter Beachtung der Ergonomie für einen angemessenen Gesundheitsschutz.

Swisscom will durch Präventions- und Rehabilitationsmassnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements die negativen Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge Krankheit oder Unfall im Interesse der Mitarbeitenden und des Unternehmens möglichst geringhalten. Swisscom ist bestrebt, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch entsprechende Massnahmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in den Arbeitsprozess zu reintegrieren.

Mitarbeitende können bei Differenzen mit Swisscom eine Vertrauensperson beiziehen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- > Persönliche Einstufung gemäss Lohnsystem und Mitarbeitendenbeurteilung
- > Persönlichkeitsverletzungen durch führungsverantwortliche Personen oder andere Mitarbeitende, insbesondere Verletzungen der persönlichen Integrität (z. B. Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung)
- > Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- > Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

Mitarbeitende sind verpflichtet, Swisscom alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. Swisscom garantiert den Schutz der Personendaten. Mitarbeitende haben insbesondere das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie betreffenden Daten.

Die Grundsätze für Smart-Data-Verarbeitungen der Personendaten von Mitarbeitenden werden in einem separaten Reglement festgehalten.

Swisscom bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

2.10 Treuepflicht und Haftung

2.10.1 Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, wenn dies im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit steht und die Tatbestände der Bestechung oder Vorteilsgewährung erfüllen könnte.

Entsprechend ist es auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

2.10.2 Nebentätigkeiten

Mitarbeitende haben Mandate (insbesondere Verwaltungsrats-, Beratungs- und andere Mandate bei Unternehmen und Institutionen ausserhalb des Swisscom Konzerns) sowie Nebentätigkeiten (d. h. berufliche Tätigkeiten ausserhalb des Swisscom Konzerns, welche sowohl als Selbständigerwerbende als auch als Arbeitnehmende eines Dritten ausgeübt werden können und für die entweder eine Vergütung ausgerichtet wird oder welche die Arbeitsleistung bei Swisscom beeinträchtigen können) mittels vorgegebenem Formular zu melden und durch Swisscom bewilligen zu lassen.

Mandate und Nebentätigkeiten sind unzulässig, sofern diese konkurrenzierend sind oder dadurch die arbeitsvertragliche Treuepflicht anderweitig verletzt wird. Die Bewilligung für Mandate und Nebentätigkeiten wird erteilt, wenn

- > keine Interessenkonflikte mit der Tätigkeit bei Swisscom vorliegen;
- > die Arbeitsleistung für Swisscom nicht beeinträchtigt wird;
- > die zwingenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden;
- > kein Wechsel der Unterstellung unter das schweizerische Sozialversicherungsrecht erfolgt oder droht.

2.10.3 Haftung

Mitarbeitende haften gegenüber Swisscom für absichtlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

2.11 Immaterialgüterrecht

2.11.1 Urheberrechte

Mitarbeitende übertragen die Urheberrechte und verwandten Schutzrechte, insbesondere die Rechte an Software, einschliesslich aller Teilrechte, mit ihrer Entstehung auf Swisscom, soweit diese Rechte im Zusammenhang mit ihrem Aufgabengebiet entstehen. Dies gilt für alle Werke, welche Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit mit anderen entwickeln.

Hat Swisscom kein Interesse an den von ihr erworbenen Rechten, so soll den Mitarbeitenden vertraglich die Verwendung oder Nutzung überlassen werden.

2.11.2 Erfindungen und Designs

Erfindungen und Designs, welche Mitarbeitende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung vertraglicher Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören Swisscom. Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der erfinderischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. Swisscom steht es jederzeit zu, Erfindungen, Designs sowie alle anderen Swisscom zustehenden Arbeitsergebnisse der Mitarbeitenden zu ändern oder zu ergänzen.

Mit Abschluss des EAV behält sich Swisscom den Erwerb und die Verwertung von Erfindungen und Designs vor, welche Mitarbeitende bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung vertraglicher Pflichten machen. In diesen Fällen haben Mitarbeitende Swisscom schriftlich zu informieren; Swisscom teilt innert sechs Monaten schriftlich mit, ob sie die Erfindung oder das Design freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, so hat Swisscom den Mitarbeitenden eine besondere angemessene Vergütung auszurichten; bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung oder des Designs, die Mitwirkung von Swisscom, die Inanspruchnahme ihrer Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendungen der Mitarbeitenden und ihre Stellung im Betrieb. Mitarbeitende können sich bei Fragen zu Erfindungen und Designs an das Swisscom interne Patentmanagement wenden.

Mitarbeitende sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die für den Patent- oder Designschutz notwendigen Angaben zu machen und Formalitäten zu erfüllen. Swisscom ersetzt allfällige Kosten und leistet eine angemessene Entschädigung für Einkommensausfall.

2.12 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.12.1 Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

Aus betrieblichen Gründen kann Mitarbeitenden vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit übertragen werden, die nicht zu ihren normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende Zuteilung eines anderen Arbeitsorts. Die zusätzliche Reisezeit zum vorübergehenden Arbeitsort gilt als Arbeitszeit; die anfallenden zusätzlichen Aufwendungen werden von Swisscom ersetzt.

2.12.2 Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion

Bei Übernahme einer anderen Funktion oder Änderung der Funktion aus betrieblichen oder strukturellen Gründen, die nicht in der Person der Mitarbeitenden liegen, wird der versicherte Lohn nicht reduziert, wenn sie im Zeitpunkt der Änderung das 58. Altersjahr vollendet haben; Swisscom übernimmt die Differenz der Pensionskassenbeiträge der Mitarbeitenden.

2.12.3 Umgestaltung

Bei Teilinvalidität versucht Swisscom, das Arbeitsverhältnis im angestammten Arbeitsgebiet an die verbleibende Arbeits-/Erwerbsfähigkeit anzupassen oder eine Alternativlösung zu finden.

2.12.4 Zeitablauf

Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des gesetzlichen Referenzalters, des Todes der Mitarbeitenden oder mit Ablauf der vereinbarten Frist automatisch. Mit Beginn des Anspruchs auf eine ganze Invalidenrente endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des gesetzlichen Referenzalters fortgeführt werden.

2.12.5 Kündigung

Die Kündigungsfristen betragen:

- > Während der Probezeit: 7 Tage auf einen beliebigen Zeitpunkt
- > Im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat auf Monatsende
- > Ab dem 2. Anstellungsjahr: 3 Monate auf Monatsende
- > Ab dem 2. Anstellungsjahr und bei vollendetem 50. Altersjahr: 5 Monate auf Monatsende

Für Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstandes einer vertragschliessenden Gewerkschaft und Swisscom als solche gemeldet sind, gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

Für die Kündigung zur Unzeit und für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Art. 336c ff. OR).

Vor einer ordentlichen Kündigung aus Gründen, die von den Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten), ist darüber ein Gespräch mit den Mitarbeitenden zu führen. Von diesem Gespräch ist eine Notiz zuhanden des Personaldossiers zu erstellen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Swisscom begründet sie in jedem Fall.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen aufgelöst werden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

2.12.6 Kündigungsschutz

Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Arbeitnehmendenvertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstandes einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und Swisscom als solche gemeldet sind, dürfen während der Amtszeit und ein Jahr nach Ende der Amtszeit wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmendenvertretung weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

3. Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz

Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Swisscom verpflichtet sich dazu

- > die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- > die Gleichstellung zu verwirklichen;
- > Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- > eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien, Projekt- und Arbeitsteams anzustreben sowie
- > geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen.

Auf Verlangen einer GAV-Partei kann eine Sitzung zu Gleichstellung, Chancengleichheit, Persönlichkeits- oder Gesundheitsschutz einberufen werden.

Swisscom bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen.

3.2 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis 31. Oktober Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. April des Folgejahrs verlangen. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind beispielsweise der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung).

Die Löhne der Lernenden sind nicht Gegenstand der Lohnverhandlungen. Allfällige Lohnanpassungen werden durch Swisscom festgelegt.

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei bis 31. Januar das Schiedsgericht anrufen.

3.3 Sozialplan

Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeitenden liegendem Anlass Massentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl bzw. Versetzungen an andere Betriebsorte in grösserer Anzahl in Aussicht genommen werden, so sind mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften frühzeitig Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden aufzunehmen.

Swisscom verpflichtet sich, bei Massentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl pro betroffene Person einen Mindestbetrag von 60 % des jährlichen Mindestlohns zur Finanzierung der Sozialplan-Massnahmen zur Verfügung zu stellen. Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

Der Sozialplan regelt den Verwendungszweck dieser Geldmittel (beispielsweise Stellenvermittlung, Umschulung, Abgangsentschädigungen) sowie die Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe, die über die Verwendung der Geldmittel und die Durchführung des Sozialplans beschliessen.

3.4 Friedenspflicht

Die GAV-Parteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik und Aussperrung sind während der Dauer dieses GAV untersagt, und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV und die Anhänge nicht geregelt sind.

3.5 Mitwirkung

3.5.1 Allgemein

Die GAV-Parteien fördern die Mitwirkung der Mitarbeitenden und unterstützen damit ein gutes Betriebsklima. Sie setzen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch.

Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen sind im Anhang 3 (Mitwirkung) geregelt.

Es besteht keine Mitwirkung bei Ausbildungskonzepten und -modellen sowie bei Lohnthemen für Lernende.

3.5.2 Gewerkschaften

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber Swisscom (Ebene Konzern und Gesellschaften) in der Regel gemeinsam wahr. Sie sind die Ansprechpartner der Konzernleitung und Geschäftsleitungen für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

3.5.3 Personalvertretungen

Die Mitglieder der Personalvertretungen werden aus dem Kreis der Mitarbeitenden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt und nehmen ihre Mitwirkungsrechte in den einzelnen Gesellschaften bzw. Geschäftsbereichen wahr.

3.6 Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)

3.6.1 GAV-Beitrag

Swisscom erhebt von allen Mitarbeitenden, welche in den Geltungsbereich dieses GAV fallen, einen GAV-Beitrag von monatlich 0.3 % des Basislohns.

Die Lernenden bezahlen keinen GAV-Beitrag.

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds einbezahlt, den die GAV-Parteien durch eine paritätische Kommission verwalten. Die GAV-Parteien sorgen dafür, dass die finanzierten Leistungen allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV zugutekommen. Aus dem Fonds können Aufwendungen finanziert werden, die mit dem Vollzug und der Umsetzung dieses GAV und mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben. Insbesondere können teilweise durch den Fonds finanziert werden:

- > Pflege der sozialpartnerschaftlichen Beziehung
- > Druckkosten für den GAV und Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen
- > Kosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die paritätischen Organe des Sozialplans
- > Administration des Fonds
- > Verhandlungskosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV
- > Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse und für die Ausbildung der Mitglieder der Personalvertretungen
- > Kosten für Urlaub von Gewerkschaftsmitgliedern, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche als Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstands bei einer vertragsschliessenden Gewerkschaft mitarbeiten

Für Mitglieder einer Arbeitnehmerorganisation, die nicht GAV-Partei und dem GAV nicht angeschlossen ist oder für die Swisscom kein Verbandsbeitragsinkasso vornimmt, wird der GAV-Beitrag der betreffenden Organisation auf Antrag aus dem Fonds zurückerstattet.

3.6.2 Inkasso

Der GAV-Beitrag wird nicht vom Lohn abgezogen, sofern den Mitarbeitenden ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag einer vertragsschliessenden Gewerkschaft (Verbandsbeitragsinkasso durch Swisscom) gemacht wird.

Wird einem Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft kein Lohnabzug für den Verbandsbeitrag gemacht, so erstattet der Verband dem Mitglied den GAV-Beitrag zurück.

Swisscom stellt den vertragsschliessenden Gewerkschaften die für das Mutationswesen nötigen Angaben ihrer Mitglieder (Name, Adresse, Ein- und Austritt) zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Mitglieds vorliegt. Umgekehrt informieren die vertragsschliessenden Gewerkschaften Swisscom über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betreffenden Mitgliederbeitrags.

3.6.3 Paritätische Kommission

Die «Paritätische Kommission GAV-Beitrag» setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen. Sie vollzieht die Aufgaben gemäss Art. 3.6.1 selbständig. Sie entscheidet auch über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds.

Die paritätische Kommission bestimmt die Revisionsstelle.

3.7 Schiedsgerichtsbarkeit

3.7.1 Schiedsgericht

Für Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV und der dazugehörigen Anhänge ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht mit Sitz in Bern zuständig.

Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über Lohnanpassungen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Sozialplan kann das Schiedsgericht lediglich die Verletzung dieses GAV feststellen.

3.7.2 Wahl und Konstituierung

Das Schiedsgericht besteht aus drei Mitgliedern. Swisscom als Schiedspartei einerseits und die vertragsschliessenden Gewerkschaften gemeinsam als Schiedspartei andererseits bezeichnen je eine rechtsprechende Person. Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der beklagten Schiedspartei mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung einer rechtsprechenden Person mit. Die beklagte Schiedspartei ernennt innert 30 Kalendertagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine rechtsprechende Person und teilt dies der klagenden Schiedspartei mit eingeschriebenem Brief mit. Die Schiedsparteien müssen die ernannte rechtsprechende Person akzeptieren, ausser es bestünden berechtigte Zweifel an ihrer Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit. Innert weiteren 30 Kalendertagen hat hierauf das ernannte Richterkollegium gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu wählen. Dabei achten sie darauf, dass der Stundenansatz der ernannten Präsidentin oder des Präsidenten nicht mehr als CHF 350 und der Stundenansatz für das Sekretariat des Schiedsgerichtes nicht mehr als CHF 250 beträgt (Richtwerte).

Kommt die beklagte Schiedspartei mit der Ernennung ihrer rechtsprechenden Person in Verzug oder kann sich das Richterkollegium nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen, so nimmt die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts des Kantons Bern auf Antrag einer Schiedspartei die Ernennung vor.

3.7.3 Verfahren

Das Schiedsgericht legt das Schiedsverfahren selbst fest. Dieses soll einfach und rasch sein. In der Regel soll ein einfacher Schriftenwechsel (Klageschrift und Klageantwort) stattfinden, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung für die Vernehmung allfälliger Zeugen und Sachverständigen sowie für den mündlichen Vortrag der Parteistandpunkte.

Im Fall von Differenzen betreffend die kollektiven Lohnverhandlungen soll das Schiedsgericht seinen Entscheid nach mündlicher Anhörung der GAV-Parteien ohne Schriftenwechsel innerhalb von 30 Kalendertagen nach seiner Konstituierung fällen.

Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 389 ff. ZPO.

Die Parteikosten werden je selbst getragen und die von den Schiedsparteien ernannten Schiedsgerichtspersonen sind durch die jeweilige Schiedspartei direkt zu entschädigen. Die übrigen Gerichtskosten und Entschädigungen werden nach Massgabe des Verfahrensausgangs durch das Schiedsgericht festgesetzt. Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

3.7.4 Subsidiär anwendbare Bestimmungen

Soweit vorstehend nichts Abweichendes geregelt ist, sind die Bestimmungen des 3. Teils der ZPO (Art. 353 ff.) anwendbar.

3.8 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf nach Meinung einer GAV-Partei während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses der Abklärung oder beantragt sie eine Änderung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (GAV und Anhänge), verpflichten sich die GAV-Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden und in Kraft getreten ist, gelten die bestehenden Bestimmungen weiterhin.

3.9 Einwirkungspflicht nach Art. 1.3 GAV

Swisscom wirkt auf die nachstehend aufgeführten Gesellschaften ein, sich diesem GAV anzuschliessen:

- > Swisscom (Schweiz) AG
- > Swisscom Broadcast AG
- > Swisscom Re AG
- > Swisscom Services AG
- > Swisscom Trust Services AG
- > WORKLINK AG

4. Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen

4.1 Geltungsdauer GAV

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2026. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 30. Juni 2026 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser GAV automatisch um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2027.

Die GAV-Parteien erklären sich bereit, mindestens sechs Monate vor der Beendigung des GAV Gespräche über dessen Verlängerung oder Erneuerung aufzunehmen.

5. Anhänge

Die folgenden Anhänge bilden integrierende Bestandteile des GAV:

- > Anhang 1: Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)
- > Anhang 2: Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate
- > Anhang 3: Mitwirkung

Dieser GAV samt Anhängen ist in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch abgefasst. Massgebend ist die deutsche Version.

3050 Bern, im September 2023

Swisscom AG

Christoph Aeschlimann
CEO

Klementina Pejic
CPO

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Daniel Hügli
Leiter Sektor ICT
Mitglied der Geschäftsleitung

Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Stellvertretende Leiterin Sektor ICT

transfair – Dein Personalverband

Marika Schaeren
Branchenleiterin ICT

Olivia Stuber
Stellvertretende Branchenleiterin ICT

Anhang 1

Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)

1. Geltungsbereich

Als Lernende gelten Mitarbeitende mit einem Lehrvertrag Swisscom, welche im Swisscom Konzern eine berufliche Grundbildung absolvieren, die zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder zum eidgenössischen Berufsattest führt.

Dieser GAV gilt nicht für Lernende mit Lehrvertrag cablex.

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2.1 Anwendbares Recht

Für Lernende gelten neben den Bestimmungen dieses Anhangs insbesondere das Obligationenrecht (OR, insbesondere Art. 344–346a), das Arbeitsgesetz (ArG), das Berufsbildungsgesetz (BBG) mit der entsprechenden Verordnung (BBV), die kantonalen Berufsbildungsgesetze (kBBG) sowie deren Bildungsverordnungen.

Die Bestimmungen des GAV Swisscom kommen sinngemäss zur Anwendung, wo dieser Anhang keine ausdrückliche Regelung vorsieht.

2.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor Ablauf, in gegenseitigem Einvernehmen und unter Zustimmung der kantonalen Behörde, ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden.

2.3 Weiterbeschäftigung

Der Weiterbeschäftigung nach der beruflichen Grundbildung wird hohe Priorität eingeräumt, es besteht jedoch keine Garantie dafür.

3. Arbeitszeit

Mit Ausnahme der nachstehenden Punkte gelten grundsätzlich die Bestimmungen des GAV Swisscom.

3.1 Normalarbeitszeit

Es gilt die Normalarbeitszeit von Swisscom von 40 Wochenstunden. Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Ein ganzer Schultag entspricht einem ganzen Arbeitstag von 8 Stunden; ein halber Schultag gilt als halber Arbeitstag von 4 Stunden. Die Arbeitszeit pro Tag darf 9 Stunden nicht überschreiten (allfällige Überstunden und Schulunterricht eingerechnet).

Die Zeiterfassung hat in geeigneter Form zu erfolgen. Swisscom setzt auf die Eigenverantwortung der Lernenden.

3.2 Reisezeit

Dauert der Arbeitsweg – unabhängig ob zum betrieblichen Einsatzort gemäss Anhang 1 Art. 3.3 oder zum Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag – länger als 60 Minuten, so wird die Zeit, welche über 60 Minuten pro Wegstrecke liegt, als Arbeitszeit angerechnet (Tür Wohnort zu Tür Einsatz- bzw. Ausbildungsort, mit öffentlichen Verkehrsmitteln).

Bei einem Arbeitsweg von über 60 Minuten wird von den Lernenden erwartet, dass sie die Zeit für ihre Ausbildung nutzen, z. B. um geschäftliche Arbeiten zu erledigen.

3.3 Einsatzort

Allfällige andere betriebliche Einsatzorte als der Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag ergeben sich aus den ausgewählten Projekten und werden mit den Lernenden vereinbart.

Bei Bedarf und im gegenseitigen Einverständnis können Lernende zur Erlangung von beruflichen Qualifikationen in einer Drittfirma eingesetzt werden. Lernende integrieren sich während der Dauer des Einsatzes in die Arbeitsorganisation der Drittfirma wie Lernende der Drittfirma. Swisscom sorgt für die entsprechenden Regelungen und schliesst mit den Lernenden eine Vereinbarung ab.

3.4 Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Lernende dürfen nur ausnahmsweise (d. h. zur Erledigung ausserordentlicher Arbeiten, bei saisonbedingter Arbeitshäufung, unvorhergesehenen Ereignissen sowie zur Abwehr von Schäden) zur Leistung von Überzeit angehalten werden. Überzeit ist von den Lernbegleitpersonen vorgängig zu bewilligen. Geleistete Überzeit ist mit Freizeit von gleicher Dauer innerhalb der folgenden 14 Tage und in Absprache mit der Lernbegleitperson auszugleichen. Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen möglich.

4. Arbeitszeitmodelle und -formen

4.1 Variable Arbeitszeit

Die Regelungen der variablen Arbeitszeit gelten in eingeschränkter Form auch für Lernende. Das Gleitzeitguthaben ist auf 30 Stunden begrenzt; Minussaldi sind bis –10 Stunden gestattet. Die zuständige Lernbegleitperson kann bei Bedarf im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen arbeitszeitliche Massnahmen mit den Lernenden vereinbaren. Diese sollen den Kompetenzerwerb der Lernenden optimal unterstützen und dabei die betrieblichen Bedürfnisse berücksichtigen.

Im Einvernehmen mit der Lernbegleitperson kann das Gleitzeitguthaben in Form von ganzen oder halben Tagen abgetragen werden. Der Gleitzeitsaldo muss auf das Ende der Lehrzeit auf null ausgeglichen werden.

4.2 Homeoffice

Homeoffice ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus. Sie ist eine mögliche Arbeitsform und kann durch die Lernbegleitperson bewilligt werden, sofern alle Betroffenen (Lernende, Projektanbietende, gesetzliche Vertreter) damit einverstanden sind. Im Übrigen wird auf Art. 2.3.4 GAV verwiesen.

5. Ausbildung

5.1 Berufsfachschule, Berufsmaturität und überbetriebliche Kurse

Der Besuch der Berufsfachschule ist obligatorisch. Bei Schulausfällen ab einem halben Tag und während der Schulferien arbeiten die Lernenden für Swisscom.

Swisscom ermöglicht Lernenden, die Berufsmaturität zu erlangen, wenn die Erreichung der betrieblichen Lernziele dadurch nicht gefährdet wird. Die vorliegenden Bestimmungen für die Berufsfachschule gelten sinngemäss auch für die Berufsmaturitätsschule.

Freifächer der Berufsfachschule dürfen nur in Absprache mit der zuständigen Lernbegleitperson besucht werden. Stützkurse sind befristete Zusatzunterrichte, welche von der Berufsfachschule im Einvernehmen mit dem Lehrbetrieb angeordnet werden können. Freifächer oder Stützkurse gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. Finden die Freifächer oder Stützkurse in Randstunden oder abends statt, wird die entsprechende Zeit nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Der Umfang von Frei- und Stützkursen darf während der Arbeitszeit durchschnittlich einen halben Tag pro Woche nicht übersteigen.

Der Besuch allfälliger überbetrieblicher Kurse ist obligatorisch.

5.2 Urlaub für Aus- und Weiterbildung

Für berufsfördernde Aus- und Weiterbildung können maximal fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage pro Lehrjahr gewährt werden.

5.3 Beurteilungsgespräche

Lernende haben Anrecht auf regelmässige, mindestens halbjährlich stattfindende Beurteilungsgespräche.

6. Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)

Die Einzelheiten zu Lohn, Zulagen und Spesen sind im Reglement «Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen für Swisscom Lernende» geregelt.

7. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber Swisscom besteht nur während der Dauer des Lehrverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht kein Leistungsanspruch gegenüber der Versicherung. Die Lernenden haben nach Beendigung des Lehrverhältnisses das Recht, auf Gesuch hin und ohne erneute Gesundheitsprüfung, von der Kollektivversicherung in die Einzelversicherung überzutreten.

8. Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

8.1 Ferien

Lernende haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Lehrverhältnisses wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt (pro rata temporis).

Ferien sind ausserhalb von Perioden mit Berufsfachschultagen zu beziehen. Sie sind jeweils bis zum Ende des Kalenderjahrs zu beziehen, mindestens zwei Wochen davon zusammenhängend.

8.2 Feiertage

Es gelten die Feiertage der Feiertagstabelle Swisscom für den Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag. Bei einem Einsatz gemäss Anhang 1 Art. 3.3 richten sich die Lernenden nach den örtlichen Gegebenheiten.

8.3 Bezahlte Absenzen

In Ergänzung zu Art. 2.5.10 GAV haben die Lernenden Anspruch auf Teilnahme an der Informationsveranstaltung zur Rekrutenaushebung (max. 1 Tag).

Die EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

8.4 Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Arztbesuchen

Arzt- und Zahnarztbesuche, Therapien sowie das Aufsuchen von Behörden sind soweit möglich in die Freizeit zu verlegen. Sie gelten grundsätzlich als unbezahlte Absenzen.

Krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheiten sind nachweispflichtig. Bei Abwesenheit infolge Krankheit von mehr als 4 Kalendertagen oder infolge Unfall von mehr als 3 Kalendertagen muss der Lernbegleitperson unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis abgegeben werden. Ausnahmsweise kann Swisscom ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Swisscom behält sich zudem das Recht vor, Lernende zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt Swisscom.

8.5 Absenzen aufgrund militärischer Dienstleistungen

Während der Lehrzeit sollen grundsätzlich keine längeren militärischen Dienstleistungen (z. B. Rekrutenschule oder Zivildienst) erfolgen. Es dürfen keine weiterführenden militärischen Ausbildungen (Unteroffiziersschule, Offiziersschule usw.) während der Lehrzeit absolviert bzw. abverdient werden.

8.6 Unbezahlter Urlaub

Mit Ausnahme des Jugendurlaubs gemäss Art. 329e OR wird grundsätzlich kein unbezahlter Urlaub gewährt.

9. Treuepflicht

9.1 Eigentumsrechte

Sämtliche Arbeitsunterlagen und geschäftlichen Dokumente, welche Lernende während der Ausbildung selbst erstellt haben, wie auch elektronische Arbeitsinstrumente wie Laptops, Mobilgeräte usw., welche ihnen zur Verfügung gestellt wurden, bleiben Eigentum von Swisscom (ausgenommen davon sind Unterrichtsunterlagen).

9.2 Nebentätigkeiten

In Ergänzung zu Art. 2.10.2 GAV sind Nebentätigkeiten unzulässig, sofern Lernende dadurch die Erreichung der Lernziele gefährden. Lernende haben Nebentätigkeiten zu melden und diese durch Swisscom bewilligen zu lassen.

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.

9.3 Benutzung von Informatikmitteln

Die Lernenden sollen die vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten dieser Mittel kennen und für ihre Arbeit optimal nutzen können. Swisscom fördert deshalb den Einsatz dieser Instrumente. Es gelten die entsprechenden Bestimmungen zur Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln. Bei Widerhandlungen werden arbeitsrechtliche Massnahmen getroffen.

Anhang 2

Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate

Bei Weiterbeschäftigung über die Maximaldauer von 12 Monaten wird mit den Mitarbeitenden ein unbefristeter EAV auf der Basis des GAV abgeschlossen.

1. Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen

a) Abschluss EAV, Art. 2.1

Swisscom schliesst mit Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV Einsatz max. 12 Monate) für Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate ab.

b) Firmentreue, Art. 2.5.3

Keine Abweichung vom GAV. Die Dauer des EAV Einsatz max. 12 Monate wird im Fall der Weiterbeschäftigung durch Swisscom angerechnet.

c) Mutterschafts- Vaterschafts-, Eltern-, Adoptions- und Betreuungsurlaub, Art. 2.5.4 bis 2.5.9

Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 329f, 329g, 329i und 329j OR sowie Art. 16b ff. EOG).

d) Lohn, Art. 2.7.1, 2.7.3, 2.7.4, 2.7.5

Es kann ein Ziellohn (Basislohn und Erfolgsanteil) oder ein Fixlohn (kein Erfolgsanteil) vereinbart werden. Wird ein Fixlohn vereinbart, sind Art. 2.7.1 und 2.7.3 sinngemäss anwendbar; Art. 2.7.4 und 2.7.5 sind nicht anwendbar.

e) Mindestlohn, Art. 2.7.2

Mitarbeitende haben mindestens Anspruch auf den Jahreslohn, der dem minimalen Basislohn ihres Job Levels entspricht.

f) Zahlungen, Art. 2.7.6

Der Lohn wird in 12 Teilen monatlich bargeldlos überwiesen. Ein vereinbarter Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Aprillohn des Folgejahrs nach Vorliegen der Jahresrechnung von Swisscom ausbezahlt.

g) Lohnfortzahlung, Militär-, Schutz- und Zivildienst, Art. 2.8.2

Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR sowie EOG).

h) Kündigung, Art. 2.12.5

Der EAV Einsatz max. 12 Monate kann mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Einsatz endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer, spätestens nach 12 Monaten.

2. Keine Anwendung der GAV-Bestimmungen

- a) Befristetes Arbeitsverhältnis, Art. 2.1.3
- b) Altersteilzeitmodell, Art. 2.2.7
- c) Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung, Art. 2.4
- d) Gemeinsamer Elternurlaub, Art. 2.5.7
- e) Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion, Art. 2.12.2
- f) Lohnverhandlungen, Art. 3.2
- g) Sozialplan (und Anspruch aus Sozialplan 2024), Art. 3.3

Anhang 3

Mitwirkung

1. Allgemeines

Die Träger der Mitwirkung – Swisscom, die Personalvertretungen (PV) und die vertragsschliessenden Gewerkschaften – wollen durch eine partnerschaftliche Dialog- und Verhandlungskultur die kollektive Intelligenz zum Wohle der Mitarbeitenden nutzen.

Während der Geltungsdauer des GAV Swisscom 2024 sollen einerseits die PV stärker in die von Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbarten Themengebiete einbezogen werden und andererseits soll die «Direkte Mitwirkung» gefördert werden. Die PV unterstützen Swisscom bei der kontinuierlichen Professionalisierung der Mitwirkungsprozesse. Die PV sollen so früh wie möglich einbezogen werden.

Die Aufteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen den vertragsschliessenden Gewerkschaften und den PV ist folgende:

- > Die vertragsschliessenden Gewerkschaften sind die Gesprächs- und Verhandlungspartner von Swisscom für GAV-relevante und strategische Mitwirkungsthemen.
- > Die PV sind die Gesprächspartner für operative Themen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Die gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz, Obligationenrecht, Arbeitsgesetz) bleiben vorbehalten.

2. Formen der Mitwirkung

2.1 Direkte Mitwirkung

Die «Direkte Mitwirkung» ist der kontinuierliche Einbezug der Mitarbeitenden und der PV durch die Linie in die Arbeit und in Projekten mit Auswirkungen auf die Arbeitsweise und -bedingungen. Die Art und Weise des Einbezugs ist nicht geregelt und ergibt sich aus der Unternehmenskultur, Führungsentscheidungen, den organisatorischen oder fachlichen Kenntnissen der Mitarbeitenden und der PV-Mitglieder.

2.2 Geregelte Mitwirkung

Die «Geregelte Mitwirkung» ist in diesem Anhang 3 festgehalten. Sie erfolgt in den unter Art. 9 abschliessend genannten Mitwirkungsbereichen, -graden und -ebenen.

3. Grade der Mitwirkung

Information (Grad 1)

Information bedeutet das Recht auf frühzeitige und umfassende Orientierung in der Sprache des Arbeitsorts (deutsch, französisch, allenfalls italienisch); schriftliche Informationen werden auf Antrag näher erläutert.

Mitsprache (Grad 2)

Mitsprache bedeutet das Recht auf Anhörung und Einbringen von Vorschlägen, bevor Swisscom definitiv entscheidet; weicht sie von den Stellungnahmen ab, so begründet sie dies mündlich oder schriftlich.

Mitentscheidung (Grad 3)

Mitentscheidung bedeutet die paritätische Entscheidung mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften bzw. den PV.

Selbstverwaltung (Grad 4)

Selbstverwaltung bedeutet das Recht, in den organisatorischen und/oder finanziellen Angelegenheiten der PV eigenverantwortlich zu handeln und zu entscheiden.

4. Die Personalvertretungen in den Gesellschaften

4.1 Anzahl Mitglieder

Es besteht in jeder dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaft mindestens eine PV, sofern die Mindestanzahl der Mitglieder erreicht wird⁵. Eine PV setzt sich aus mindestens drei PV-Mitgliedern zusammen. Swisscom und die PV legen die Anzahl Mitglieder pro Personalvertretung anhand der Grösse und Struktur der Gesellschaft bzw. des Geschäftsbereiches im Wahlreglement gemeinsam fest. Jedes PV-Mitglied repräsentiert ca. 400 Mitarbeitende. Für Gesellschaften mit bis 4000 Mitarbeitenden besteht eine PV; für Gesellschaften mit mehr als 4000 Mitarbeitenden bestehen zwei oder entsprechend mehr PV.

⁵ Besteht in einer Konzerngesellschaft keine PV, stehen die gesetzlichen Mitwirkungsrechte den Mitarbeitenden direkt zu.

4.2 Konstituierung und Beschlussfähigkeit

Die PV konstituieren sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Präsidium und Vizepräsidium zu besetzen.

Die PV sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Dreiviertel-Zustimmung aller PV-Mitglieder. Bei Stimmengleichheit entscheidet die vorsitzende Person durch Stichentscheid.

Die PV können im Rahmen des Anhangs 3 ein Organisationsreglement und Richtlinien für die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der PV erlassen und stellen diese der Leitung Employment Relations zur Kenntnisnahme zu.

4.3 Aufgaben

Die PV nehmen ihre Aufgaben selbständig wahr. Sie pflegen den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden, nehmen Anliegen entgegen und vertreten diese gegenüber den Ansprechpersonen von Swisscom.

Die PV behandeln alle Angelegenheiten, die ihnen von den zuständigen Ansprechpersonen von Swisscom unterbreitet werden. Die PV und Swisscom nehmen gegenseitig Informationen entgegen und geben sie in angemessener Form weiter, sofern sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet worden sind.

5. Stellung und Schutz

5.1 Verschwiegenheitspflicht

Die PV-Mitglieder sind über betriebliche Angelegenheiten, die sie auf Grund ihrer Funktion erfahren, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden betraut sind.

Swisscom sowie die PV-Mitglieder sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet,

- > wenn dies von Swisscom oder von der PV aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- > wenn es sich um persönliche Angelegenheiten einzelner Mitarbeitender handelt.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Ausscheiden aus der PV bestehen.

5.2 Zeitliche Freistellungen

Für die Amtsdauer gemäss Art. 8 gelten folgende zeitliche Freistellungsregelungen:

Swisscom AG (Group Functions) und Swisscom (Schweiz) AG:

Die PV-Mitglieder können für die Ausübung ihrer PV-Tätigkeit folgendes Pensum in Anspruch nehmen:

- > Pro Präsidentin oder Präsident: 30 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads
- > Pro Vizepräsidentin oder Vizepräsident: 20 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads
- > Pro übrige Mitglieder: 10 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads

Die individuelle Allokation der zeitlichen Freistellung für die einzelnen PV-Mitglieder erfolgt durch die jeweilige PV.

Die Aus- und Weiterbildungen der PV-Mitglieder erfolgen im Rahmen der vereinbarten, prozentualen Freistellung. Neu gewählte PV-Mitglieder erhalten im ersten Amtsjahr zwei zusätzliche Ausbildungstage.

Der Umfang der PV-Funktion wird im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag der Mitarbeitenden festgehalten. Wird die zur Verfügung gestellte prozentuale Freistellung nicht für PV-Tätigkeiten benötigt, wird die Zeit zur Erfüllung der Haupttätigkeit verwendet.

Für die übrigen dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaften (gemäss Art. 3.9 GAV Swisscom):

Die PV-Mitglieder können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert. Die PV können pro Jahr bis zu sechs Sitzungen während der Arbeitszeit durchführen. Zudem werden die PV-Mitglieder für Tätigkeiten in den PV (inkl. Ausbildung) von ihrer beruflichen Tätigkeit pro Kalenderjahr wie folgt freigestellt:

- > Präsidentin oder Präsident: bis 4 Tage
- > Vizepräsidentin oder Vizepräsident: bis 3 Tage
- > Übrige Mitglieder: bis 2 Tage

5.3 Schutz der Mitglieder

Die PV-Mitglieder dürfen von Swisscom während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine PV stellen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens Swisscom aus Gründen, die nicht in der Person des Mitarbeitenden liegen (z. B. infolge Restrukturierung) ist in der sechswöchigen Zeitspanne (siehe Wahlreglement PV) zwischen Bekanntgabe im Intranet für die Kandidatur zur Wahl als PV-Mitglied bis zum Wahltag nicht gestattet.

6. Ausbildung

Swisscom ist für die Ausbildung der PV-Mitglieder besorgt. Die Kosten werden gemäss Art. 3.6.1 GAV Swisscom durch den Fonds GAV-Beitrag finanziert. Die vertragsschliessenden Gewerkschaften beteiligen sich an der Durchführung der Ausbildung.

7. Infrastruktur, Kosten und Auslagen

PV-Mitglieder können für die Aufgabenerfüllung die Infrastruktur ihres Arbeitsplatzes benutzen. Auslagen können gemäss geltendem Spesenreglement Swisscom abgerechnet werden.

Darüberhinausgehende Kosten sind durch das Präsidium jährlich zu budgetieren, wobei für jede PV als Budgetrahmen CHF 10 pro vertretene Person zur Verfügung gestellt wird. Das Budget wird durch die Leitung Employment Relations genehmigt.

8. Amtsdauer

Die Amtsdauer der PV-Mitglieder beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Wahl erfolgt in der Regel im Herbst, mit Amtsantritt jeweils per 1. Januar.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Ausscheiden aus der PV zur Folge. Der Übertritt eines PV-Mitglieds in eine andere Konzerngesellschaft bzw. in einen anderen Geschäftsbereich wird im Wahlreglement PV geregelt.

Sofern ein PV-Mitglied innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder ausscheidet, rücken Kandidierende gemäss Regelung im Wahlreglement PV nach.

9. Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen

Bei konzernübergreifenden Themen oder bei Themen, welche mehrere Geschäftsbereiche oder Konzerngesellschaften betreffen, werden die nachfolgenden Mitwirkungsrechte durch das jeweilige Präsidium der betroffenen PV oder durch ad hoc gebildete Arbeitsgruppen aus dem Kreis der betroffenen PV wahrgenommen.

Mitwirkungsbereich	Vertragsschliessende Gewerkschaften	Personalvertretung
Allgemein		
GAV, Anhänge und Anschlussvereinbarung	3	1
Lohnverhandlungen	3	1
Lohnreglement	1	1
Arbeitszeitreglement	2	1
Arbeitszeitregelungen, bei welchen gemäss ArG ein Mitspracherecht besteht	–	2
Festlegung Feiertage	–	2
Spesenreglement / Fringe Benefits	1	2
Gleichstellungsreglement	1	2
Reglement zum mobilen Arbeiten	2	2
Reglement «Smart-Data»-Grundsätze	3	1
Reglement «Anspruch auf 5 Weiterbildungstage»	3	1
Mitarbeitendenbeurteilungssysteme	2	2
Vorgesetztenbeurteilungssysteme	–	1
Umsetzung zu Ergebnissen Pulse	–	2
Unternehmensstrategie, Geschäftsgang, Personalpolitik		
Geschäftsgang, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, Unternehmensstrategie	1	Halbjährlich durch den CEO im Rahmen einer Vollversammlung
Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Gründungen von Gesellschaften, Beteiligungen, Firmenverkäufe, Desinvestitionen	1	1
Personalpolitik	1	1
Personalplanung / Umstrukturierung / Reorganisation		
Jährliche Personalplanung	2	–
Personalplanung case by case / Auswirkungen von Restrukturierungen auf die Mitarbeitenden (im Sinne von Art. 335d ff. OR)	2	2
Kurzarbeit nach Art. 33 AVIG	2	2
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 1 OR	1	1
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 2 OR	1	2
Sozialplan	Siehe Art. 3.3 GAV	1
Standortverschiebungen und -schliessungen	1	2
Gesundheit / Arbeitssicherheit		
Ergonomie: Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitssicherheit	–	2*
Jährliche Roadmap Betriebliches Gesundheitsmanagement	–	1
Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Verhütung von Unfällen (im Sinne von Art. 48 ArG und Art. 82 UVG)	–	2
Kranken- und Unfallversicherung / Taggeldversicherung (Merkblätter und AVB)	1	1

* Erweiterte Mitsprache im Sinne einer Mitarbeit/Einbindung in das jeweilige Projekt

Mitwirkungsbereich	Vertragsschliessende Gewerkschaften	Personalvertretung
Soziales		
Konzept Childcare	–	2*
Sozialräume (Garderoben, Waschanlagen, Duschen, Aufenthaltsräume)	–	2*
Personalverpflegungskonzept	–	2
Personalvergünstigungskonzept	–	2
Personalvertretung		
Anforderungsprofil PV-Mitglieder	–	3
Wahlreglement PV	–	3
Organisationsreglement PV	–	4
Themenzuteilung und zeitliche Freistellung innerhalb PV inkl. Bildung von ad-hoc-Arbeitsgruppen	–	4
Verwaltung genehmigtes Budget	–	4
Kommunikation PV – Mitarbeitende	–	4

* Erweiterte Mitsprache im Sinne einer Mitarbeit/Einbindung in das jeweilige Projekt



Swisscom AG
Hauptsitz
3050 Bern



**syndicom – Gewerkschaft Medien
und Kommunikation**
Monbijoustrasse 33
Postfach 6336
3001 Bern



transfair – Dein Personalverband
Hopfenweg 21
3000 Bern 14