

# **Gesamtarbeitsvertrag (GAV)**

## **Sunrise Communications AG**

Verfasser HRCB

Datum September 2017

## **Gesamtarbeitsvertrag**

im folgenden GAV

zwischen

**Sunrise Communications AG**  
**Binzmühlestrasse 130**  
**8050 Zürich**

im folgenden Sunrise

und

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

im folgenden syndicom

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Präambel</b>	<b>7</b>
<b>1 Geltungsbereich</b>	<b>8</b>
1.1 Betrieblich	8
1.2 Persönlich	8
<b>NORMATIVE BESTIMMUNGEN</b>	<b>9</b>
<b>2 Arbeitsverhältnis und Probezeit</b>	<b>9</b>
2.1 Arbeitsverhältnis	9
2.2 Probezeit	9
<b>3 Arbeitszeit</b>	<b>9</b>
3.1 Normalarbeitszeit	9
3.2 Mehrstunden (Überstunden und Überzeiten)	10
3.2.1 Allgemeines	10
3.2.2 Überstunden	10
3.2.3 Überzeiten	10
<b>4 Arbeitsort</b>	<b>10</b>
<b>5 Ferien</b>	<b>11</b>
5.1 Ferienanspruch	11
5.2 Ferienbezug	11
5.3 Spezielle Bestimmungen	11
5.4 Ferienkürzung	12
<b>6 Feiertage</b>	<b>12</b>
<b>7 Bezahlte Absenzen</b>	<b>12</b>
7.1 Grundsatz	12
7.2 Gewerkschaftliche Ausbildung und Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen	13
7.3 Arztbesuche und Behördengänge	13
7.4 Mutterschaftsurlaub	13
7.5 Vaterschaftsurlaub	13
<b>8 Unbezahlter Urlaub</b>	<b>14</b>
8.1 Grundsatz	14
8.2 Anträge und Bewilligung	14
8.3 Versicherungsschutz	14
8.4 Pensionskassenbeiträge	14
<b>9 Salär, Zulagen, Zuschläge und Auslagenersatz</b>	<b>14</b>
9.1 Grundsatz	14
9.2 Variabler Anteil	15
9.3 Familienzulage	15
9.4 Zuschläge	15
9.5 Auslagenersatz	15

<b>10</b>	<b>Arbeitsverhinderung und Salärfortzahlung</b>	<b>15</b>
10.1	Meldepflicht, Arztzeugnis und Vertrauensarzt	15
10.2	Auszahlung der Versicherungsleistungen	15
10.3	Salärfortzahlung bei Krankheit	16
10.4	Salärfortzahlung bei Unfall	16
10.4.1	Invalidität als Unfallfolge	17
10.4.2	Leistungen im Todesfall als Unfallfolge	17
10.5	Salärfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	17
10.6	Nicht versicherte unverschuldete Arbeitsverhinderungen	17
<b>11</b>	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>18</b>
11.1	Beendigung ohne Kündigung	18
11.2	Kündigungsfristen	18
11.3	Form	18
<b>12</b>	<b>Rechte und Pflichten</b>	<b>18</b>
12.1	Aus- und Weiterbildung	18
12.2	Diskriminierungsverbot	19
12.3	Datenschutz	19
12.4	Sorgfalts- und Treuepflicht	19
12.5	Arbeitsmaterial und Rückhabepflicht	20
12.5.1	Allgemein	20
12.5.2	Badge	20
12.6	Nebenbeschäftigung	20
12.7	Übernahme öffentlicher Ämter und Verwaltungsratsmandate	20
12.8	Geheimhaltungspflicht	21
12.8.1	Allgemeines	21
12.8.2	Kundendaten im Besonderen	21
12.9	Meldepflicht	22
12.10	Zuwendungen	22
12.11	Geistiges Eigentum	22
12.12	Verwendung von Drittwerken	23
12.13	Konkurrenzverbot	23
12.14	Verletzung von Pflichten	23
<b>13</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>23</b>
	<b>SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN</b>	<b>24</b>
<b>14</b>	<b>Friedenspflicht</b>	<b>24</b>
<b>15</b>	<b>Paritätische Schlichtungskommission</b>	<b>24</b>
15.1	Wahl und Konstituierung der Paritätischen Schlichtungskommission	24
15.2	Verfahren der Paritätischen Schlichtungskommission	24
<b>16</b>	<b>Schiedsgericht</b>	<b>25</b>
<b>17</b>	<b>Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)</b>	<b>25</b>
<b>18</b>	<b>Mitwirkungsrechte</b>	<b>26</b>
<b>19</b>	<b>Staff Committee (Personalkommission)</b>	<b>26</b>
<b>20</b>	<b>Informationsrecht der Gewerkschaft</b>	<b>26</b>

<b>21</b>	<b>Salärverhandlungen</b>	<b>26</b>
<b>22</b>	<b>Sozialplan</b>	<b>26</b>
<b>23</b>	<b>Verhandlungsbereitschaft</b>	<b>26</b>
<b>24</b>	<b>Inkrafttreten und Geltungsdauer</b>	<b>26</b>
<b>25</b>	<b>Bestandteile des GAV</b>	<b>27</b>
<b>26</b>	<b>Anwendbares Recht und Gerichtsstand</b>	<b>27</b>

## Abkürzungsverzeichnis

GAV	Gesamtarbeitsvertrag
ELT	Executive Leadership Team
Ziff.	Ziffer
Art.	Artikel
Abs.	Absatz
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)
FMG	Fernmeldegesetz
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (Datenschutzgesetz)
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
PatG	Bundesgesetz über die Erfindungspatente (Patentgesetz)
DesG	Bundesgesetz über den Schutz von Design (Designgesetz)
URG	Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz)

## Präambel

Dieser GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben und bezweckt die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen, fördert die wirtschaftliche und soziale Entwicklung von Sunrise und regelt die Zusammenarbeit und die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen den GAV-Parteien.

Die Vertragsparteien anerkennen den Grundsatz einer fortschrittlichen Personalpolitik und verpflichten sich,

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

## **1 Geltungsbereich**

### **1.1 Betrieblich**

Dieser GAV gilt für Sunrise.

### **1.2 Persönlich**

Dieser GAV gilt für die Mitarbeitenden von Sunrise, soweit sie nicht nachfolgend vom Geltungsbereich ausgeschlossen sind.

Nicht in den Geltungsbereich dieses GAV fallen folgende Mitarbeitende:

- Mitglieder des Executive Leadership Teams (ELT)
- Mitglieder des Top Managements
- Mitarbeitende im Grade F und E
- Handelsreisende (Verkaufsaussendienst-Mitarbeitende)
- Teilzeitbeschäftigte sowie Stundenlöhner, welche durchschnittlich weniger als 8 Stunden in der Woche tätig sind
- Mitarbeitende mit einer befristeten Anstellung von maximal 3 Monaten



## **NORMATIVE BESTIMMUNGEN**

### **2 Arbeitsverhältnis und Probezeit**

#### **2.1 Arbeitsverhältnis**

Das Arbeitsverhältnis gilt als zustande gekommen, sobald das gegengezeichnete Doppel des Arbeitsvertrages im Besitz von Sunrise ist.

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

Sunrise kann bei der Einstellung einen Strafregisterauszug und/oder eine Betreibungsauskunft einfordern, sofern dies die Funktion erfordert. Die Anstellung kann von deren Inhalt abhängig gemacht werden.

#### **2.2 Probezeit**

Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten für Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag die ersten drei Monate der Anstellung 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.

### **3 Arbeitszeit**

#### **3.1 Normalarbeitszeit**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und die Arbeitsleistung ist i.d.R. zwischen Montag und Freitag zu erbringen. Als Basis der Berechnungen gelten 21,66 Tage pro Monat als Arbeitstage. Die vorgesetzte Person hat die Möglichkeit, nach Absprache mit der Abteilung Human Resources für bestimmte Funktionen generelle Regelungen betreffend Erreichbarkeit/Präsenz aufzustellen. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende richtet sich die normale wöchentliche Arbeitszeit nach den Abmachungen im Arbeitsvertrag. Sie dürfen nicht regelmässig oder ohne vorhergehende Absprache über einen längeren Zeitraum hinweg zur Leistung von Arbeit über das vertraglich geregelte Arbeitspensum hinweg, zur Arbeit verpflichtet werden.

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

Geschäftsreisen und Kurse im Ausland werden mit der effektiven Dauer, inkl. Reisezeit, höchstens jedoch mit 10 Stunden pro Tag, an die Arbeitszeit angerechnet. Die Reise erfolgt wenn möglich an einem Wochentag und nicht an einem Sonntag.

Die Ausrichtung von Zuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit und für Pikettdienste richtet sich nach dem Reglement über Salärzuschläge (Anhang 7).

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Arbeitszeiten mit dem von Sunrise vorgegebenen Tool und gemäss den Arbeitszeiterfassungsanweisungen zu erfassen.

## **3.2 Mehrstunden (Überstunden und Überzeiten)**

### **3.2.1 Allgemeines**

Überstunden liegen vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Als Überzeit gilt diejenige Arbeitszeit, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von derzeit 45 Stunden überschreitet (Art. 9 ArG). Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise – insbesondere bei Dringlichkeit der Arbeit – überschritten werden. Überstunden und Überzeiten müssen von der vorgesetzten Person ausdrücklich angeordnet werden. Nicht angeordnete Überstunden und Überzeiten sind der zuständigen vorgesetzten Person umgehend zu melden und genehmigen zu lassen. Nicht angeordnete bzw. nicht genehmigte Überstunden und Überzeiten werden nicht akzeptiert.

Grundsätzlich ist anzustreben, dass keine Überstunden und Überzeiten geleistet werden. Die Mitarbeitenden sind jedoch im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet, Überstunden und Überzeiten zu leisten, soweit es ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Mehrstunden sind grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, wobei zuerst die Überzeiten kompensiert werden. Die Kompensation der übrigen Mehrstunden kann erst erfolgen, wenn alle Überzeiten kompensiert sind.

### **3.2.2 Überstunden**

Allfällige Überstunden sollen während des laufenden Kalenderjahres mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Die Kompensation muss vorgängig von der vorgesetzten Person genehmigt werden. Überstunden, die bis Ende des Kalenderjahres nicht mit Freizeit kompensiert werden konnten, können vom Mitarbeitenden zur Auszahlung beantragt werden. Die Auszahlung erfolgt im Folgejahr zum Basis- bzw. Fixsalär (ohne variable Anteile) ohne Zuschläge für Überstunden.

### **3.2.3 Überzeiten**

Es ist anzustreben allfällige Überzeit während des laufenden Kalenderjahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation muss vorgängig im Einvernehmen zwischen dem Mitarbeitenden und der vorgesetzten Person vereinbart werden. Überzeitstunden, die bis Ende des Kalenderjahres nicht mit Freizeit kompensiert werden konnten, werden mit dem gesetzlichen Zuschlag ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt im Folgejahr.

## **4 Arbeitsort**

Als Arbeitsort gilt der vereinbarte Ort, doch kann der Mitarbeitende auch in einen anderen Betrieb versetzt werden, sofern objektive betriebliche Gründe für eine solche Versetzung gegeben sind und dies dem betroffenen Mitarbeitenden durch den verbundenen längeren Arbeitsweg allgemein zumutbar ist. Dabei darf der Arbeitsweg an den neuen Arbeitsort nicht weiter als 15 Kilometer vom vereinbarten Arbeitsort entfernt liegen.

## 5 Ferien

### 5.1 Ferienanspruch

Pro Kalenderjahr haben Mitarbeitende folgende Ferienansprüche:

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

Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum wird der Ferienanspruch proportional gekürzt.

Mitarbeitenden, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt. Das Ferienguthaben wird auf halbe Tage errechnet.

Für Mitarbeitende im Stundensalär wird der Ferienanspruch finanziell mit einem separat ausgewiesenen Salärzuschlag von 10,64% bei 5 Wochen Ferienanspruch bzw. 13.04% bei 6 Wochen Ferienanspruch pro Kalenderjahr abgegolten.

### 5.2 Ferienbezug

Der Ferienbezug ist durch Absprache mit der vorgesetzten Person so zu wählen, dass der Geschäftsbetrieb von Sunrise möglichst wenig beeinträchtigt wird.

Sunrise ist bestrebt, den Wünschen der Mitarbeitenden und insbesondere 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 2 Wochen Ferien zusammenhängend zu beziehen.

Das Ferienguthaben muss grundsätzlich bis Ende des entsprechenden Kalenderjahres vollständig bezogen werden.

Der Übertrag von Ferien in das Folgejahr wird nur in begründeten Ausnahmefällen (z.B. wenn der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist) gewährt. Es braucht hierfür die Einwilligung der vorgesetzten Person und der Leitung Human Resources.

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

Hat der Mitarbeitende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr bezahlte Ferien bezogen als ihm zustehen, kann Sunrise das zu viel ausgerichtete Feriensalär zurückfordern.

### 5.3 Spezielle Bestimmungen

Fällt während der Ferienzeit eines Mitarbeitenden ein Feiertag oder arbeitsfreier Halbtag auf einen Wochentag von Montag bis Freitag, so wird ein solcher Tag oder Halbtag nicht an die Ferien angerechnet. Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeitender während seinen Ferien, hat er dies der vorgesetzten Person und Human Resources unverzüglich zu melden. Nicht als Ferientage gelten die ärztlich

bescheinigten Tage gänzlicher Ferienunfähigkeit, die nicht Folge einer bewusst oder fahrlässig eingegangenen Gefährdung sind. Sunrise behält sich vor, ärztliche Zeugnisse durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

Sunrise ist aus dringenden betrieblichen Gründen berechtigt, den Mitarbeitenden aus den Ferien zurückzurufen. Dem Mitarbeitenden sind in einem solchen Fall die ihm durch die Unterbrechung seiner Ferien entstandenen besonderen Auslagen zu ersetzen. Der Anspruch auf den nicht bezogenen Teil der Ferien bleibt gewahrt.

## 5.4 Ferienkürzung

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruches erfolgt gemäss Art. 329b OR, wobei das Kalenderjahr die Grundlage für die Berechnung der Ferienkürzung bildet.

Sind die Ferien für das jeweilige Kalenderjahr schon bezogen, so erfolgt ein Salärabzug.

## 6 Feiertage

Sunrise gewährt den Mitarbeitenden bezahlte Feiertage (inkl. Bundesfeiertag). Massgebend sind die Feiertage am Arbeitsort.

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, die Arbeit an von den Kantonen nicht als Feiertage anerkannten religiösen Feiertagen auszusetzen. Sunrise muss jedoch spätestens drei Tage im Voraus unter Angabe des religiösen Feiertages über die Absenz informiert werden. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuholen oder wird – falls dies nicht möglich ist - vom Salär abgezogen. Mit Zustimmung der vorgesetzten Person kann auch Mehrarbeit kompensiert werden.

Für weitere religiöse Feiern wird den Mitarbeitenden wenn möglich freigegeben. Solche Absenzen müssen vorgängig durch die vorgesetzte Person bewilligt werden und gelten nicht als Arbeitszeit. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuholen oder wird - falls dies nicht möglich ist - vom Salär abgezogen. Mit Zustimmung der vorgesetzten Person kann auch Mehrarbeit kompensiert werden.

## 7 Bezahlte Absenzen

### 7.1 Grundsatz

In den folgenden Fällen hat der Mitarbeitende Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- Eigene Trauung bzw. Registrierung der Partnerschaft: 2 Arbeitstage
- Hochzeit von Kindern, Eltern und Geschwistern: 1 Arbeitstag
- Tod des Lebenspartners, der eigenen Kinder, der Eltern: 3 Arbeitstage
- Tod in der engeren Verwandtschaft (Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern): 1 Arbeitstag
- Betreuung bei plötzlich schwerer Erkrankung oder Unfall naher Familienangehörigen: Bis 3 Arbeitstage
- Stellensuche nach erfolgter Kündigung: benötigte Zeit nach Übereinkunft
- Militärische Rekrutierung: gemäss Marschbefehl
- Waffen- und Ausrüstungsinspektion: ½ Arbeitstag
- Amtliche Vorladung: benötigte Zeit nach Übereinkunft

- Umzug des eigenen Haushalts (kein Urlaub für Umzüge, die infolge des Austritts aus Sunrise erfolgen): 1 Arbeitstag

## **7.2 Gewerkschaftliche Ausbildung und Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen**

Mitglieder von syndicom (darunter fallen alle Mitarbeitende, die eine Mitgliedschaft bei syndicom haben und der Firmenvorstand), welche an einem gewerkschaftlichen Ausbildungskurs teilnehmen, haben Anspruch auf 3 unbezahlte Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Mitglieder des Firmenvorstands haben Anrecht auf 5 bezahlte Urlaubstage pro Kalenderjahr für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Funktionen (Firmenkonferenz, Firmenvorstand). Sunrise ist rechtzeitig über den Bezug eines Urlaubstages zu orientieren.

Eine weitergehende Beanspruchung durch leitende Verbandsfunktionen kann zwischen syndicom und Sunrise in einer speziellen Vereinbarung geregelt werden.

## **7.3 Arztbesuche und Behördengänge**

Arztbesuche und Behördengänge 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.

## **7.4 Mutterschaftsurlaub**

Sunrise gewährt Mitarbeiterinnen einen erweiterten, bezahlten Mutterschaftsurlaub von 17 Wochen bei voller Salärzahlung (100% des Basis- bzw. Fixsalärs inklusive durchschnittlicher variabler Anteil; ohne Salärzuschläge). Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen Sunrise zu. Erhält die Mitarbeiterin keine Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz, richtet sich ihr Anspruch nach Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Es besteht die Möglichkeit zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs unmittelbar vor der Geburt zu beziehen. Auf Wunsch wird die Rückkehr in einem gegenüber dem bisherigen vertraglichen Beschäftigungsgrad reduzierten Pensum geprüft, wobei die Mitarbeiterin ihren Wunsch spätestens 60 Tage vor der Niederkunft mitteilen muss. Auf eine Pensumsreduktion besteht kein Anspruch.

## **7.5 Vaterschaftsurlaub**

Sunrise gewährt Mitarbeitern einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 8 Arbeitstagen. Mehrlingsgeburten lösen keinen zusätzlichen Anspruch aus. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

## **8 Unbezahlter Urlaub**

### **8.1 Grundsatz**

Mitarbeitende haben die Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu beziehen, vorausgesetzt ihr Arbeitsverhältnis ist unbefristet, das erste Dienstjahr abgeschlossen und sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

Die Dauer des unbezahlten Urlaubs erstreckt sich von minimal einem Monat bis maximal sechs Monate. Während des unbezahlten Urlaubs wächst kein Ferienanspruch an; die Ferienkürzung greift ab dem ersten Urlaubstag. Unbezahlter Urlaub wird an das Dienstalter angerechnet. Allfällige aufgelaufene Ferienguthaben und/oder Mehrstunden sind vor Antritt des unbezahlten Urlaubs vollständig abzubauen.

### **8.2 Anträge und Bewilligung**

Anträge für unbezahlten Urlaub müssen spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Antrittsdatum mit dem entsprechenden Antragsformular eingereicht werden. Die Bewilligung von unbezahltem Urlaub sowie die gegenseitigen Abmachungen haben schriftlich zu erfolgen.

### **8.3 Versicherungsschutz**

Der Unfallversicherungsschutz bleibt während der Dauer des unbezahlten Urlaubs unverändert bestehen. Die Versicherungsprämie wird von Sunrise übernommen. Die Versicherung gegen Krankheit ist durch die persönliche Krankenversicherung des Mitarbeitenden zu regeln und somit Sache des Mitarbeitenden.

### **8.4 Pensionskassenbeiträge**

Es kommen die relevanten Richtlinien des Pensionskassenreglements zur Anwendung.

## **9 Salär, Zulagen, Zuschläge und Auslagenersatz**

### **9.1 Grundsatz**

Grundsätzlich setzt sich das Zielsalär aus dem Basis- bzw. Fixsalär (brutto) und dem variablen Anteil bei voller Zielerreichung (brutto) zusammen. Vorbehalten bleiben andere Salärauszahlungsmodelle aufgrund von Spezialreglementen oder Vertrag.

Die Auszahlung des Basis- bzw. Fixsalärs erfolgt in 12 monatlichen Raten, in der Regel am 25. des Monats und ausschliesslich bargeldlos auf das Salärkonto des Mitarbeitenden.

Die jeweils gültigen Arbeitnehmerbeiträge für die AHV/IV/EO/ALV und für die berufliche Vorsorgeversicherung von Sunrise sowie die Prämien für die Nichtberufsunfall- (NBU), die Unfall-Zusatz- (UVG-Z) und die Krankentaggeldversicherung (KTG) werden vom Salär in Abzug gebracht. Wo nichts Besonderes festgelegt ist, werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge hälftig geteilt.

Das jährliche Mindest-Zielsalär einer Vollzeitstelle beträgt CHF 54'000.- (brutto). In begründeten Einzelfällen kann dieses unterschritten werden.

## **9.2 Variabler Anteil**

Die Bemessung und Auszahlung des variablen Saläranteils richtet sich nach den Vergütungsplänen gemäss den Anhängen 2-6.

## **9.3 Familienzulage**

Die Ausrichtung von Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **9.4 Zuschläge**

Die Ausrichtung der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst richten sich nach dem Reglement über Salärzuschläge (Anhang 7).

## **9.5 Auslagenersatz**

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

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

## **10 Arbeitsverhinderung und Salärfortzahlung**

### **10.1 Meldepflicht, Arztzeugnis und Vertrauensarzt**

Jede Arbeitsunfähigkeit ist der vorgesetzten Person so früh als möglich (spätestens bis 9:00 Uhr) persönlich mit einem Telefonanruf zu melden. Eine Meldung per SMS oder E-Mail etc. ist nicht genügend. Ab dem 3. Tag der Arbeitsverhinderung infolge Krankheit und bei Unfall ab dem 1. Tag der Arbeitsverhinderung ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

In besonderen Fällen kann Sunrise ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis verlangen.

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

Bei Krankheit während der Kündigungsfrist nach erfolgter Kündigung durch Sunrise ist unaufgefordert ab dem 1. Tag der Absenz ein Arztzeugnis vorzulegen.

### **10.2 Auszahlung der Versicherungsleistungen**

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

### **10.3 Salärfortzahlung bei Krankheit**

Die Mitarbeitenden sind bei einer privaten Versicherungsgesellschaft gegen Salärausfall infolge unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit versichert (80% des versicherten Zielsalärs, während maximal 730 Tagen inklusive Wartefrist). Die Prämien werden je zur Hälfte von Sunrise und den Mitarbeitenden bezahlt. Diese Krankentaggeldversicherung tritt anstelle der Salärfortzahlungspflicht von Sunrise. Die jeweils gültigen Versicherungsbedingungen sind anwendbar.

Während der Wartefrist bezahlt Sunrise das auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallende Salär.

Nach der Wartefrist leitet Sunrise das Krankentaggeld an den betroffenen Mitarbeitenden weiter. Diese Taggeldleistung ergänzt Sunrise während maximal 730 Tagen mit einer Salärfortzahlung, so dass dem Mitarbeitenden zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenen Nettosalärs bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Für die Berechnung des Nettolohns gilt das vertraglich vereinbarte Basis- bzw. Fixsalär und der durchschnittliche variable Anteil (ohne Salärzuschläge; ohne Familienzulagen).

Die ergänzende Salärfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus. Sunrise kann die Taggelder im gleichen Ausmass kürzen wie die Versicherung ihre Leistungen kürzt.

Der Anspruch auf die ergänzende Salärfortzahlung endet spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherungsgesellschaft nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

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

### **10.4 Salärfortzahlung bei 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. Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall leitet Sunrise das ausgerichtete Unfalltaggeld dem betroffenen Mitarbeitenden weiter. Diese Taggeldleistung ergänzt Sunrise während maximal 730 Tagen mit einer Salärfortzahlung, so dass dem Mitarbeitenden zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100% des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenen Nettosalärs bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Für die Berechnung des Nettosalärs gilt das vertraglich vereinbarte Basis- bzw. Fixsalär und der durchschnittliche variable Anteil (ohne Salärzuschläge; inklusive Familienzulagen) vor erstmaligem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Sunrise kann die Taggelder im gleichen Ausmass kürzen wie die Versicherung ihre Leistungen kürzt.

Während den ersten drei Tagen nach dem Unfalltag, wenn noch keine Versicherungsleistungen ausgerichtet werden übernimmt Sunrise die vollständige Salärfortzahlung.

Der Anspruch auf die ergänzende Salärfortzahlung endet spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte



Taggeld gegenüber der Versicherungsgesellschaft nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

Zusätzlich übernimmt die Versicherung während des Arbeitsverhältnisses weltweit die Heilungskosten, inklusive freier Arztwahl, in der privaten Spitalabteilung.

#### **10.4.1 Invalidität als Unfallfolge**

Die Mitarbeitenden erhalten im Falle einer Vollinvalidität als Folge eines Unfalls ein Kapital in der Höhe von 2 AHV-Jahressalären ausbezahlt. Dieses Kapital wird zusätzlich zur Rente der Unfallversicherung ausbezahlt. Es gelten die Bestimmungen des abgeschlossenen Versicherungsvertrages.

#### **10.4.2 Leistungen im Todesfall als Unfallfolge**

Die Hinterbliebenen erhalten bei einem Tod durch Unfall eines Mitarbeitenden ein Kapital in der Höhe eines AHV-Jahressalärs. Es gelten die detaillierten Bestimmungen des abgeschlossenen Versicherungsvertrages.

#### **10.5 Salärfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst**

Bei Abwesenheit wegen schweizerischem Militärdienst, Rotkreuzdienst, Zivildienst oder Schutzdienst, Feuerwehr oder Jugend und Sport-Kursen gilt folgende Salärfortzahlung:

Grundsätzlich wird eine Entschädigung nach den gesetzlichen Vorschriften (EOG) ausgerichtet. Sunrise ergänzt die ausgerichtete Entschädigung mit einer Salärfortzahlung, wenn der Mitarbeitende sich verpflichtet, sein Arbeitsverhältnis während einer bestimmten Zeitspanne nach der Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen. Diese Zeitspanne beträgt 3 Monate pro 4 Wochen Dienst, höchstens aber 12 Monate.

Kündigt der Mitarbeitende in der Verpflichtungsphase, muss er das zusätzliche über das gesetzliche Minimum hinaus bezahlte Salär anteilmässig zurückbezahlen. Die Verpflichtung (Rückzahlungsbetrag, Bindungsfrist und Fälligkeit) ist mit dem betroffenen Mitarbeitenden schriftlich zu vereinbaren.

Die ergänzende Salärzahlung zur Entschädigung nach EOG wird bis höchstens 100% vom vereinbarten Basis- bzw. Fixsalär gewährt. Sunrise richtet die Salärzahlung an Mitarbeitende im unbefristeten Anstellungsverhältnis aus; während dieser Zeit fallen die EO-Entschädigungen Sunrise zu.

Kollidiert der Zeitpunkt eines Dienstes mit den Interessen von Sunrise, so ist der Mitarbeitende verpflichtet, die notwendigen Schritte für eine Dienstverschiebung zu unternehmen.

Bei Arbeitsverhinderung durch Teilnahme an freiwilligen Dienstanlässen besteht kein Saläranspruch.

#### **10.6 Nicht versicherte unverschuldete Arbeitsverhinderungen**

Bei nicht versicherten unverschuldeten Arbeitsverhinderungen erbringt Sunrise die Salärfortzahlung 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.

## **11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **11.1 Beendigung ohne Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. am Ende des Monats nach Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters
- b. mit dem Tod
- c. bei Ablauf der Vertragsdauer

### **11.2 Kündigungsfristen**

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit 7 Tagen Kündigungsfrist auf jeden Kalendertag gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Im Falle von Kündigungen von syndicom Firmenvorstands-Mitgliedern, deren Kündigung in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen, sucht Sunrise in Rücksprache mit syndicom nach möglichen Beschäftigungsalternativen.

### **11.3 Form**

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

## **12 Rechte und Pflichten**

### **12.1 Aus- und Weiterbildung**

Mitarbeitende bei Sunrise haben Anspruch auf eine angemessene berufliche Entwicklung (u.a. Aus- und Weiterbildung), die den Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gewährleistet. So erhalten sie dank ihrem Engagement und 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 intern, extern oder on-the-job erfolgen kann, methodisch, finanziell oder mit Zeit.

Im Rahmen der Entwicklungsgespräche werden die Entwicklungs- und Fördermassnahmen zwischen der vorgesetzten Person und dem Mitarbeitenden gemeinsam festgelegt. Bei entsprechenden Wunsch werden die dafür benötigten Ressourcen individuell vereinbart. Der Anspruch für die benötigten Ressourcen ist mit den Anforderungen des Unternehmens, die sich aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmens-, Bereichs-, Team- und persönlich vereinbarten Zielen ableiten lassen, abzugleichen. In begründeten Ausnahmen kann der Anspruch verwehrt werden.

## 12.2 Diskriminierungsverbot

Sunrise schützt die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität und ihrer Privatsphäre (z.B. Aufbewahrungsmöglichkeit für persönliche Utensilien, wie z.B. Insulinspritzen für Diabetiker) am Arbeitsplatz.

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

## 12.3 Datenschutz

Jeder Mitarbeitende hat Anspruch darauf, dass seine Personendaten im Unternehmen vertraulich behandelt werden. Sunrise trifft sämtliche verhältnismässigen Massnahmen, um die Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und Zugriff zu schützen.

Sunrise vergewissert sich über die Richtigkeit der bearbeiteten Personendaten und überprüft sie in regelmässigen Abständen auf ihre Aktualität. Der Mitarbeitende hat jederzeit die Möglichkeit, Einsicht in sein Personaldossier zu erhalten. Bei unrichtigen Personendaten kann der Mitarbeitende eine Berichtigung verlangen. Sunrise stellt sicher, dass über die Mitarbeitenden keine persönlichen, privaten oder andere Informationen festgehalten werden, welche nicht für die Ausübung der Tätigkeit und Administration der Anstellung wichtig und notwendig sind.

Die systematische Analyse von aggregierten Daten zum ausschliesslichen Zweck des ‚data mining‘ und deren Verwertung wird syndicom vorgängig mitgeteilt und bedarf einer Einwilligung durch die jeweils betroffenen Mitarbeitenden.

Im Falle eines Outsourcings von HR-Dienstleistungen ist Sunrise zur Datenweitergabe im In- und Ausland, zur Datenführung auf globalen Systemen und durch Dritte sowie zur Abrufung der Daten aus dem In- und Ausland ermächtigt. Sunrise stellt sicher, dass die entsprechenden Vertragspartner die Daten rechtmässig und vertraulich behandeln und diese nur zweckgebunden und verhältnismässig verwenden. Die Datensicherheit sollte in Anlehnung an einen vergleichbaren Schweizer Standard gewährleistet werden.

## 12.4 Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Mitarbeitende hat im Rahmen seines Aufgabengebietes - soweit es für die Ausübung seiner Tätigkeit notwendig ist - seine gesamte Arbeitskraft und sein ganzes Wissen und Können bei Sunrise einzubringen, sofern er dabei keine Geheimhaltungspflichten gegenüber Dritten verletzt. Er ist verpflichtet, die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die Interessen von Sunrise in jeder Hinsicht zu wahren.

Wo die Umstände es erfordern, ist die Sunrise zur vorübergehenden Zuweisung anderer Aufgaben berechtigt, soweit dies mit der Ausbildung und den Kenntnissen des Mitarbeitenden zu vereinbaren ist und ihm dies aufgrund seiner Stellung und Entlohnung zugemutet werden kann.

Der Mitarbeitende hat Arbeitsmittel (z.B. Badge, Mobiltelefon, Notebook etc.), technische Einrichtungen und Anlagen, Fahrzeuge und übriges Material, welches ihm Sunrise zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung stellt, fachgerecht und sorgfältig zu behandeln.

## **12.5 Arbeitsmaterial und Rückgabepflicht**

### **12.5.1 Allgemein**

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche ihr/ihm 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. Der Mitarbeitende verpflichtet sich ferner, keinerlei Abschriften, Kopien, Fotos und Filme des Kundenverzeichnisses oder anderer als vertraulich klassifizierter Unterlagen und Daten anzufertigen und sämtliche Kopien der übrigen Unterlagen und Daten ebenfalls unaufgefordert an Sunrise zu übergeben.

### **12.5.2 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. Er ist sorgfältig zu verwahren und darf nicht in die Nähe von starken elektromagnetischen Feldern gebracht werden (z.B. Lautsprecher, Bildschirme etc.).

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 wird eine Umtriebsgebühr von jeweils CHF 50.- pro Badge verrechnet. Die Umtriebsgebühren werden automatisch vom Salär abgezogen.

## **12.6 Nebenbeschäftigung**

Der Mitarbeitende darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung ausüben, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere Sunrise konkurrenziert.

Nebenbeschäftigungen sind unabhängig vom Beschäftigungsgrad durch die vorgesetzte Person und Human Resources schriftlich zu genehmigen.

Die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes (inkl. Verordnungen), insbesondere die Höchstarbeitszeiten, sind gesamthaft einzuhalten.

## **12.7 Übernahme öffentlicher Ämter und Verwaltungsratsmandate**

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

Der Mitarbeitende hat in der Regel das Recht, ein öffentliches Amt auszuüben. Die vorgesetzte Person und Human Resources sind vor der Übernahme eines solchen Amtes zu informieren. Wird durch

die Übernahme eines öffentlichen Amtes das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt oder liegt eine Interessenskollision vor, entscheidet das ELT.

Für die Übernahme eines Verwaltungsratsmandates ist ein Gesuch über die vorgesetzte Person an Human Resources zu stellen. Der Entscheid wird nach Beurteilung allfälliger Interessenskollisionen durch das ELT gefällt.

## **12.8 Geheimhaltungspflicht**

### **12.8.1 Allgemeines**

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Sunrise zu wahren, über alle übrigen vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren und alle Unterlagen, Daten und Datenträger so aufzubewahren, dass sie Dritten unzugänglich sind.

Dieser Geheimhaltungsverpflichtung unterliegen sämtliche Unterlagen, Daten und Datenträger, welche 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 der Mitarbeitende selbst angefertigt hat oder die ihm infolge des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen oder zugänglich sind. Ohne Erlaubnis von Sunrise darf der Mitarbeitende derartige Unterlagen weder selbst verwenden, noch darf er 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.

### **12.8.2 Kundendaten im Besonderen**

Es ist für Sunrise, nicht zuletzt auf Grund von Art. 43 FMG und Art. 35 DSG, von zentraler Bedeutung, dass jegliche Art von Kundenkommunikation - mündliche, via Daten oder Bilder - vertraulich behandelt wird. Das bedeutet:

- Kein Mitarbeitender darf ohne stichhaltigen geschäftlichen Grund Zugriff auf Informationen aus Kundendateien, Kundenreports und Kundenverzeichnissen, auf geschützte persönliche Kundeninformationen oder andere geschützte persönliche Informationen haben und diese auch nicht verwenden oder weitergeben.
- Kein Mitarbeitender darf seine eigenen Kundendateien und Kundenreports oder Daten über Familie und Freunde bearbeiten.
- Kein Mitarbeitender darf Informationen aus Kundenkommunikation, -übermittlungen oder Informationsverarbeitungsvereinbarungen weitergeben, ausser wenn er dazu gesetzlich verpflichtet ist oder dies für die Sicherheit oder den Schutz der Kunden, der Mitarbeitenden oder des Eigentums von Sunrise nötig ist.

In jenen Fällen, in denen Sunrise Kundendaten benutzt werden, um zu evaluieren, ob die Dienstleistungen den Bedürfnissen der Kunden entsprechen, und um neue Dienstleistungen für die Kunden zu entwickeln, werden die Daten derart zusammengefasst, dass die Identifikation einzelner Kunden verunmöglicht wird.

## 12.9 Meldepflicht

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, Änderungen seines Wohnorts, seines Zivilstands, Geburt und Tod eigener Kinder sowie auch weitere für das Arbeitsverhältnis wesentliche Informationen (z.B. Diplome, Kursbescheinigungen etc.) im Employee Self Service zu erfassen oder an Human Resources 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 unbewilligte Absenz betrachtet (vgl. hierzu Meldepflicht bei Krankheit Ziff. 10.1).

Der Mitarbeitende informiert seine vorgesetzte Person über künftige längere Arbeitsabsenzen (z.B. Spitalaufenthalte, Militärdienst etc.) frühzeitig.

## 12.10 Zuwendungen

Es ist dem 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, hat der Mitarbeitende Sunrise die Zuwendung sofort offenzulegen und ihr bei erfolgter Annahme herauszugeben.

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

Es gelten die Bestimmungen des Antibestechungsreglements.

## 12.11 Geistiges Eigentum

Soweit Sunrise die Rechte an Arbeitsergebnissen des Mitarbeitenden nicht bereits von Gesetzes wegen erwirbt, tritt der Mitarbeitende sämtliche Rechte an seinen 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 beim Mitarbeitenden verbleiben, verzichtet dieser auf deren Geltendmachung gegenüber Sunrise. Falls ein derartiger Verzicht gesetzlich unwirksam ist, verpflichtet sich der Mitarbeitende, seine 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 Salärs vollständig abgegolten. Soweit das Gesetz in den Ausnahmefällen nach Art. 332 Abs. 4 OR zwingend eine Vergütungspflicht vorsieht, hat der Mitarbeitende 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 den 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, hat die/der Mitarbeitende eine Herausgabepflicht. Der Pflicht zur Übertragung hat der Mitarbeitende auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nachzukommen.

Die Bestimmungen betreffend Geschäftsgeheimnis bleiben von diesen Regelungen unberührt.

## **12.12 Verwendung von Drittwerken**

Der Mitarbeitende gewährleistet, dass er keine Drittwerke verwendet, ohne Sunrise auf diese Werke und ihre Quellen hinzuweisen.

## **12.13 Konkurrenzverbot**

Mitarbeitende, die durch ihre dienstlichen Tätigkeiten in besonderem Masse mit Geschäfts-geheimnissen in Berührung kommen oder zu vertraulichen Informationen Zugang haben, können zur Unterzeichnung einer besonderen Konkurrenzklausel angehalten werden.

## **12.14 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.

## **13 Schlussbestimmungen**

Soweit das Arbeitsverhältnis durch diesen GAV nicht geregelt ist, kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts zur Anwendung insbesondere die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag, sowie alle anderen eidgenössischen und kantonalen Vorschriften.

Änderungen und Ergänzungen dieses GAV (inklusive Anhänge, etc.) inklusive dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

## **SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN**

### **14 Friedenspflicht**

Die GAV-Parteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen, insbesondere Streik, Aussperrung und Boykott sind während der Geltungsdauer dieses GAV untersagt, und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV und die Anhänge nicht geregelt sind. Die Verpflichtung gilt auch für die Sektionen, sowie für regionale, kantonale und lokale Organe von syndicom.

### **15 Paritätische Schlichtungskommission**

Um Meinungsverschiedenheiten zwischen den GAV-Parteien zu schlichten, wird eine gemeinsame Paritätische Schlichtungskommission gebildet. Die paritätische Schlichtungskommission unterbreitet bei Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien Einigungsvorschläge.

Differenzen im Zusammenhang mit den Salärverhandlungen (Ziff. 21 GAV) können nicht der Paritätischen Schlichtungskommission unterbreitet werden. Dafür ist ausschliesslich das Schiedsgericht (Ziff. 16 GAV) zuständig.

#### **15.1 Wahl und Konstituierung der Paritätischen Schlichtungskommission**

Die Paritätische Schlichtungskommission besteht aus fünf Mitgliedern. Sunrise und syndicom bezeichnen je zwei Mitglieder und zwei Ersatzmitglieder und bestimmen gemeinsam das fünfte 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. 16 GAV. Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission werden für die Geltungsdauer des GAV gewählt. Deren Amtsdauer verlängert sich automatisch mit der Verlängerung des GAV.

#### **15.2 Verfahren der Paritätischen Schlichtungskommission**

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

Nach durchgeführter Verhandlung unterbreitet die Paritätische Schlichtungskommission spätestens innerhalb eines Monats nach der Verhandlung einen Erledigungsvorschlag, der schriftlich zu eröffnen ist.

Die Paritätische Schlichtungskommission entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder bzw. - im Verhinderungsfall - der Anwesenheit der Ersatzmitglieder.

Nehmen nicht beide GAV-Parteien den Erledigungsvorschlag innerhalb von 15 Tagen nach Eröffnung (jeweiliges Zustelldatum) ausdrücklich an, gilt er als abgelehnt.



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

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

## **16 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 zuständig.

Die Wahl, Konstituierung und Zuständigkeit des Schiedsgerichts sowie das Verfahren richten sich nach Anhang 8 (Schiedsgericht) dieses GAV.

## **17 Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)**

Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden (Ausnahme: Lernende sind von der Beitragspflicht ausgenommen) entrichten einen GAV-Beitrag von CHF 12.00 pro Monat im Jahr 2018, CHF 15.00 pro Monat im Jahr 2019 und CHF 17.00 pro Monat ab dem Jahr 2020. Der Beitrag wird durch Sunrise monatlich vom Salär in Abzug gebracht und ist auf der Salärabrechnung aufgeführt.

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

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds eingelegt, den die GAV-Parteien durch eine Paritätische Kommission (Anhang 9) verwalten. Aus dem Fonds können Aufwendungen finanziert werden, die mit dem Vollzug des GAV und mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben. Insbesondere können durch den Fonds finanziert werden:

- Druckkosten für den GAV und Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen
- Kosten der GAV-Parteien für die Paritätische Schlichtungskommission und für paritätische Organe des Sozialplans
- Administrationskosten des Fonds
- Verhandlungskosten von syndicom für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV
- Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse und für die Ausbildung der Mitglieder des Staff Committees (Personalkommission)
- Kosten für Urlaub von Delegierten, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche in einer gewählten Funktion bei der syndicom mitarbeiten

Mitgliedern einer Arbeitnehmerorganisation, die nicht GAV-Partei und dem GAV nicht angeschlossen ist, wird der GAV-Beitrag auf Antrag aus dem Fonds zurückerstattet.

## **18 Mitwirkungsrechte**

Die Mitwirkungsrechte werden durch syndicom und das Staff Committee wahrgenommen. Die Mitwirkungsbereiche und –grade ergeben sich aus der Mitwirkungsmatrix (Anhang 1).

## **19 Staff Committee (Personalkommission)**

Das Staff Committee nimmt die in der Mitwirkungsmatrix (Anhang 1) definierten Mitwirkungsrechte wahr.

## **20 Informationsrecht der Gewerkschaft**

Der Zugang zum Betrieb ist syndicom nach vorgängiger Absprache mit Sunrise gewährt.

Syndicom stehen pro Kalenderjahr bis zu 4 Stunden zur Verfügung, um die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit zu informieren. Das Management der Sunrise ist berechtigt, im Rahmen dieser Veranstaltungen seine Meinung zu äussern und die Haltung von Sunrise darzulegen.

## **21 Salärverhandlungen**

Jede Vertragspartei kann bis zum 31. Dezember Verhandlungen über Saläranpassungen verlangen. Kriterien für die Lohnbemessung sind zusätzlich zum Unternehmenserfolg prinzipiell die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Gesamtwirtschaft und der Branche.

## **22 Sozialplan**

Müssen aus nicht in der Person des Mitarbeitenden liegendem Anlass Kündigungen im Sinne von Art. 335d ff. OR in Aussicht genommen werden, kommen die Bestimmungen des Sozialplans (Anhang 10) zur Anwendung.

## **23 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.

## **24 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2018 in Kraft und ist auf vier Jahre, das heisst bis zum 31. Dezember 2021, befristet. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 30. Juni 2021 schriftlich eine Neuverhandlung verlangt, verlängert sich der GAV automatisch um 1 Jahr bis am 31. Dezember 2022; er ist dann bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Verlangt eine GAV-Partei eine Neuverhandlung, endet der GAV am 31. Dezember 2021, falls sich die GAV-Parteien nicht auf eine Weiterführung des GAV einigen. Hat sich der GAV bis am 31. Dezember 2022 verlängert, nehmen die GAV-Parteien bis spätestens am 30. Juni 2022 Verhandlungen über eine allfällige Weiterführung des GAV auf.

## **25 Bestandteile des GAV**

Folgende Dokumente sind integrale Bestandteile des vorliegenden GAV:

- Anhang 1: Mitwirkungsmatrix
- Anhang 2: Bonusplan
- Anhang 3: Customer Consultant Incentive Plan
- Anhang 4: Customer Service Frontline Incentive Plan
- Anhang 5: Salesplan
- Anhang 6: Serviceplan
- Anhang 7: Reglement über Salärzuschläge
- Anhang 8: Schiedsgericht
- Anhang 9: Paritätische Kommission
- Anhang 10: Sozialplan

## **26 Anwendbares Recht und Gerichtsstand**

Dieser Gesamtarbeitsvertrag untersteht ausschliesslich dem materiellen Schweizer Recht. Streitigkeiten, aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag zwischen den GAV-Parteien, unterstehen der in diesem Vertrag definierten Schiedsgerichtsgerichtsbarkeit.

## Sunrise Communications AG

Ort und Datum \_\_\_\_\_ Olaf Swantee  
CEO \_\_\_\_\_

Ort und Datum \_\_\_\_\_ Karin Schmidt  
CHRO \_\_\_\_\_

## syndicom

Ort und Datum \_\_\_\_\_ Giorgio Pardini  
Leiter Sektor  
ICT \_\_\_\_\_

Ort und Datum \_\_\_\_\_ Daniel Hügli  
Zentral-  
sekretär ICT \_\_\_\_\_