

# GAV Vereinbarung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

zwischen

**Swisscom AG**

Hauptsitz, 3050 Bern

nachfolgend „Swisscom“ genannt

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

**transfair - der Personalverband des Service Public**

Hopfenweg 21, 3000 Bern 14

## **1 Zweck der Vereinbarung**

Die Parteien bezwecken mit der vorliegenden Vereinbarung:

- Die Umsetzung und Konkretisierung der in Art. 73a ArGV1 vorgesehenen Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73 ArGV1;
- die Anpassung des GAV Swisscom gültig ab 1. April 2015, um den Anforderungen von Art. 73a ArGV1 gerecht zu werden;
- die Berücksichtigung sowohl der Anliegen des Gesundheitsschutzes als auch der Bedürfnisse und Realitäten der modernen Arbeitswelt.

## **2 Geltungsbereich**

### **2.1 Betrieblich**

Diese Vereinbarung gilt für die Swisscom AG sowie für alle Gesellschaften des Swisscom Konzerns, die dem GAV Swisscom gültig ab 1. April 2015 mit einer Anschlussvereinbarung unterstellt sind.

Gesellschaften, die aufgrund der Regelung gemäss Art. 1.3 GAV dem GAV Swisscom nicht angeschlossen sind, können sich dieser Vereinbarung betreffend Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung mit Einverständnis von Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften anschliessen.

### **2.2 Persönlich**

Diese Vereinbarung gilt für GAV Mitarbeitende und Kader (Job Level B und C) von Gesellschaften, die unter den betrieblichen Geltungsbereich gemäss Ziffer 2.1 dieser Vereinbarung fallen, sofern die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erfüllt sind.

Für Kader (Job Level B und C) gelten lediglich die in dieser Vereinbarung aufgeführten Regelungen. Die übrigen Bestimmungen des GAV Swisscom kommen gemäss Art. 1.2 GAV nicht zur Anwendung.

Diese Vereinbarung gilt nicht für nachstehende Personen, welche vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind:

- Konzernleitungsmitglieder
- Kader im Job Level A
- CEO von Konzerngesellschaften

## **3 Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung**

In den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 46 ArG kann für GAV Mitarbeitende und Kader auf die Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h verzichtet werden, sofern die nachfolgenden Voraussetzungen gemäss Ziffer 3.1 bis 3.3 dieser Vereinbarung erfüllt sind.

GAV Mitarbeitende und Kader, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, steuern eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit und sorgen für die Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften.

### **3.1 Autonomie**

Auf die Arbeitszeiterfassung können GAV Mitarbeitende und Kader verzichten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungs- und Arbeitszeit-Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können. Ein Verzicht ist somit nur für GAV Mitarbeitende und Kader möglich, die mindestens mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit (in der Regel wöchentliche Betrachtung) selber festlegen können.

Darunter fallen unter anderem GAV Mitarbeitende und Kader mit Führungsaufgaben (Line Management) und/oder GAV Mitarbeitende und Kader, die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabengebietes weitgehend selber verantwortlich sind.

Ausgeschlossen vom Verzicht auf Arbeitszeiterfassung sind Mitarbeitende, die in einem Schichtarbeitsmodell arbeiten oder für die feste Arbeitszeiten gelten. Auch regelmässige Pikettdienste können zum Ausschluss führen. Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie unter Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.

### **3.2 Lohngrenze**

GAV Mitarbeitende und Kader, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, müssen einen vertraglich vereinbarten jährlichen Ziel-Lohn von mehr als CHF 120'000.-- haben.

Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich diese Lohngrenze dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

Bei einer Anpassung dieser Lohngrenze gemäss Art. 73a Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 73a Abs. 2 ArGV1 erfolgt eine entsprechende Anpassung dieser Vereinbarung.

### **3.3 Schriftliche Verzichtsvereinbarung und Widerrufsrecht**

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem GAV Mitarbeitenden / Kader festzuhalten. Diese enthält auch Informationen über die wesentlichen Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften.

GAV Mitarbeitende, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, erhalten 5 zusätzliche Ferientage pro Kalenderjahr. Überstunden sind damit in Abweichung von Art. 2.2.4 GAV abgegolten.

Die entsprechenden Regelungen für Kader sind in den Anstellungsbedingungen für Kader festgehalten und werden soweit erforderlich in der Verzichtsvereinbarung aufgenommen.

Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Militär-, Schutz- und Zivildienst, Weiterbildung, bezahlter Absenzen, Corporate Volunteering sind in jedem Fall zu erfassen.

Trotz dieses Verzichts steht es den GAV Mitarbeitenden/Kader frei, die Arbeitszeiten für sich zu notieren.

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung kann jährlich jeweils per Ende Kalenderjahr mit Wirkung ab dem Folgejahr durch die Arbeitgeberin oder die/den GAV Mitarbeitenden bzw. das Kader widerrufen werden. Erfüllt die/der Mitarbeitende / das Kader aufgrund eines Jobwechsels die Voraussetzungen für den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nicht mehr, endet die Verzichtsvereinbarung automatisch auf diesen Zeitpunkt.

Den Mitarbeitenden, welche die Verzichtsvereinbarung nicht unterzeichnen oder widerrufen, dürfen aus dieser Tatsache keine Nachteile erwachsen.

## **4 Massnahmen für den Gesundheitsschutz**

### **4.1 Informationspflicht von Swisscom**

Nebst der im Rahmen des Abschlusses der Verichtsvereinbarung zu erfolgenden Informationen über die Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften sind folgende weitere präventive Vorkehrungen seitens Swisscom vorgesehen:

- Information und Sensibilisierung der Führungskräfte über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, den Gesundheitsschutz und die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz im Rahmen der bestehenden Angebote (z.B. ProPräsenz und Leadership Academy).
- Swisscom informiert jährlich in geeigneter Form die GAV Mitarbeitenden und Kader mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung über psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz.
- Swisscom bietet allen GAV Mitarbeitenden und Kader mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung jährlich eine freiwillige Checkliste in Form eines Fragebogens an. In Abhängigkeit des Ergebnisses hat die/der GAV Mitarbeitende bzw. das Kader Anspruch auf einen persönlichen Health Check bei einem von Swisscom ausgewählten Anbieter.

### **4.2 Ermittlung arbeitsplatzbezogener psychosozialer Risiken und besondere Massnahmen**

Die besonderen Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten werden für die jeweiligen Mitarbeitendenkategorien anhand einer arbeitsplatzbezogenen Ermittlung der psychosozialen Risiken festgelegt.

Die paritätische Kommission gemäss Ziffer 6 wird beauftragt, diese Analyse unter Beizug von Fachexperten durchzuführen und die besonderen Massnahmen zu definieren. Swisscom informiert die Mitarbeitenden in geeigneter Form über die festgestellten spezifischen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und die daraus abgeleiteten Massnahmen.

### **4.3 Gespräch**

Swisscom führt mit den Mitarbeitenden/Kader mit einer Verichtsvereinbarung auf deren Wunsch hin sowie bei Anzeichen von psychosozialen Risiken, mindestens aber einmal jährlich, ein Gespräch, das insbesondere folgende Punkte beinhalten kann:

- Arbeitsumfang und Arbeitszeiten (Überstunden, Überzeit, Arbeit am Samstag und am Sonntag und in der Nacht, Pausen)
- Stressfaktoren und gesundheitliche Risiken.

## **5 Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen**

Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen gemäss Art. 73a Abs. 4 lit. b ArGV1 ist grundsätzlich Employment Relations, die auch Ansprechstelle für die vertragsschliessenden Gewerkschaften ist.

Die Anlaufstelle Employment Relations koordiniert sich in Fragen des Gesundheitsschutzes eng mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und kann einzelne Aufgaben und Fachthemen an interne und/oder externe Ansprechpersonen (z.B. Care Gate) delegieren.

Die Anlaufstelle stellt sicher, dass die Massnahmen gemäss Ziffer 4.1 und 4.3 wahrgenommen werden. Sie stellt auch sicher, dass Mitarbeitende, welche mit Schwierigkeiten in Bezug auf ihre Arbeitszeiten konfrontiert werden, die notwendige Unterstützung erhalten.

Die Anlaufstelle darf die Identität der fragenden Mitarbeitenden nur mit deren Einverständnis an die Vorgesetzten oder an andere Personen innerhalb von Swisscom bekanntgeben. Mitarbeitende haben die Möglichkeit mit dem Online Chat Tool von Care Gate anonym Fragen zum Thema Arbeitszeit zu stellen.

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften können sich jederzeit an die Anlaufstelle wenden und zusätzliche Informationen zum Thema Arbeitszeit verlangen.

## **6 Paritätische Kommission**

Die Durchführung und Überwachung der festgelegten Gesundheitsmassnahmen wird einer paritätischen Kommission übertragen. Diese setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, je 2 Vertreter/innen der vertragsschliessenden Gewerkschaften und Swisscom. Die paritätische Kommission trifft sich mindestens einmal jährlich. Sie wird in anonymisierter Form von der internen Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen informiert.

Die paritätische Kommission kann Informations- und Präventionskampagnen zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ergreifen, soweit sie der Durchführung der vorliegenden Vereinbarung förderlich sind. Die Parteien dieser Vereinbarung können jederzeit ExpertInnen auf Kosten der Kommission beiziehen, soweit dies nötig ist.

Die Finanzierung der zu treffenden Massnahmen / Kampagnen und die damit verbundenen Aufwendungen für die Kommission und die Parteien werden jeweils durch die paritätische Kommission geregelt. Die Finanzierung kann durch Beiträge von Swisscom und/oder der Stiftung sovis erfolgen.

## **7 Schiedsgericht**

Bei Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung kommt die Schiedsgerichtsbarkeit gemäss Art. 3.7. GAV zum Tragen.

## **8 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung tritt mit Inkraftsetzung des Art. 73a ArGV1 auf den 1. Januar 2016 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird Art. 2.2.3 GAV – mit Ausnahme des ersten Satzes - aufgehoben und durch diese Vereinbarung ersetzt.

Die Dauer dieser Vereinbarung ist an die Laufdauer des GAV Swisscom gebunden.

## **9 Ausfertigung**

Diese Vereinbarung wird dreifach ausgefertigt. Die Vertragsparteien erhalten je ein unterzeichnetes Exemplar.

Bern, im Dezember 2015

**Swisscom AG**

---

Urs Schaeppi  
CEO

Hans C. Werner  
CPO

**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

---

Giorgio Pardini  
Leiter Sektor Telecom/IT  
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli  
Zentralsekretär Sektor Telecom/IT

**transfair – der Personalverband des Service Public**

---

Stefan Müller-Altermatt  
Präsident

Robert Métrailler  
Branchenleiter Communication