

Gesamtarbeitsvertrag 2026

zwischen

Sunrise GmbH
Thurgauerstrasse 101b
8152 Glattpark
(«Sunrise»)

und

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
3001 Bern
(«syndicom»)

Inhalt

Zusammen	6
Präambel	6
1 Geltungsbereich	6
1.1 Persönlich	6
1.2 Ausnahmen	6
2 Geltungsdauer	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	6
3 Koalitionsfreiheit	6
4 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz	7
5 Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien und Informationsrecht syndicom	7
6 Friedenspflicht	7
7 Betriebliche Mitwirkung	7
8 Arbeitnehmendenvertretung	8
9 Lohnverhandlungen	8
10 GAV-Beitrag und GAV-Beitragsfonds	8
10.1 GAV-Beitrag	8
10.2 GAV-Beitragsfonds	8
11 Sozialplan	9
12 Verhandlungsbereitschaft	9
13 Paritätische Schlichtungskommission	9
13.1 Zuständigkeit	9
13.2 Wahl und Konstituierung	9
13.3 Verfahren	9
14 Schiedsgericht	10
14.1 Zuständigkeit	10

14.2	Wahl, Konstituierung und Sitz	10
14.3	Verfahren	10
14.4	Subsidiär anwendbare Bestimmungen	11
	Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	11
	Flexible and new Way of Working	11
15	Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses	11
16	Ausländerrechtliche Bewilligungen, Straf- und Betreibungsregistrauszug, medizinische Eignungsabklärungen	11
17	Probezeit	12
18	Beendigung ohne Kündigung	12
19	Kündigung	12
20	Kündigung von Mitglieder Firmenvorstand und Arbeitnehmendenvertretung	12
21	Jahresarbeitszeit	13
21.1	Zweck	13
21.2	Jahressollarbeitszeit	13
21.3	Rahmenbedingungen	13
21.3.1	Arbeits- und Ruhezeitvorschriften	13
21.3.2	Arbeitszeitrahmen	13
21.3.3	Pausen	13
21.3.4	Lohn- und Zeitzuschläge für besondere Arbeitszeitperioden	14
21.3.5	Pikettendienst	14
21.3.5.1	Pikettbereitschaft und Piketteinsatz	14
21.3.5.2	Piketteinsatzplanung	14
21.3.5.3	Lohnzulagen für Pikettbereitschaft	14
21.3.5.4	Piketteinsatz	15
21.3.5.5	Notfalleinsatz	15
21.3.6	Geschäftsreisen	15
21.3.7	Weiterbildungen	15
21.3.8	Anrechnung bezahlte Absenzen	15
21.3.9	Definition Zeitsaldo und allgemeine Kompensationsregeln	15
21.3.10	Arbeitszeiterfassung	16
21.4	Arbeitszeitmodelle	16
21.4.1	Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten	16
21.4.2	Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten	16
21.5	Zeitsaldo	17
21.5.1	Zeitsaldo per 31. Dezember	17

21.5.2	Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
21.6	Sonderregelungen betreffend Zeitsaldi von Mitarbeitenden mit Jahreseinkommen von mehr als CHF 120'000	17
21.6.1	Zeitsaldo per 31. Dezember	17
21.6.2	Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
22	Arbeitsort und Aufgaben	18
22.1	Grundsatz	18
22.2	FlexWork	18
23	Ferien	19
23.1	Ferienanspruch	19
23.2	Ferienbezug	19
23.3	Ferienkürzung	19
23.4	Feiertage	20
23.5	Kurzabsenzen	20
23.6	Unbezahlter Urlaub	21
23.6.1	Grundsatz	21
23.6.2	Anspruch auf unbezahlten Urlaub in bestimmten Situationen	21
23.6.3	Versicherungsschutz	21
23.6.4	Pensionskassenbeiträge	21
	Engagement und Leistung	21
24	Lohn	21
24.1	Grundsätze und Modalitäten der Vergütung	21
24.2	Mindestlohn	21
25	Lohnfortzahlung	22
25.1	Meldepflichten, Arztzeugnis, Vertrauensarzt	22
25.2	Krankheit	22
25.3	Unfall	22
25.4	Vaterschaftsurlaub / Urlaub des anderen Elternteils	23
25.5	Mutterschaftsurlaub	23
25.6	Adoptionsurlaub	23
25.7	Anspruch auf vorübergehende Pensumsreduktion	23
25.7.1	Im Anschluss an Elternzeit	23
25.7.2	Zur Betreuung von nahen Angehörigen	24
25.8	Anspruch auf Pensumsreduktion ab dem vollendeten 58. Altersjahr	24
25.9	Urlaub für die Betreuung wegen Unfall oder Krankheit schwer beeinträchtigter Kinder	24
25.10	Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	24
25.11	Auszahlung Versicherungsleistungen	25
25.12	Lohnfortzahlung ohne Versicherungsdeckung	25

26	Zahlungen im Invaliditäts- und Todesfall als Folge eines Unfalls und Lohnnachgenuss	25
26.1	Zahlungen bei Invalidität oder Tod als Folge eines Unfalls	25
26.2	Lohnnachgenuss	25
27	Spesen	25
28	Aus- und Weiterbildung	25
29	VertrauenDiskriminierungsverbot	26
30	Datenschutz	26
31	Sorgfalts- und Treuepflicht	27
32	Geheimhaltung	27
32.1	Allgemeines	27
32.2	Kundendaten	27
33	Arbeitsmaterial und Rückgabepflicht	27
33.1	Allgemeines	27
33.2	Badge	28
34	Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter	28
35	Meldepflichten	28
36	Zuwendungen / Antikorruption	29
37	Geistiges Eigentum	29
38	Verwendung von Drittwerken	29
39	Verletzung von Pflichten	30
Anhänge		33

Zusammen

Präambel

Die GAV-Parteien wollen mit diesem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zusammen einen Beitrag zur Entwicklung der Mitarbeitenden und von Sunrise leisten und auf der Basis von Treu und Glauben ihre Zusammenarbeit regeln, einen konstruktiven Dialog führen und den Arbeitsfrieden wahren. Die Vertragsparteien schliessen als Zeichen echter Sozialpartnerschaft diesen GAV ab und anerkennen die gemeinsame Verantwortung für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen der Mitarbeitenden von Sunrise. Gemeinsam unternehmen sie alles, um die Sozialpartnerschaft zu stärken und sich bei Meinungsverschiedenheiten in konstruktiven Gesprächen zu einigen. Die Vertragsparteien wollen die Chancengleichheit fördern und verpflichten sich, die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen, die Gleichstellung zu verwirklichen und alle nötigen Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Beeinträchtigungen oder Geschlecht, von sexueller Belästigung sowie von Mobbing zu treffen. Eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in Gremien, Projekt- und Arbeitsteams wird angestrebt.

1 Geltungsbereich

1.1 Persönlich

Dieser GAV gilt für alle Mitarbeitenden von Sunrise.

Für die Handelsreisenden (Mitarbeitende des Verkaufsaussendienstes; Rolle bis Level 4) finden die Regelungen über die Arbeitszeit ([Ziff. 21](#)) keine Anwendung.

1.2 Ausnahmen

Dieser GAV gilt nicht für:

- Mitglieder der Geschäftsleitung (Executive Committee)
- Mitarbeitende in einer Rolle ab Level 5
- Mitarbeitende, die durchschnittlich weniger als acht Stunden pro Woche tätig sind
- Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen bis maximal drei Monate

2 Geltungsdauer

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2028.

Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 30. Juni eines jeweiligen Kalenderjahres schriftlich kündigt (erstmalig per 31. Dezember 2028), verlängert sich dieser GAV automatisch um ein weiteres Jahr.

Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

3 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschliessen oder ihr fernzubleiben. Niemand darf aufgrund der Ausübung ihrer/seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit und Rechte benachteiligt werden.

4 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz

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

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- die Gleichstellung zu verwirklichen;
- Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen anzustreben;
- Mitarbeitende aufgrund ihrer Lebensform, sexueller Orientierung oder Geschlechtsmerkmale weder direkt noch indirekt zu diskriminieren oder zu benachteiligen (Diskriminierungsverbot; siehe auch nachfolgend Ziff. 29);
- geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen.

Sunrise bezeichnet interne Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich ausgegrenzt oder sexuell belästigt fühlen.

Auf Wunsch einer Vertragspartei können Sitzungen zu diesen Themen einberufen werden, wo die gemeinsamen Interessen und Ziele in diesem Bereich besprochen werden.

Mitarbeitende, die Diskriminierungsfälle oder Belästigungen in gutem Glauben melden, dürfen aus diesem Grund keine beruflichen Nachteile erfahren. Dies gilt auch für weitere beteiligte Personen innerhalb von Sunrise.

Die Arbeitnehmendenvertretung und syndicom werden bei der Lohnvergleichsanalyse resp. der Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz informiert.

Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft sind verheirateten Ehepaaren gleichgestellt.

5 Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien und Informationsrecht syndicom

syndicom nimmt gegenüber Sunrise die Mitwirkungsrechte wahr (vgl. auch [Mitwirkungsmatrix gemäss Anhang 1](#)) und ist für die Geschäftsleitung direkte Ansprechpartnerin für alle wichtigen Anliegen, die die Sozialpartnerschaft betreffen.

Sunrise unterstützt syndicom in ihrem Informationsrecht. Der Zutritt zum Unternehmen respektive den Unternehmensräumlichkeiten sowie der Zugang zu den Mitarbeitenden über das Intranet wird syndicom nach vorgängiger Absprache mit Sunrise gewährt.

syndicom stehen pro Jahr höchstens 4 Stunden zur Verfügung, um während der Arbeitszeit Informationsveranstaltungen durchzuführen. Die Geschäftsleitung von Sunrise ist berechtigt, im Rahmen dieser Informationsveranstaltungen ihre Meinung zu äussern und die Haltung von Sunrise darzulegen.

6 Friedenspflicht

Die GAV-Parteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik und Aussperrung sind während der Dauer des GAV untersagt, und zwar auch bezüglich Themen, die durch den GAV und die Anhänge nicht geregelt sind.

7 Betriebliche Mitwirkung

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

8 Arbeitnehmendenvertretung

Sunrise verfügt über eine Arbeitnehmendenvertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes. Diese nimmt ihre Mitwirkungsrechte gemäss der in Anhang 1 geregelten Mitwirkungsmatrix (vgl. [Mitwirkungsmatrix](#)) wahr.

9 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis zum 31. Dezember Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. April des Folgejahres verlangen. Kriterien für die Lohnbemessung sind insbesondere der Unternehmenserfolg, die Entwicklung von Gesamtwirtschaft und Branche sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

Die Löhne der Lernenden sind nicht Gegenstand der Lohnverhandlungen. Allfällige Lohnanpassungen bei den Lernenden werden durch Sunrise festgelegt.

Können sich die Parteien bei der Festlegung der Lohnanpassung nicht einigen, so kann jede Partei bis am 31. Januar das Schiedsgericht, gemäss [Ziff. 14.1](#), anrufen.

10 GAV-Beitrag und GAV-Beitragsfonds

10.1 GAV-Beitrag

Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden entrichten einen monatlichen GAV-Beitrag gemäss ihrem Arbeitspensum wie folgt:

- ab 70%: CHF 22
- 50-70%: CHF 17
- weniger als 50%: CHF 12

Die Lernenden sind von der Beitragspflicht ausgenommen.

Der Beitrag wird durch Sunrise monatlich vom Lohn der Mitarbeitenden in Abzug gebracht und auf der Lohnabrechnung aufgeführt.

Die Mitarbeitenden, die Mitglied von syndicom sind, erhalten den GAV-Beitrag von syndicom zurückerstattet.

10.2 GAV-Beitragsfonds

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds einbezahlt, der durch syndicom verwaltet wird.

syndicom sorgt dafür, dass die Gelder aus dem Fonds den 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 ganz oder teilweise durch den Fonds finanziert werden:

- Pflege der sozialpartnerschaftlichen Beziehung;
- Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen;
- Administration des Fonds;
- Verhandlungskosten für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV;
- Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse und für die Ausbildung der Mitglieder der Personalvertretung;
- Kosten für Urlaub von Gewerkschaftsmitgliedern, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche als Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstands bei syndicom mitarbeiten.

11 Sozialplan

Die GAV-Parteien führen frühzeitig Sozialplanverhandlungen, wenn Sunrise beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Mitarbeitende aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen (Art. 335i OR). Der Sozialplan soll Massnahmen zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden beinhalten.

Der Sozialplan regelt den Verwendungszweck der Geldmittel (beispielsweise Stellenvermittlung, Umschulung, Abgangsentschädigungen) sowie die Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe, die für die Verwendung der Geldmittel besorgt und an der Durchführung des Sozialplans beteiligt sind.

Zusammen mit diesem GAV tritt auch der zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Sozialplan 2026 in Kraft.

12 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf nach Meinung einer GAV-Partei während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses der Abklärung oder beantragt eine GAV-Partei 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.

13 Paritätische Schlichtungskommission

13.1 Zuständigkeit

Die Paritätische Schlichtungskommission unterbreitet Einigungsvorschläge in Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und Anwendung des GAV und der dazugehörigen Anhänge.

Nicht in die Zuständigkeit der Paritätischen Schlichtungskommission fallen Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und Anwendung des Sozialplans sowie Streitigkeiten betreffend die Löhne der Mitarbeitenden.

Differenzen im Zusammenhang mit den Lohnverhandlungen gemäss [Ziff. 9](#) GAV können nicht der Paritätischen Schlichtungskommission unterbreitet werden. Dafür ist ausschliesslich das Schiedsgericht gemäss [Ziff. 14](#) GAV zuständig.

13.2 Wahl und Konstituierung

Die Paritätische Schlichtungskommission besteht aus drei Mitgliedern. Sunrise und syndicom bezeichnen je ein Mitglied und bestimmen gemeinsam das dritte Mitglied als vorsitzende Person. Die vorsitzende Person darf keiner der GAV-Parteien angehören oder wirtschaftlich von ihr abhängig sein. Bei Uneinigkeit bezüglich der Wahl der vorsitzenden Person entscheidet das Schiedsgericht gemäss [Ziff. 14.1](#) GAV. Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission werden für die Geltungsdauer des GAV eingesetzt. Deren Tätigkeitsperiode verlängert sich automatisch mit der Verlängerung des GAV.

13.3 Verfahren

Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs der Gesuchstellerin bei der Paritätischen Schlichtungskommission eingeleitet. Diese stellt der Gesuchgegnerin das Gesuch zu und fordert sie auf, innert 15 Tagen seit der Zustellung des Gesuchs eine schriftliche Stellungnahme einzureichen. Die Paritätische Schlichtungskommission lädt die GAV-Parteien zu einer Verhandlung ein.

Die Paritätische Schlichtungskommission unterbreitet den GAV-Parteien spätestens innerhalb eines Monats nach der Verhandlung einen schriftlichen Erledigungsvorschlag.

Nehmen nicht beide GAV-Parteien den Erledigungsvorschlag innerhalb von 15 Tagen nach der Zustellung an, gilt er als abgelehnt.

Kommt keine Einigung zustande, können die GAV-Parteien innerhalb von drei Monaten seit der Zustellung des Erledigungsvorschlags an das Schiedsgericht gelangen.

Jede GAV-Partei trägt ihre eigenen Parteikosten. Die Entschädigungen für die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission werden durch die GAV-Parteien je hälftig getragen.

Während des Verfahrens vor der Paritätischen Schlichtungskommission ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

14 Schiedsgericht

14.1 Zuständigkeit

Ein unabhängiges und unparteiisches Schiedsgericht entscheidet in Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und Anwendung des GAV und der dazugehörenden Anhänge unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte, sofern die GAV-Parteien im Verfahren vor der Paritätischen Schlichtungskommission keine Einigung finden.

Das Schiedsgericht entscheidet bei Uneinigkeit zwischen den GAV-Parteien über die Wahl der vorsitzenden Person der Paritätischen Schlichtungskommission nach [Ziff.13.2](#) GAV.

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

Können sich die GAV-Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss das Schiedsgericht bestellt werden, das einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch aufstellt.

14.2 Wahl, Konstituierung und Sitz

Das Schiedsgericht setzt sich aus der vorsitzenden Person und zwei Schiedsrichterinnen/Schiedsrichtern zusammen. Die GAV-Parteien ernennen je eine/n Schiedsrichter/in.

Will eine der GAV-Parteien das Schiedsgericht anrufen, teilt sie dies der anderen GAV-Partei schriftlich mit, unter gleichzeitiger Angabe des Streitgegenstands und Nennung ihrer Schiedsrichterin/ihres Schiedsrichters. Die andere GAV-Partei ernannt innert einer Frist von maximal 20 Arbeitstagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls ihre Schiedsrichterin/ihren Schiedsrichter und teilt diese/n der anderen GAV-Partei schriftlich mit. Die GAV-Parteien müssen die ernannten Schiedsrichter/innen akzeptieren, ausser es bestünden berechtigte Zweifel an deren Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit. Anschliessend ernennen die beiden Schiedsrichter/innen gemeinsam innerhalb von maximal 30 Arbeitstagen eine vorsitzende Person, die den Stichentscheid hat. Können sich die beiden Schiedsrichter/innen nicht einigen oder kommen sie mit der Ernennung der vorsitzenden Person in Verzug, erfolgt die Ernennung der vorsitzenden Person auf Antrag einer GAV-Partei durch das Zürcher Obergericht.

Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich in Zürich.

14.3 Verfahren

Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Verfahren in eigener Kompetenz fest. Dieses soll einfach und rasch sein. In der Regel soll ein einfacher Schriftenwechsel, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung stattfinden. Die Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichts erfolgen per E-Mail.

Die Beratungen des Schiedsgerichts erfolgen in Abwesenheit der GAV-Parteien. Die Eröffnung des begründeten Urteils erfolgt per E-Mail.

Bei Differenzen betreffend die kollektiven Lohnverhandlungen entscheidet das Schiedsgericht nach mündlicher Anhörung der Parteien ohne Schriftenwechsel innerhalb von 30 Tagen nach seiner Zusammenstellung. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist definitiv.

Die Kosten und Entschädigungen werden durch das Schiedsgericht festgesetzt. Die Kosten für die Tätigkeit der Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterinnen und den Sekretär bzw. die Sekretärin werden nach Aufwand berechnet, wobei der Maximalansatz pro Stunde für den die Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterinnen CHF 350 und der Maximalansatz pro Stunde für den Sekretär oder die Sekretärin CHF 200 beträgt.

Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde ans Bundesgericht nach Art. 389 ff. ZPO.

Während des Schiedsgerichtsverfahrens unterlassen die GAV-Parteien jegliche Auseinandersetzungen in der Öffentlichkeit.

14.4 Subsidiär anwendbare Bestimmungen

Soweit im GAV nichts Abweichendes geregelt ist, sind die Art. 353 ff. ZPO anwendbar.

Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

Flexible and new Way of Working

15 Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis gilt als zustande gekommen, wenn beide Parteien den Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, unter Vorbehalt von [Ziff. 16](#). Der handschriftlichen Unterzeichnung ist die einfache digitale Unterschrift oder die mechanische Nachbildung der Unterschrift gleichgestellt.

Der Einzelarbeitsvertrag (EAV) regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer, den Beschäftigungsgrad, die Dauer der Probezeit, die Funktionsstufe (Level), den Lohn, die Funktion und den Arbeitsort.

Mit der Unterzeichnung des EAV erklären sich die Mitarbeitenden mit den normativen Bestimmungen dieses GAV und dem Abzug des GAV-Beitrags ([Ziff. 10](#)) einverstanden.

Die Anstellung der Lernenden erfolgt mit einem schriftlichen Lehrvertrag und richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

16 Ausländerrechtliche Bewilligungen, Straf- und Betreibungsregistrauszug, medizinische Eignungsabklärungen

Bei den ausländischen Mitarbeitenden bleibt für die gegenseitige Verbindlichkeit des Arbeitsvertrags die Erteilung bzw. Verlängerung der erforderlichen ausländerrechtlichen Bewilligungen vorbehalten.

Sunrise kann bei der Anstellung einen Strafregistrauszug und/oder einen Betreibungsregistrauszug einfordern, sofern dies die Funktion erfordert. Die Anstellung kann von deren Inhalt abhängig gemacht werden und ein bereits abgeschlossener Arbeitsvertrag ist nur unter der Bedingung gültig, dass Strafregistrauszug und/oder Betreibungsregistrauszug zur Zufriedenheit von Sunrise ausfallen. Sunrise kann von den Mitarbeitenden auch während des Arbeitsverhältnisses periodisch die Vorlage eines Strafregistrauszugs und/oder eines Betreibungsregistrauszugs verlangen.

Bei Funktionen, die besondere körperliche Anforderungen stellen, kann die Anstellung von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden.

17 Probezeit

Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten für Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

Die Parteien können auch eine kürzere Probezeit vereinbaren oder auf eine Probezeit verzichten.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine Verlängerung der Probezeit.

18 Beendigung ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters, mit dem Tod oder mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer beim befristeten Arbeitsvertrag ohne Kündigung.

19 Kündigung

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf jeden Kalendertag gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten und ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Ab dem 10. Dienstjahr und ab vollendetem 50. Altersjahr (kumulativ) beträgt die Kündigungsfrist 5 Monate.

Die Parteien können in Ausnahmefällen im Arbeitsvertrag auch andere Kündigungsfristen vereinbaren.

Die Parteien können in Ausnahmefällen auch beim befristeten Arbeitsvertrag vorsehen, dass dieser vor Ablauf der festen Vertragsdauer mit einer vereinbarten Kündigungsfrist vorzeitig beendet werden kann.

20 Kündigung von Mitglieder Firmenvorstand und Arbeitnehmendenvertretung

Für Mitarbeitende, die Mitglieder des Firmenvorstands Sunrise von syndicom sind und diese Funktion Sunrise schriftlich gemeldet haben oder in der Arbeitnehmendenvertretung der Sunrise GmbH resp. des Stiftungsrats der Sunrise Pensionskasse Einsitz haben, gilt eine Kündigungsfrist von 5 Monaten. Kündigungen von solchen Mitarbeitenden können nur aus folgenden Gründen ausgesprochen werden:

- a) aus Leistungs- und Verhaltensgründen;
- b) aus wirtschaftlichen Gründen, nachdem Sunrise nach möglichen internen Beschäftigungsalternativen gesucht hat.

Bei Kündigungen aus oben erwähnten Gründen gewährt Sunrise der Sektorleitung ICT der syndicom Einsicht in die relevanten Unterlagen (unter Einhaltung des Datenschutzes sowie des Persönlichkeitsschutzes). Die Kündigung wird vorgängig zwischen der Sektorleitung ICT von syndicom, dem Präsidium der Arbeitnehmendenvertretung, dem CEO und dem CPO der Sunrise besprochen. Bei Mitgliedern des Firmenvorstands Sunrise von syndicom wird das Präsidium der Arbeitnehmendenvertretung nicht involviert.

Eine Kündigung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR ist jederzeit und ohne vorgängige Besprechung mit syndicom oder dem Präsidium der Arbeitnehmendenvertretung möglich.

21 Jahresarbeitszeit

21.1 Zweck

Die Mitarbeitenden arbeiten in einem Jahresarbeitszeitmodell. Dieses bezweckt eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an variable Arbeitsvolumen und eine flexiblere Arbeitsplanung und -organisation. Die Regelungen betreffend die Arbeitszeit gelten auch bei FlexWork (vgl. [Ziff. 22.2](#)).

Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Abschalten und Nichterreichbarkeit sowie Nicht-Reaktion ausserhalb der aufgestellten Arbeitszeitregelung.

21.2 Jahressollarbeitszeit

Die Berechnungsperiode für die Jahressollarbeitszeit dauert 12 Monate, vom 1. Januar bis 31. Dezember. Die Jahressollarbeitszeit basiert auf einer durchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit von 40 Stunden bzw. einer durchschnittlichen täglichen Sollarbeitszeit von 8 Stunden. Die massgebende Jahressollarbeitszeit inklusive Ferien und Feiertage beträgt 2'080 Stunden (40 Stunden x 52 Wochen).

Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt eine Reduktion der Jahressollarbeitszeit entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad. Bei Ein- und Austritten innerhalb der Berechnungsperiode wird die Jahressollarbeitszeit anteilmässig berechnet. Teilzeitmitarbeitende dürfen jedoch nicht regelmässig oder ohne vorhergehende Absprache über einen längeren Zeitraum hinweg (mehr als ein Monat) zur Leistung von Arbeit über das vertraglich vereinbarte Arbeitspensum hinweg zur Arbeit verpflichtet werden.

Aufgrund der Jahresarbeitszeit können unterschiedliche Arbeitszeiten innerhalb der Berechnungsperiode ausgeglichen werden. Die monatlichen Lohnzahlungen der Mitarbeitenden erfolgen gleichmässig und unabhängig von Arbeitszeitschwankungen.

21.3 Rahmenbedingungen

21.3.1 Arbeits- und Ruhezeitvorschriften

Die anwendbaren Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes sind zwingend einzuhalten.

21.3.2 Arbeitszeitrahmen

Die Zeit zwischen 22:00 bis 6:00 Uhr gilt als Nachtarbeit. Als Sonntagsarbeit bzw. Arbeit an den den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen gilt die Arbeit zwischen 23:00 Uhr am Vortag und 23:00 Uhr am Sonntag bzw. Feiertag.

Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonntagen und an den den Sonntagen gleich gestellten Feiertagen ist nur zulässig, wenn eine behördliche Bewilligung oder eine gesetzliche Ausnahme von der Bewilligungspflicht vorliegt und die Mitarbeitenden zustimmen.

Die tägliche Arbeit muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Die Mitarbeitenden dürfen an einem Tag maximal 12.5 Stunden (ohne Einberechnung von Pausen) arbeiten (inkl. Überzeit). Die tägliche Ruhezeit beträgt grundsätzlich mindestens 11 aufeinander folgende Stunden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden und darf grundsätzlich nicht überschritten werden. Soweit die Mitarbeitenden ausnahmsweise über die Höchstarbeitszeit hinaus arbeiten, entsteht Überzeit.

21.3.3 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

Bei Arbeitsperioden von

- mehr als 5.5 Stunden/Tag Mindestpause: 15 Minuten

- mehr als 7 Stunden/Tag Mindestpause: 30 Minuten
- mehr als 9 Stunden/Tag Mindestpause: 60 Minuten

Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitsperiode von mehr als 5.5 Stunden, ist für diese eine zusätzliche Pause nach vorstehendem Absatz zu beziehen. Die Mindestpausen sind zwingend einzuhalten und werden in jedem Fall im gesetzlich erforderlichen Umfang von der Arbeitszeit abgezogen. Bei flexiblen Arbeitszeiten ist für die Bemessung der Pause die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.

Die Pausen gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit. Sunrise gewährt jedoch den Mitarbeitenden angemessene Kurzpausen während der Arbeitszeit. Sie werden innerhalb der Business Units geregelt.

Mitarbeitenden im Call Center, die gemäss einem fixen Schichtplan arbeiten, werden insgesamt 30 Minuten Pause pro Tag als Arbeitszeit angerechnet.

21.3.4 Lohn- und Zeitzuschläge für besondere Arbeitszeitperioden

Lohn- und Zeitzuschläge werden nur für eingeplante bzw. vorgängig angeordnete besondere Arbeitszeitperioden ausgerichtet. Es werden folgende Lohnzuschläge während den nachfolgend definierten besonderen Arbeitszeitperioden bezahlt:

- | | |
|--|-----|
| ■ Nachtzuschlag (22:00 bis 6:00 Uhr) | 50% |
| ■ Sonn- und Feiertagszuschlag (23:00 bis 23:00 Uhr) | 50% |
| ■ Zuschlag für Arbeit am Samstag im Rahmen eines Piketteinsatzes | 50% |

Die Auszahlung der Lohnzuschläge erfolgt aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf der Grundlage des vereinbarten Lohns (brutto).

Sind für die gleiche Arbeitszeitperiode Lohnzuschläge anwendbar, werden diese nicht kumuliert; es ist nur ein Zuschlag geschuldet. Eine Kumulation mit einem Lohnzuschlag für Mehrarbeit nach Ziff. 21.5.1 und 21.5.2 ist ausgeschlossen.

Die Mitarbeitenden haben ab 25 Nächte während der Nachtarbeit (22:00 bis 6:00 Uhr) zusätzlich zum Lohnzuschlag Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10%.

21.3.5 Pikettdienst

21.3.5.1 Pikettbereitschaft und Piketteinsatz

Der Pikettdienst umfasst die Pikettbereitschaft und den Piketteinsatz. Bei der Pikettbereitschaft halten sich die Mitarbeitenden neben der normalen Arbeit in ihrer Freizeit jederzeit für allfällige Piketteinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse. Die Pikettbereitschaft wird ausserhalb der Räumlichkeiten von Sunrise geleistet.

21.3.5.2 Piketteinsatzplanung

Der Pikettdienst richtet sich nach den jeweiligen Piketteinsatzplänen, die den Mitarbeitenden möglichst frühzeitig, in der Regel spätestens 14 Tage im Voraus, bekannt gegeben werden.

21.3.5.3 Lohnzulagen für Pikettbereitschaft

Die Pikettbereitschaft wird mit folgenden Lohnzulagen (brutto) entschädigt:

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ■ Montag bis Freitag: | CHF 5.50 pro Stunde |
| ■ Samstag, Sonntag und Feiertag: | CHF 175 pro Tag |

21.3.5.4 Piketteinsatz

Die im Rahmen des Pikettdienstes zur Verfügung gestellte Zeit, wird soweit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet, als die Mitarbeitenden tatsächlich zur Arbeit herangezogen werden und einen Piketteinsatz zu leisten haben. Eine allfällige Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen.

Die Lohn- und Zeitzuschläge für Piketteinsätze in der Nacht, an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen richten sich nach Ziff. 21.3.4. und werden zusätzlich zur Lohnzulage für Pikettbereitschaft nach Ziff. 21.3.5.3 bezahlt. Die Piketteinsätze sind mit dem von Sunrise zur Verfügung gestellten Zeiterfassungs-Tool nach deren Weisungen zu erfassen.

21.3.5.5 Notfalleinsatz

Werden Mitarbeitende ausserhalb des Pikettdienstes für einen Notfalleinsatz hinzugezogen, so erhalten diese dieselbe Entschädigung wie die Mitarbeitenden, die Pikettdienst verrichten, d.h. Zuschlag für Pikettbereitschaft gemäss Ziff. 21.3.5.3 sowie Lohn- und Zeitzuschläge gemäss Ziff. 21.3.4.

21.3.6 Geschäftsreisen

Bei geschäftlich notwendigen Reisen innerhalb der Schweiz gilt die Reisezeit als bezahlte Arbeitszeit. Bei Reisen vom Wohnort der Mitarbeitenden an den Einsatzort (bzw. von dort zurück an den Wohnort) gilt nur der den üblichen Arbeitsweg überschreitende Teil der Reise als bezahlte Arbeitszeit. Zeit, die die Mitarbeitenden während einer Geschäftsreise zur alleinigen Verfügung haben (bspw. Pausen oder Aufenthalt im Hotel), gilt nicht als bezahlte Arbeitszeit.

Begeben sich die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit ins Ausland, wird die Zeit, die für die im Ausland zurückgelegte Hin- und Rückreise und die Arbeit im Ausland aufgewendet wird, mit der hierfür effektiv aufgewendeten Zeit an die Arbeitszeit angerechnet, zusammen mit der in der Schweiz als Arbeitszeit anzurechnenden Reisezeit höchstens jedoch mit 10 Stunden pro Tag unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

21.3.7 Weiterbildungen

Die Teilnahme an obligatorischen, von Sunrise angeordneten Weiterbildungen wird mit der effektiv aufgewendeten Zeit (inklusive Reisezeit) an die Arbeitszeit angerechnet, abzüglich der frei zur Verfügung stehenden Zeit (bspw. Pausen).

Die Teilnahme an freiwilligen, von Sunrise genehmigten Weiterbildungen wird mit der effektiv aufgewendeten Zeit (inklusive Reisezeit) an die Arbeitszeit angerechnet, abzüglich der frei zur Verfügung stehenden Zeit (bspw. Pausen), maximal mit 8 Stunden pro Tag unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Für weitere Details zur Aus- und Weiterbildung siehe nachfolgend [Ziff. 28](#).

21.3.8 Anrechnung bezahlte Absenzen

Bezahlte Absenzen (bspw. krankheits- und unfallbedingte Arbeitsverhinderungen und Ferien) werden entsprechend dem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad mit der Sollarbeitszeit an die Arbeitszeit angerechnet.

21.3.9 Definition Zeitsaldo und allgemeine Kompensationsregeln

Der Zeitsaldo ist die positive (Mehrstunden) oder negative (Minusstunden) Differenz zwischen der Soll- und der Ist-Arbeitszeit.

Per 31. Dezember bzw. per Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Zeitsaldo der Mitarbeitenden möglichst ausgeglichen sein. Pro Kalenderjahr dürfen maximal 170 Überzeitstunden geleistet werden. Im Übrigen soll der Zeitsaldo in der Regel zwischen 20 Mehrstunden (ohne Überzeit) und 20 Minusstunden liegen.

Die Mitarbeitenden sind damit einverstanden, Mehrstunden mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und Minusstunden nachzuarbeiten. Sie sind auch damit einverstanden, bei der Kompensation der Mehrstunden immer zuerst die Überzeit zu kompensieren, wobei die Kompensation, wenn immer möglich, innert 6 Monaten

zu erfolgen hat. Die Kompensation der übrigen Mehrstunden kann erst erfolgen, wenn die Überzeit vollständig kompensiert ist.

Sunrise hat ein internes Kontrollsystem implementiert, um die vorgesetzten Personen und People Department monatlich über den Stand des Zeitsaldo des einzelnen Mitarbeitenden zu informieren. Insbesondere um die Einhaltung des Arbeitsgesetzes sowie den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sicherzustellen, überprüfen Sunrise resp. die vorgesetzten Personen auf einer monatlichen Basis die Arbeitszeiterfassungen der Mitarbeitenden und deren jeweiligen Zeitsaldi. Überschreiten die Mehrstunden eine Grenze von 100 Stunden resp. die Minusstunden eine Grenze von 40 Stunden, werden umgehend Massnahmen zur Reduktion dieser Zeitsaldi eingeleitet. Sunrise ist jedoch jederzeit – auch kurzfristig (mit einer Ankündigungsfrist von mind. 3 Tagen) – berechtigt, die Kompensation von Mehrstunden anzuordnen. Sunrise ist jederzeit – auch kurzfristig berechtigt, Minusstunden sowie das Nacharbeiten von Minusstunden anzuordnen.

21.3.10 Arbeitszeiterfassung

Die Mitarbeitenden erfassen die Arbeitszeit mit dem von Sunrise zur Verfügung gestellten Zeiterfassungs-Tool nach deren Weisungen, sofern sie nicht gestützt auf die «Vereinbarung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zwischen der syndicom und Sunrise» auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben.

21.4 Arbeitszeitmodelle

In den einzelnen Bereichen bzw. Funktionen wird im Rahmen der Jahresarbeitszeit, in Beachtung der Rahmenbedingungen und der unternehmerischen Interessen in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gearbeitet.

Es werden folgende Arbeitszeitmodelle unterschieden:

- Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten
- Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten

21.4.1 Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten

Nach dem Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten arbeiten Mitarbeitende, deren Arbeitszeiten sich nach einer von Sunrise vorgegebenen Einsatzplanung richten (z.B. Call Center, Shops).

Die tägliche Arbeitszeit wird über die Einsatzplanung dem Arbeitsvolumen angepasst. Entsprechend richten sich die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden nach den Einsatzplänen, die ihnen wenn immer möglich vierzehn Tage vor dem entsprechenden Arbeitseinsatz zur Verfügung gestellt werden.

Das Aufbauen und die Kompensation von Mehrstunden bzw. das Aufbauen und Nachholen von Minusstunden erfolgt über die Einsatzplanung bzw. nach den Anweisungen von Sunrise.

21.4.2 Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten

Nach dem Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeit grundsätzlich frei einteilen können.

Die Arbeit ist grundsätzlich von Montag bis Freitag zwischen jeweils 6:00 und 20:00 Uhr zu leisten. Aussergewöhnlich können von Sunrise auch Arbeitseinsätze ausserhalb dieses Arbeitszeitrahmens angeordnet werden.

Die vorgesetzte Person kann Ansprechzeiten anordnen, während denen die Erreichbarkeit für interne und externe Kunden sichergestellt sein muss.

Unter Einhaltung der angeordneten Ansprechzeiten, der Rahmenbedingungen sowie der Beachtung der Interessen von Sunrise sind die Mitarbeitenden bei der Einteilung der Jahresarbeitszeit grundsätzlich frei. Sie organisieren die Arbeit in Absprache mit der vorgesetzten Person selbstständig.

Das Aufbauen und die Kompensation von Mehrstunden bzw. das Aufbauen und Nachholen von Minusstunden erfolgt grundsätzlich durch die Mitarbeitenden in Absprache mit der vorgesetzten Person.

21.5 Zeitsaldo

21.5.1 Zeitsaldo per 31. Dezember

Per 31. Dezember soll der Zeitsaldo der Mitarbeitenden möglichst ausgeglichen sein. Die per 31. Dezember nicht kompensierte Überzeit wird auf der Basis des vereinbarten Lohns mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Die per 31. Dezember nicht kompensierten übrigen Mehrstunden (Überstunden) werden auf das Folgejahr übertragen und sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Mitarbeitenden können bis zum 31. März des Folgejahres die Auszahlung der nicht kompensierten Überstunden beantragen. Eine allfällige Auszahlung erfolgt zum Fixlohn ohne Zuschlag. Per 31. März nicht ausbezahlte Überstunden sollen so rasch wie möglich mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

Sind die per 31. Dezember ausgewiesenen Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten, können sie auf Anordnung von Sunrise vom Lohn abgezogen oder auf das Folgejahr übertragen werden. Auf das Folgejahr übertragene Minusstunden sind so rasch wie möglich nachzuarbeiten. Sind die per 31. Dezember ausgewiesenen Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten von Sunrise.

21.5.2 Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Zeitsaldo der Mitarbeitenden möglichst ausgeglichen sein. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht kompensierte Überzeitstunden werden auf der Basis des vereinbarten Lohns mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Die übrigen nicht kompensierten Mehrstunden werden zum Fixlohn ohne Zuschlag ausbezahlt.

Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesene Minusstunden werden vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten von Sunrise.

21.6 Sonderregelungen betreffend Zeitsaldi von Mitarbeitenden mit Jahreseinkommen von mehr als CHF 120'000

Die Sonderregelungen betreffend die Zeitsaldi gelten für Mitarbeitende mit einem Jahreseinkommen von mehr als (brutto) CHF 120'000 (inklusive variable Vergütungen) und zwar unabhängig davon, nach welchem Arbeitszeitmodell (Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten oder Arbeitszeitmodell mit variablen Arbeitszeiten) sie arbeiten. Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich das Jahreseinkommen von über CHF 120'000 dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

Die [Ziff. 21.5](#) ist nicht anwendbar.

21.6.1 Zeitsaldo per 31. Dezember

Bis zum 31. Dezember nicht kompensierte Überzeit wird auf der Basis des vereinbarten Lohns mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Die per 31. Dezember nicht kompensierten Überstunden verfallen entschädigungslos zulasten der Mitarbeitenden; sie sind mit dem Lohn abgegolten.

Die per 31. Dezember ausgewiesenen Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich nachzuarbeiten.

21.6.2 Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht kompensierten Überstunden verfallen entschädigungslos zulasten der Mitarbeitenden; sie sind mit dem Lohn abgegolten. Nicht kompensierte Überzeitstunden werden auf der Basis des vereinbarten Lohns mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesene Minusstunden werden vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten von Sunrise.

22 Arbeitsort und Aufgaben

22.1 Grundsatz

Der Arbeitsort und die Aufgaben richten sich nach dem Arbeitsvertrag.

Die Mitarbeitenden können auch an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, sofern betriebliche Gründe eine solche Versetzung rechtfertigen und diese den Mitarbeitenden durch den damit verbundenen längeren Arbeitsweg zumutbar ist. Ein bis zu 60 Minuten längerer Arbeitsweg (pro Weg, vom Wohnort zum Arbeitsort, mit dem öffentlichen Verkehr) wird als zumutbar erachtet.

Aus betrieblichen Gründen kann den Mitarbeitenden vorübergehend eine ihnen zumutbare Arbeit übertragen werden, die nicht zu den üblichen arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört.

22.2 FlexWork

FlexWork beinhaltet die freiwillige Ausübung der beruflichen Tätigkeit ausserhalb der Büroräumlichkeiten von Sunrise (nachfolgend „Büroräumlichkeiten“). Mit der Ermöglichung dieser ergänzenden Arbeitsform für Mitarbeitende, will Sunrise einen Beitrag zur Steigerung der Produktivität sowie zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen leisten.

Sunrise kann FlexWork unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden, der jeweiligen Teams und von Sunrise einschränken resp. näher definieren. Dabei wird dem konkreten Tätigkeitsbereich und den konkreten Aufgaben der Teams sowie der Mitarbeitenden gebührend Rechnung getragen. Sofern es die individuelle Tätigkeit zulässt und keine betrieblichen Gründe gegen FlexWork sprechen, können Mitarbeitende in Absprache mit der vorgesetzten Person von FlexWork Gebrauch machen. Eine vorgesetzte Person kann FlexWork nur schriftlich und unter Anbringung der betrieblichen Gründe sowie in Absprache mit der/dem jeweiligen People Business Partner zusätzlich einschränken.

Der Arbeitsplatz bei Sunrise bleibt bestehen, und FlexWork ist eine Ergänzung zur Arbeit in den Büroräumlichkeiten. FlexWork ist überall dort zulässig, wo die Mitarbeitenden die Einhaltung sämtlicher Richtlinien von Sunrise gewährleisten können. Flexwork im Ausland ist nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt. Für Details wird auf die Working Abroad Richtlinie verwiesen.

Bei Erhöhung der Büro-Präsenztage auf Unternehmensebene oder einzelner Bereiche/Abteilungen gewährt Sunrise den Mitarbeitenden jeweils eine 3-monatige Übergangsfrist.

Bei FlexWork gelten uneingeschränkt dieselben arbeitsrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen (inkl. Pausenregelungen, Ruhezeiten, Nachtarbeit- und Sonntagarbeitsverbot) wie in den Büroräumlichkeiten.

Überstunden sind auch bei FlexWork nur auf ausdrückliche Anweisung (schriftlich oder per E-Mail) der direkten Vorgesetzten zu leisten. Die Erreichbarkeit während FlexWork gilt grundsätzlich wie in den Büroräumlichkeiten bzw. ist mit den Vorgesetzten festzulegen.

Mit der Ausübung von FlexWork bestätigt der/die Mitarbeitende, über einen geeigneten, störungsfreien und ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz (Schreibtisch, Beleuchtung, Bürostuhl, usw.) sowie die zur Arbeitserledigung erforderliche Mindestausrüstung (Telefon, Internetanschluss, usw.) zu verfügen. Die von Sunrise zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel bleiben im Eigentum von Sunrise, sofern nicht anders vereinbart, und sind bei Auflösung des Arbeitsvertrags unverzüglich Sunrise zurückzugeben. Die Installation der von Sunrise zur Verfügung gestellten Hard- und Software bei FlexWork ist Sache der Mitarbeitenden. Es erfolgt kein Vor-Ort-Support durch Sunrise. Sunrise leistet jedoch die übliche Unterstützung während den Ansprechzeiten in den Büroräumlichkeiten, inkl. Reparatur und Wartung sowie persönliche Unterstützung bei der Benützung von Hard- und Software.

Sunrise sorgt für eine hinreichende Information zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit bei FlexWork, damit die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz angemessen gestalten und einrichten können.

23 Ferien

23.1 Ferienanspruch

Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:

- 30 Arbeitstage: Lernende, Mitarbeitende bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird und Mitarbeitende ab dem 1. Januar, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.
- 25 Arbeitstage: Alle übrigen Mitarbeitenden

Den Mitarbeitenden, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt. Das Ferienguthaben wird auf halbe Tage berechnet.

23.2 Ferienbezug

Sunrise bestimmt den Zeitpunkt des Ferienbezugs, ist jedoch bestrebt, den Wünschen der Mitarbeitenden und insbesondere der Mitarbeitenden mit Familienpflichten soweit wie möglich zu entsprechen. Es besteht aber kein Anspruch, die Ferien zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beziehen.

Pro Kalenderjahr sind mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend zu beziehen.

Die Ferien sind grundsätzlich bis zum Ende des entsprechenden Kalenderjahrs vollständig zu beziehen. Die vorgesetzten Personen haben dafür zu sorgen, dass die Ferien bezogen werden.

Ferienguthaben können nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Grundsätzlich wird jedoch ein Bezug der noch verbleibenden Ferientage bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses angestrebt.

Haben die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr bezahlte Ferien bezogen als ihnen zustehen, kann Sunrise den zu viel ausgerichteten Ferienlohn zurückfordern.

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

23.3 Ferienkürzung

Werden die Mitarbeitenden während eines Kalenderjahres ohne Verschulden (z.B. wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten) um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, können die Ferien ab und inklusive dem zweiten Monat für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien ab und inklusive dem dritten Monat für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden. Bei Bezug des Vaterschaftsurlaubs/Urlaub des anderen Elternteils (vgl. 25.4), Mutterschaftsurlaubs (vgl. [Ziff. 25.5](#)), Adoptionsurlaubs (vgl. 25.6) und eines Betreuungsurlaubs (vgl. [Ziff. 25.6](#)) erfolgt keine Ferienkürzung.

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf Verschulden der Mitarbeitenden können die Ferien ab und inklusive dem ersten vollen Monat gekürzt werden.

Bei unentschuldigtem Fehltagen oder unbezahltem Urlaub wächst kein Ferienanspruch an und die Ferienkürzung erfolgt ab dem ersten Tag der Absenz.

Sind die Ferien für das jeweilige Kalenderjahr schon bezogen, kann eine Lohnkürzung erfolgen.

23.4 Feiertage

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Feiertage. Massgebend sind die gesetzlich anerkannten eidgenössischen und kantonalen Feiertage am Arbeitsort.

Den Mitarbeitenden wird zusätzlich der 24. und 31. Dezember als bezahlter Feiertag gewährt. In den Jahren, in denen diese beiden Tage auf ein Wochenende fallen, erhalten die Mitarbeitenden 2 Kompensationstage, die, wenn immer möglich, in den letzten 2 Wochen des Kalenderjahres zu beziehen sind.

23.5 Kurzabsenzen

In den folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf bezahlte Kurzabsenzen:

- Eigene Hochzeit bzw. Eintragung der Partnerschaft: 2 Arbeitstage
- Hochzeit bzw. Eintragung der Partnerschaft von eigenen Kindern, Eltern und Geschwistern: 1 Arbeitstag
- Tod des Lebenspartners, der eigenen Kinder, der Eltern, der Geschwister: bis zur Bestattung (max. 10 Arbeitstage)
- Tod in der engeren Verwandtschaft (Grosseltern, Schwiegereltern): 2 Arbeitstage
- Tod in der weiteren Verwandtschaft sowie im engsten Beziehungskreis: 1 Arbeitstag
- Umzug des eigenen Haushalts (keine bezahlte Kurzabsenzen für Umzüge, die infolge des Austritts aus Sunrise erfolgen): 1 Arbeitstag pro Kalenderjahr

In den folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf bezahlte Kurzabsenzen, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- Notwendige Betreuung bei gesundheitlicher Beeinträchtigung von Angehörigen: Bis 3 Arbeitstage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr. Bei Kindern kann der Betreuungsurlaub auch mehr als 10 Tage pro Kalenderjahr betragen; die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 324a OR (vgl. Ziffer 25.9). Sunrise kann ein entsprechendes Arztzeugnis verlangen.
- Stellensuche nach erfolgter Kündigung: benötigte Zeit nach Übereinkunft
- Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: gemäss Aufgebot
- Amtliche Vorladung: benötigte Zeit nach Übereinkunft
- Freiwilligenarbeit: bis 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- Expertentätigkeit an eidgenössischen Prüfungen: bis 3 Tage pro Kalenderjahr

Jugendurlaub: Den Mitarbeitenden wird für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit sowie für die dazu noch notwendige Aus- und Weiterbildung bis zu insgesamt einer Woche unbezahlter Jugendurlaub pro Kalenderjahr gewährt.

Arzt-, Therapiebesuche, Behördengänge etc. sind ausserhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen und gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, ist der Arztbesuch oder der erforderliche Behördengang der vorgesetzten Person zu melden und von dieser genehmigen zu lassen. Die in die Arbeitszeit fallende Zeit für den Arztbesuch oder den Behördengang wird, vorbehaltlich Art. 324a OR, nicht bezahlt.

Mitglieder der Arbeitnehmendenvertretung und des syndicom Firmenvorstandes erhalten zur Ausübung ihrer reglementarischen bzw. statutarischen innerbetrieblichen Interessenvertretung die dazu notwendige Zeit. Gewerkschaftsmitglieder erhalten pro Kalenderjahr insgesamt 3 bezahlte Arbeitstage für gewerkschaftliche Tätigkeiten und/oder gewerkschaftliche Weiterbildung.

23.6 Unbezahlter Urlaub

23.6.1 Grundsatz

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen, vorausgesetzt ihr Arbeitsvertrag ist unbefristet, das erste Dienstjahr ist abgeschlossen und die betrieblichen Verhältnisse erlauben es.

Die Dauer des unbezahlten Urlaubs erstreckt sich von minimal einem Monat bis maximal sechs Monate. Unbezahlter Urlaub wird an die Dienstjahre angerechnet. Allfällige aufgelaufene Ferienguthaben und/oder Mehrstunden sind vor dem Antritt des unbezahlten Urlaubs vollständig abzubauen.

Die Ablehnung eines unbezahlten Urlaubs ist durch die/den Vorgesetzten schriftlich zu begründen.

23.6.2 Anspruch auf unbezahlten Urlaub in bestimmten Situationen

Im Anschluss an den Eltern-Urlaub (Mutterschaft/Vaterschaft/Urlaub des anderen Elternteils/Adoption) haben Mitarbeitende (mit unbefristetem Arbeitsvertrag und ab dem 2. Dienstjahr) Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu zwei Monaten. Für eine allfällige Verlängerung muss ein entsprechender Antrag gestellt werden. Mitarbeitende (mit unbefristetem Arbeitsvertrag und ab dem 2. Dienstjahr) haben sodann Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu zwei Monate für die Betreuung von nahen Angehörigen (Eltern / Ehepartner / Ehepartnerin / Partner / Partnerin) sowie von Kindern, soweit deren Betreuung nicht durch andere Bestimmungen (z.B. Ziff. 25.9) abgedeckt ist. Sunrise behält sich das Recht vor, ein Arztzeugnis für die betreute Person einzuverlangen.

23.6.3 Versicherungsschutz

Der Unfallversicherungsschutz während der Dauer des unbezahlten Urlaubs richtet sich nach den geltenden Versicherungsbedingungen. Die Versicherungsprämie wird von Sunrise übernommen.

23.6.4 Pensionskassenbeiträge

Es kommt das Pensionskassenreglement zur Anwendung.

Engagement und Leistung

24 Lohn

24.1 Grundsätze und Modalitäten der Vergütung

Der Lohn richtet sich insbesondere nach der Funktion, der individuellen Leistung, dem Erfolg von Sunrise und orientiert sich am Markt. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Der Jahresfixlohn wird in 12 monatlichen Raten bargeldlos ausbezahlt.

Zusätzlich zum Fixlohn kann ein variabler Vergütungsanteil ausbezahlt werden. Der variable Vergütungsanteil beträgt maximal den nachfolgenden Anteil des vereinbarten Lohns:

- Mitarbeitende in einer Rolle im Sales Bereich: 40%
- Mitarbeitende in einer Rolle im Non-Sales Bereich: 15%

Die jeweils geltenden Arbeitnehmerbeiträge für die AHV/IV/EO/ALV und für die berufliche Vorsorgeversicherung von Sunrise sowie die Prämien für die Krankentaggeldversicherung (KTG) werden vom Lohn in Abzug gebracht.

24.2 Mindestlohn

Der jährliche vereinbarte Mindestlohn beträgt CHF 59'000 brutto. In begründeten Einzelfällen kann der Mindestlohn unterschritten werden. Die Mindestlohnregelung gilt nicht für Lernende.

In gut begründeten Einzelfällen kann nach vorangehender Rücksprache mit syndicom der Mindestlohn unterschritten werden.

25 Lohnfortzahlung

25.1 Meldepflichten, Arztzeugnis, Vertrauensarzt

Jede Arbeitsunfähigkeit ist der vorgesetzten Person so früh wie möglich (spätestens bis 9:00 Uhr des ersten Abwesenheitstages bzw. vor Beginn des Arbeitseinsatzes zu melden) persönlich mit einem Telefonanruf zu melden. Eine elektronische Meldung per SMS oder E-Mail etc. ist nicht genügend. Ab dem 3. Kalendertag der Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und bei Unfall ab dem 1. Kalendertag der Arbeitsverhinderung ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen. Sunrise kann auch bei Krankheit ab dem ersten Kalendertag der Absenz ein Arztzeugnis verlangen. Bei Krankheit während der Kündigungsfrist nach erfolgter Kündigung durch Sunrise ist unaufgefordert ab dem 1. Tag der Absenz ein Arztzeugnis vorzulegen.

Sunrise hat das Recht, die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten von Sunrise.

25.2 Krankheit

Die Mitarbeitenden sind bei einer privaten Krankentaggeldversicherung gegen Lohnausfall infolge unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit versichert (mindestens 80% des versicherten Lohns, während maximal 730 Tagen inklusive Wartefrist). Die Prämien werden je zur Hälfte von Sunrise und den Mitarbeitenden bezahlt. Diese Krankentaggeldversicherung tritt an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht von Sunrise. Die jeweils gültigen Versicherungsbedingungen sind anwendbar.

Während der Wartefrist der Krankentaggeldversicherung bezahlt Sunrise 100% des Fixlohns.

Nach Ablauf der Wartefrist ergänzt Sunrise die Taggeldleistungen während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, so dass den Mitarbeitenden insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 % des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht (Nettolohndifferenzzahlung).

Die ergänzende Lohnfortzahlung von Sunrise setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus. Sunrise kann die Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass kürzen wie die Versicherung ihre Taggeldleistungen kürzt.

Der Anspruch auf die Lohnfortzahlung während der Wartefrist und die ergänzende Lohnfortzahlung enden spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Krankentaggeldversicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

Sofern die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen erbringt, erbringt Sunrise die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

25.3 Unfall

Gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten sind die Mitarbeitenden gemäss den gesetzlich geltenden Bestimmungen versichert.

Der gesetzliche Anspruch auf Taggeld entsteht am dritten Tag nach dem Unfalltag. Während der Wartefrist der Unfallversicherung bezahlt Sunrise 100% des Fixlohns. Nach Ablauf der Wartefrist ergänzt Sunrise die Taggeldleistung während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, so dass den Mitarbeitenden insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 % des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht (Nettolohndifferenzzahlung).

Die ergänzende Lohnfortzahlung von Sunrise setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus. Sunrise kann die Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass kürzen wie die Versicherung ihre Taggeldleistungen kürzt.

Die Prämien der obligatorischen Berufsunfallversicherung, der Unfallzusatzversicherung sowie der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung (NBU) bezahlt Sunrise.

Der Anspruch auf die Lohnfortzahlung während der Wartefrist und die ergänzende Lohnfortzahlung enden spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Unfallversicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

25.4 Vaterschaftsurlaub / Urlaub des anderen Elternteils

Der Mitarbeitende, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 40 Arbeitstagen bei voller Lohnzahlung. Denselben Anspruch hat der andere Elternteil (Ehefrau der Mutter), wenn diese im Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit der Mutter verheiratet ist.

Der Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils muss innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Mindestens 10 Arbeitstage müssen in den ersten sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden; die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz fallen Sunrise zu. Der Vaterschaftsurlaub resp. der Urlaub des anderen Elternteils kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Bei Bezug des Vaterschaftsurlaubs resp. des Urlaubs des anderen Elternteils erfolgt keine Ferienkürzung (vgl. 23.3).

Die Anspruchsberechtigung sowie die genaueren Details sind in der jeweils geltenden Richtlinie Elternzeit geregelt.

25.5 Mutterschaftsurlaub

Sunrise gewährt Mitarbeiterinnen nach der Niederkunft einen erweiterten, bezahlten Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen bei voller Lohnzahlung. Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz fällt Sunrise zu. Erhält die Mitarbeiterin keine Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, richtet sich ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR.

Auf Wunsch der Mitarbeiterin wird die Rückkehr in einem gegenüber dem bisherigen vertraglichen Beschäftigungsgrad reduzierten Beschäftigungsgrad geprüft, wobei die Mitarbeiterin ihren Wunsch spätestens 60 Tage vor der Niederkunft mitteilen muss. Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf eine vorübergehende Reduktion des ursprünglichen Beschäftigungsgrades für maximal 6 Monate, mit einer Garantie, nach sechs Monaten wieder auf den ursprünglichen Beschäftigungsgrad zurückkehren zu können (vgl. [Ziff. 25.7](#)). Auf eine darüber hinaus gehende und längerfristige Reduktion des Beschäftigungsgrades besteht kein Anspruch. Kann dem Wunsch auf allgemeine Reduktion des Beschäftigungsgrades nicht entsprochen werden, wird dies der Mitarbeiterin mit einer schriftlichen Erklärung (auch per E-Mail) mitgeteilt.

Bei Bezug des Mutterschaftsurlaubs erfolgt keine Ferienkürzung (vgl. [Ziff. 23.3](#)).

Die weiteren Details sind in der jeweils geltenden Richtlinie Schwangerschaft Mutterschaftsurlaub geregelt.

25.6 Adoptionsurlaub

Sunrise gewährt Mitarbeitenden einen erweiterten, bezahlten Adoptionsurlaub von 40 Arbeitstagen bei voller Lohnzahlung. Die Anspruchsberechtigung sowie die genaueren Details sind in der jeweils geltenden Richtlinie Elternzeit geregelt.

25.7 Anspruch auf vorübergehende Pensumsreduktion

25.7.1 Im Anschluss an Elternzeit

Im Anschluss an einen Mutterschafts-/Vaterschafts-/Adoptionsurlaub / Urlaub des anderen Elternteils haben Mitarbeitende wie folgt Anspruch auf eine vorübergehende Reduktion ihres Beschäftigungsgrades:

- Reduktion um mind. 20 % des ursprünglichen Pensums,
- Neuer Beschäftigungsgrad von mind. 50%, sowie
- Dauer der Pensumsreduktion von maximal sechs Monaten.

Danach garantiert Sunrise eine Rückkehr auf das ursprüngliche Pensum.

Die Weiterführung des reduzierten Beschäftigungsgrades nach sechs Monaten kann nur mit Zustimmung des Vorgesetzten sowie des People Business Partners erfolgen und bedarf einer Vertragsänderung.

Weitere Details sind in den Richtlinien Elternzeit resp. Schwangerschaft und Mutterschaft geregelt.

25.7.2 Zur Betreuung von nahen Angehörigen

Für die Betreuung von nahen Angehörigen (Eltern/Ehepartner/Ehepartnerin/Partner/Partnerin) sowie von Kindern, soweit deren Betreuung nicht durch andere Bestimmungen (z.B. [Ziff. 25.9](#)) abgedeckt ist, haben Mitarbeitende wie folgt Anspruch auf vorübergehende Reduktion des Beschäftigungsgrades:

- Reduktion um mind. 20 % des ursprünglichen Pensums,
- Neuer Beschäftigungsgrad von mind. 50 %, sowie
- Dauer Pensumsreduktion von maximal sechs Monaten.

Sunrise behält sich das Recht vor, ein Arztzeugnis für die betreute Person einzufordern.

Danach garantiert Sunrise eine Rückkehr auf das ursprüngliche Pensum.

Die Weiterführung des reduzierten Beschäftigungsgrades nach sechs Monaten kann nur mit Zustimmung des Vorgesetzten sowie des People Business Partners erfolgen und bedarf einer Vertragsänderung.

25.8 Anspruch auf Pensumsreduktion ab dem vollendeten 58. Altersjahr

Mitarbeitende haben ab dem vollendeten 58. Altersjahr wie folgt Anspruch auf Reduktion ihres Beschäftigungsgrades:

- zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 60. Altersjahr: Reduktion auf ein Arbeitspensum von mind. 80 %;
- Ab dem 61. Altersjahr: Reduktion auf ein Arbeitspensum von mindestens 60%.

25.9 Urlaub für die Betreuung wegen Unfall oder Krankheit schwer beeinträchtigter Kinder

Der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes richtet sich nach Art. 329i OR.

Die Lohnfortzahlung während des Betreuungsurlaubs beträgt in den ersten 10 Tage 100%. Danach richtet sie sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.

25.10 Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

Bevorstehende Absenzen sind unmittelbar nach Bekanntwerden der vorgesetzten Person zu melden.

Auf Wunsch von Sunrise sind die Mitarbeitenden angehalten, in Fällen besonderer Beeinträchtigung des Betriebes durch den Militärdienst alle erforderlichen Schritte für eine Verschiebung des Dienstes zu unternehmen. Sunrise leistet bei diesen Diensten eine Lohnfortzahlung pro Kalenderjahr in folgendem Umfang:

- während 30 Tagen 100%

anschliessend

- 80 % für ledige Mitarbeitende ohne Unterstützungspflicht
- 100% für verheiratete Mitarbeitende oder ledige Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht

Die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung fallen Sunrise zu, soweit sie die Lohnfortzahlung nicht übersteigen.

Bei Leistung von Aktivdienst bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

25.11 Auszahlung Versicherungsleistungen

Die Auszahlung aller Versicherungsleistungen erfolgt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich durch Sunrise. Die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber den Versicherungen werden an Sunrise abgetreten. Die Mitarbeitenden unterzeichnen auf erste Aufforderung hin eine entsprechende Erklärung.

25.12 Lohnfortzahlung ohne Versicherungsdeckung

Bei nicht versicherten unverschuldeten Verhinderungen erbringt Sunrise die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Verschiedene Verhinderungsgründe im gleichen Dienstjahr, einschliesslich von Sunrise entschädigter Wartezeiten vor Versicherungsbeginn, werden zusammengerechnet.

Alle von der Versicherung nicht gedeckten, von Sunrise selbst zu erbringenden Leistungen sind erst geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat.

Die Lohnfortzahlung von Sunrise dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

26 Zahlungen im Invaliditäts- und Todesfall als Folge eines Unfalls und Lohnnachgenuss

26.1 Zahlungen bei Invalidität oder Tod als Folge eines Unfalls

Es gelten die Bestimmungen des abgeschlossenen Versicherungsvertrages oder des Pensionskassenreglements.

26.2 Lohnnachgenuss

Beim Tod von Mitarbeitenden bezahlt Sunrise zusätzlich zum Lohn des laufenden Monats den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünf vollendeten Dienstjahren zusätzlich zum Lohn des laufenden Monats für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, sofern die Mitarbeitenden den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Personen andere Personen hinterlassen, denen gegenüber die Mitarbeitenden eine Unterstützungspflicht erfüllten.

27 Spesen

Sunrise hat den Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen.

Die Entschädigung der Reise-, Unterkunfts- und anderer Spesen richtet sich nach dem jeweils gültigen Spesenreglement.

28 Aus- und Weiterbildung

Sunrise nimmt ihre Verantwortung als moderne und soziale Arbeitgeberin wahr und hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitarbeitenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern. Mitarbeitende von Sunrise haben Anspruch auf eine angemessene berufliche Entwicklung (u.a. Aus- und Weiterbildung), die ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhöht und erhält. So erhalten sie dank ihrem Engagement und ihrer Lernbereitschaft die Möglichkeit, die eigene berufliche Entwicklung unter Berücksichtigung der Anforderungen des Unternehmens voranzubringen. Dabei fördert und unterstützt Sunrise die berufliche Entwicklung ihrer

Mitarbeitenden, die durch interne, oder externe Weiterbildung oder on-the-job erfolgen kann, und zwar methodisch, finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit. Den Mitarbeitenden (exkl. den Lernenden) stehen pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage für ihre persönliche Weiterbildung zur Verfügung gemäss der geltenden Aus- und Weiterbildungsrichtlinie.

Im Rahmen der Entwicklungsgespräche werden die Entwicklungs- und Fördermassnahmen zwischen den vorgesetzten Personen und den Mitarbeitenden gemeinsam besprochen und festgelegt. Bei Übereinstimmung werden die dafür benötigten Ressourcen individuell vereinbart. Die Entwicklungs- und Fördermassnahmen sind mit den Anforderungen von Sunrise, die sich aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmens-, Bereichs-, Team- sowie den persönlich vereinbarten Zielen ableiten lassen, abzugleichen. In begründeten Ausnahmen können Entwicklungs- und Fördermassnahmen abgelehnt werden. Abgelehnte Massnahmen müssen von der vorgesetzten Person schriftlich begründet und festgehalten werden.

29 **Vertrauen** Diskriminierungsverbot

Sunrise schützt die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität und ihrer Privatsphäre am Arbeitsplatz.

Sunrise duldet unter keinen Umständen Mobbing oder die Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund von Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Zivilstand, politischer Gesinnung oder sexueller Ausrichtung. Ebenfalls geschützt sind gewerkschaftliche Aktivitäten und Mitgliedschaft.

Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer Lebensform, sexueller Orientierung oder Geschlechtsmerkmale weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden (Diskriminierungsverbot). Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch im Zusammenhang mit Anstellungen, Beförderungen und Kündigungen.

Es findet die jeweils geltende Anti-Diskriminierungsrichtlinie von Sunrise Anwendung.

30 **Datenschutz**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch darauf, dass ihre Personendaten bei Sunrise vertraulich behandelt werden. Sunrise trifft die verhältnismässigen Massnahmen, um die Daten der Mitarbeitenden vor Zugriff und unbefugter Weitergabe zu schützen.

Sunrise vergewissert sich über die Richtigkeit der bearbeiteten Personendaten und überprüft sie in regelmässigen Abständen auf ihre Aktualität. Die Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, Einsicht in ihr Personaldossier zu nehmen. Bei unrichtigen Personendaten können die Mitarbeitenden eine Berichtigung verlangen. Sunrise stellt sicher, dass über die Mitarbeitenden keine persönlichen, privaten oder andere Informationen festgehalten werden, die nicht für die Ausübung der Tätigkeit und Administration des Arbeitsverhältnisses notwendig sind.

Die systematische Analyse von aggregierten Daten zum ausschliesslichen Zweck des «data mining» wird syndicom vorgängig mitgeteilt.

Sunrise wird im Rahmen des rechtlich Zulässigen Personaldaten im In- und Ausland bearbeiten und auf globalen Systemen speichern. Falls Daten an Drittparteien weitergegeben werden, stellt Sunrise vertraglich sicher, dass diese alle Vorgaben des Schweizer Datenschutzgesetzes einhalten.

Überwachung am Arbeitsplatz muss verhältnismässig sein und legitime Zwecke verfolgen. Die Zwecke sind insbesondere Leistungs-, Sicherheitskontrollen und Schulungszwecke. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit wird gewahrt.

Die Vorgaben des EDÖB zur Bearbeitung von Mitarbeiterdaten werden eingehalten, um die datenschutz- und persönlichkeitsrechtlichen Ziele des Gesundheits- und Persönlichkeitsschutzes zu wahren.

31 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Mitarbeitenden haben im Rahmen ihres Aufgabengebietes und Beschäftigungsgrads - soweit es für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig ist - ihre gesamte Arbeitskraft und ihr ganzes Wissen und Können bei Sunrise einzubringen. Sie sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die Interessen von Sunrise in jeder Hinsicht zu wahren.

Die Mitarbeitenden haben Arbeitsmittel (z.B. Badge, Mobiltelefon, Notebook etc.), technische Einrichtungen und Anlagen, Fahrzeuge und übriges Material, das ihnen Sunrise zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung stellt, fachgerecht und sorgfältig zu behandeln.

32 Geheimhaltung

32.1 Allgemeines

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Sunrise zu wahren, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren und alle Unterlagen, Daten und Datenträger so aufzubewahren, dass sie vor unbefugtem Zugriff Dritter adäquat geschützt sind.

Dieser Geheimhaltungsverpflichtung unterliegen sämtliche Unterlagen, Daten und Datenträger, die Einblick in geschäftliche Belange von Sunrise gewähren, insbesondere die Kundenverzeichnisse.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich namentlich auch auf Dokumente (z.B. Business-Pläne, technische Verfahren, Bilanzziffern, etc.), Kopien und Software, die entweder die Mitarbeitenden selbst angefertigt haben oder die ihnen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen oder zugänglich sind. Ohne Erlaubnis von Sunrise dürfen die Mitarbeitenden derartige Unterlagen weder selbst verwerten, noch dürfen sie Dritten von ihrem Inhalt Kenntnis geben oder sie ihnen aushändigen.

Sowohl die Geheimhaltungspflicht als auch das Verwertungsverbot behalten über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus ihre Gültigkeit und sind zeitlich nicht beschränkt.

32.2 Kundendaten

Es ist für Sunrise, insbesondere aufgrund von Art. 43 FMG und Art. 62 DSG, von zentraler Bedeutung, dass jegliche Art von Kundenkommunikation – sei es mündlich, elektronisch oder aufgrund von Bildern - vertraulich behandelt wird. Das bedeutet:

- Die Mitarbeitenden dürfen ohne geschäftlichen Grund nicht auf Informationen aus Kundendateien, Kundenreports und Kundenverzeichnissen, auf geschützte persönliche Kundeninformationen oder andere geschützte persönliche Informationen zugreifen, diese verwenden oder weitergeben.
- Die Mitarbeitenden dürfen nicht ihre eigenen Kundendateien und Kundenreports oder Daten über Angehörige und Freunde bearbeiten.
- Die Mitarbeitenden dürfen nicht Informationen aus Kundenkommunikation, -übermittlungen oder Informationsverarbeitungsvereinbarungen weitergeben, ausser wenn sie dazu gesetzlich verpflichtet sind oder dies für die Sicherheit oder den Schutz der Kunden, der Mitarbeitenden oder des Eigentums von Sunrise nötig ist.

33 Arbeitsmaterial und Rückgabepflicht

33.1 Allgemeines

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche ihnen überlassenen sowie alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erhaltenen Arbeitsmittel (z.B. Badge, Mobiltelefon, Notebook, etc.), Unterlagen sowie Daten und Datenträger spätestens am letzten Arbeitstag unaufgefordert an

Sunrise zurückzugeben. Dazu zählen insbesondere Kundendateien, Kundenreports, Kundenverzeichnisse sowie allfälliges Demonstrationsmaterial. Die Mitarbeitenden verpflichten sich ferner, keinerlei Abschriften, Kopien, Fotos und Filme von Kundenverzeichnissen oder anderen als vertraulich klassifizierter Unterlagen und Daten anzufertigen und sämtliche Kopien der übrigen Unterlagen und Daten ebenfalls unaufgefordert an Sunrise zu übergeben.

33.2 Badge

Sunrise stellt ihren Mitarbeitenden einen persönlichen Badge zur Verfügung. Der Badge ermöglicht den Zutritt zum Arbeitsplatz sowie zu allen allgemeinen Zonen (Standardzutrittsprofil). Der Badge ist persönlich und darf unter keinen Umständen an Drittpersonen weitergegeben werden.

Erweiterte Zutrittsberechtigungen sind auf elektronischem Weg einzuholen.

Ein Verlust eines Badge ist umgehend auf elektronischem Weg dem Security Office zu melden. Die Ausstellung des ersten und zweiten persönlichen Badge ist für die Mitarbeitenden kostenlos. Ab dem dritten persönlichen Badge kann eine Umtriebsgebühr von CHF 50.- pro Badge verrechnet werden. Die Umtriebsgebühren werden vom Lohn abgezogen.

34 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

Die Mitarbeitenden dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung ausüben, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen. Jegliche konkurrenzierende Tätigkeit ist untersagt.

Unentgeltliche Nebenbeschäftigungen sind nicht bewilligungspflichtig, sofern diese die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen und die Mitarbeitenden dadurch ihre Treuepflichten nicht verletzen.

Sunrise begrüsst die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden am politischen, sozialen und kulturellen Leben. Diese Aktivitäten sind in der Regel in der Freizeit auszuüben. Ebenso sind Aufgaben im Zusammenhang mit einer militärischen Funktion oder einer privaten Tätigkeit in Fachvereinen und Verbänden ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

Grundsätzlich unterstützt Sunrise ihre Mitarbeitenden bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes. Die Mitarbeitenden haben Sunrise rechtzeitig vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes zu informieren. Die Aufgaben eines öffentlichen Amtes sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen. Bei längeren Abwesenheiten und/oder zeitintensiven Mandaten ist die Lohnfortzahlung und/oder Anpassung des Beschäftigungsgrads individuell zu vereinbaren.

Die Mitarbeitenden holen vor der Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung oder Annahme von Organstellungen, Mitgliedschaften bei Berufsorganisationen und anderen (entgeltlichen) Beschäftigungen die Genehmigung von Sunrise ein.

Die Bewilligung wird erteilt, wenn

- die Ausübung der entsprechenden Funktion den Interessen von Sunrise nicht schadet,
- die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird, und
- die zwingenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden.

35 Meldepflichten

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Änderungen von Wohnort (insbesondere der Wegzug ins Ausland), Zivilstand, Geburt und Tod eigener Kinder sowie auch weitere für das Arbeitsverhältnis wesentliche Informationen (z.B. Diplome, Kursbescheinigungen etc.) im entsprechenden Tool zu erfassen oder People über den entsprechenden Prozess zu melden.

Unvorhersehbare, kurzfristige Abwesenheiten sind der vorgesetzten Person telefonisch bis spätestens 9:00 Uhr des ersten Abwesenheitstages bzw. vor Beginn des Arbeitseinsatzes zu melden, andernfalls wird die Abwesenheit als unentschuldigte Absenz betrachtet (vgl. zur Meldepflicht bei Krankheit und Unfall [Ziff. 25.1](#)).

Die Mitarbeitenden informieren die vorgesetzte Person frühzeitig über künftige längere Arbeitsabsenzen (z.B. Spitalaufenthalte, Militärdienst etc.).

36 Zuwendungen / Antikorruption

Es ist den Mitarbeitenden nicht gestattet, für sich oder für andere Zuwendungen (z.B. Geschenke, Vergünstigungen, Einladungen etc.) von Dritten (z.B. Lieferanten, Kunden), zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Ist die Zurückweisung nicht möglich, haben die Mitarbeitenden die Zuwendung sofort der Compliance Abteilung von Sunrise offenzulegen und herauszugeben.

Geringfügige, sozial übliche Zuwendungen dürfen angenommen werden, sofern sie nicht geeignet sind, die Interessen von Sunrise zu beeinträchtigen.

Es gelten die Bestimmungen der jeweils gültigen Antikorrupsionsrichtlinie.

37 Geistiges Eigentum

Soweit Sunrise die Rechte an Arbeitsergebnissen der Mitarbeitenden nicht bereits von Gesetzes wegen erwirbt, treten die Mitarbeitenden sämtliche Rechte an ihren Arbeitsergebnissen im Sinne einer globalen Vorausverfügung an Sunrise ab.

Diese Abtretung erfolgt vorbehaltlos mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages, spätestens jedoch im Zeitpunkt der Entstehung der Rechte und ist in zeitlicher, sachlicher sowie geographischer Hinsicht unbeschränkt. Sie umfasst insbesondere auch sämtliche Teilrechte in Bezug auf bestehende und zukünftige Nutzungsmöglichkeiten. Als abgetreten gelten insbesondere sämtliche Rechte gemäss Art. 332 Abs. 1 und 2 OR, Art. 8 PatG, Art. 9 DesG und Art. 9 bis 11 URG.

Falls die Übertragung einzelner Rechte gesetzlich unwirksam ist oder einzelne Teilrechte aus anderen Gründen bei Mitarbeitenden verbleiben, verzichten diese auf deren Geltendmachung gegenüber Sunrise. Falls ein derartiger Verzicht gesetzlich unwirksam ist, verpflichten sich die Mitarbeitenden, ihre Rechte nur im Einklang mit den Interessen von Sunrise auszuüben.

Die Übertragung sämtlicher Arbeitsergebnisse sowie weitere Pflichten des Mitarbeitenden nach dieser Bestimmung sind mit der Bezahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Fixlohns vollständig abgegolten. Soweit das Gesetz in den Ausnahmefällen nach Art. 332 Abs. 4 OR zwingend eine Vergütungspflicht vorsieht, haben die Mitarbeitenden Sunrise sofort nach Entstehung der Erfindung oder des Designs schriftlich zu informieren. Sunrise entscheidet daraufhin innert sechs Monaten, ob sie die Rechte an der Erfindung oder dem Design auf die Mitarbeitenden zurück überträgt. Erfolgt innert dieser Frist keine anderslautende Entscheidung, verbleiben die Rechte bei Sunrise, die hierfür eine Entschädigung nach Massgabe von Art. 332 Abs. 4 OR leistet.

Sofern die Rechte nicht automatisch an Sunrise übertragen werden, haben die Mitarbeitenden eine Herausgabepflicht. Der Pflicht zur Übertragung haben die Mitarbeitenden auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nachzukommen.

Die Bestimmungen betreffend Geschäftsgeheimnis bleiben von diesen Regelungen unberührt.

38 Verwendung von Drittwerken

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, keine Drittwerke zu verwenden, ohne Sunrise auf diese Werke und ihre Quellen hinzuweisen.

39 Verletzung von Pflichten

Bei Verletzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten können je nach Schweregrad insbesondere folgende Massnahmen ergriffen werden:

- Schriftlicher Verweis
- Verwarnung unter Androhung der Kündigung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung

Weitere rechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Verwarnungen unter Androhung der Kündigung, die nicht innert 24 Monaten umgesetzt werden, verwirken.

Im Streitfall ist die deutsche Version des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages rechtlich bindend.

Nur für den internen Gebrauch

Titel Gesamtarbeitsvertrag
Datum 01.01.2026

Sunrise

Sunrise GmbH

Ort und Datum Zürich, 23.09.2025

André Krause
CEO



Ort und Datum Zürich, 23.09.2025

Tobias Foster
CPO



syndicom

Ort und Datum Bern, 24. September 2025

Daniel Hügli
Leiter Sektor ICT



Ort und Datum Bern, 24. September 2025

Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Zentralsekretärin ICT



Anhänge

Anhang 1: Mitwirkungsmatrix

Mitwirkungsbereiche und Mitwirkungsgrade	syndicom	Arbeitneh- menden-ver- tretung
Zusammen & Vertrauen		
Ergonomie: Gestaltung Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung	1	2
Gesundheitsschutz/-vorsorge Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Arbeitssicherheit	1	2
Konzept familienexterne Kinderbetreuung	1	2
Sozialräume (Garderoben, Duschen, Aufenthaltsräume)	1	2
Personalverpflegungskonzept	1	2
Antidiskriminierungsreglement	1	1
Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur Joint Ventures; Gründung von Tochtergesellschaften; Beteiligungen; Fir- menverkäufe; Desinvestitionen	1	1
Geschäftsgang, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen Personalbestände, Strategisches (Standorte, Produkte usw.)	1	1
Gesamtmitarbeitendenanlässe	n/a	2
Flexible & new Way of Working		
Verschiebung der Grenzen Tages- und Abendarbeit	2	3
Abweichungen Arbeitszeitvorschriften	1	3
Kurzarbeit nach Art. 33 AVIG	2	2
FlexWork Richtlinie	1	1
Engagement & Leistung		
Lohnerhöhung	3	1
Grundsätze Benefits	1	2
Kranken- und Unfallversicherung / Taggeldversicherung (allfällige Merk- blätter)	1	1
Beurteilungskonzept Mitarbeitende	1	2
Allgemeines		
GAV, Anhänge	3	1
EAV-Muster im Geltungsbereich des GAV	1	1
Massenentlassung	2	2
Gesetzlicher Sozialplan	3	2
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermö- gensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 1 OR	1	1
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermö- gensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 2 OR	2	2
Reglement der Arbeitnehmendenvertretung / Wahlreglement der Arbeit- nehmendenvertretung	2	3

Grad	Mitwirkungsgrade	Erklärung im Wortlaut
1	Information	Bedeutet das Recht auf rechtzeitige Orientierung; wichtige schriftliche Informationen werden auf Antrag näher erläutert.
2	Mitsprache	Bedeutet das Recht auf Anhörung und Einbringen von Vorschlägen bevor die Arbeitgeberin definitiv entscheidet.
3	Mitentscheidung	Bedeutet die paritätische Entscheidung.

Anhang 2: Sozialplan vom Januar 2026