

Firmen-Gesamtarbeitsvertrag

zwischen



cablex AG / cablex SA / cablex Ltd., Tägetlistrasse 15,
Ostermundigen, Postadresse: 3050 Bern

cablex

und



Gewerkschaft Kommunikation, Looslistrasse 15, 3027 Bern



**Transfair, Christliche Gewerkschaft service public und
Dienstleistungen Schweiz**, Hopfenweg 21, Postfach,
3000 Bern 14



CASC, Cader Association of Swisscom, Rötzmattweg 115,
Postfach 423, 4601 Olten

vertragsschliessende Personalverbände

vom 12.12.2003 gültig ab 1.1.2005 bis 31.12.2006

Inhaltsverzeichnis

1	GELTUNGSBEREICH	4
2	ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN.....	4
2.1	Gesamtarbeitsvertrag / Einzelarbeitsvertrag.....	4
2.1.1	Allgemeines.....	4
2.1.2	Probezeit.....	4
2.1.3	Befristetes Arbeitsverhältnis.....	5
2.2	Persönlichkeits- und Datenschutz.....	5
2.3	Lohn und Zulagen.....	5
2.4	Lohnfortzahlung.....	6
2.4.1	Krankheit und Unfall.....	6
2.4.2	Militär-, Zivilschutz-, ziviler Ersatzdienst usw.....	6
2.4.3	Nachgewährung im Todesfall.....	6
2.5	Arbeitszeit.....	7
2.5.1	Normalarbeitszeit.....	7
2.5.2	Arbeitsbeginn und -ende am Einsatzort.....	7
2.6	Ferien und Feiertage.....	7
2.6.1	Ferien.....	7
2.6.2	Feiertage.....	7
2.7	Urlaub und Absenzen.....	8
2.7.1	Mutterschaftsurlaub.....	8
2.7.2	Bezahlte Absenzen.....	8
2.7.3	Aus- und Weiterbildung.....	8
2.7.4	Unbezahlter Urlaub.....	9
2.7.5	Öffentliches Amt.....	9
2.8	Firmentreue.....	9
2.9	Treuepflicht.....	9
2.9.1	Geheimhaltung und Rückgabe.....	9
2.9.2	Annahme von Geschenken.....	9
2.9.3	Nebenerwerb.....	9
2.9.4	Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs.....	10
2.10	Rechte an Erfindungen, Designs und anderen immateriellen Gütern.....	10
2.10.1	Erfindungen und Designs.....	10
2.10.2	Urheberrechte.....	10
2.11	Haftung.....	11
2.12	Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses.....	11
2.12.1	Zeitablauf.....	11
2.12.2	Umgestaltung.....	11
2.12.3	Kündigung.....	11
3	VERTRAGLICHE (SCHULDRECHTLICHE) BESTIMMUNGEN.....	12
3.1	Gleichstellung.....	12
3.2	Mitwirkung.....	12
3.2.1	Allgemein.....	12
3.2.2	Personalverbände.....	12
3.2.3	Betriebskommissionen.....	12
3.3	Lohnverhandlungen 2006.....	12
3.4	Sozialplan.....	13

3.5	Friedenspflicht	13
3.6	Schlichtungskommission und Schiedsgericht	13
3.6.1	Paritätische Schlichtungskommission	13
3.6.2	Schiedsgericht	13
3.6.3	Zusammensetzung und Verfahren	14
3.7	Verhandlungsbereitschaft	14
4	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	15
4.1	Geltungsdauer	15
4.2	Übergangsbestimmungen	15
5	ANHÄNGE	15
	LOHN UND ZULAGEN	17
	ARBEITSZEIT	20
2.5	Weitere Arbeitszeitmodelle	25
	MITWIRKUNG	26
	SOLIDARITÄTSBEITRÄGE	32
	SCHLICHTUNG UND SCHIEDSGERICHTSBARKEIT	34
	ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	36

1 Geltungsbereich

Persönlich	Dieser Firmen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt unmittelbar für die Mitarbeitenden von cablex, die Mitglied eines vertragsschliessenden Personalverbands sind. Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen dieses GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.
Ausnahmen	Dieser GAV gilt nicht für: <ul style="list-style-type: none">• Angehörige der Geschäftsleitung sowie des mittleren Kaders, die eine Vorgesetztenfunktion haben, und gleichgestellte Fachspezialistinnen/Fachspezialisten und Projektleiterinnen/Projektleiter;• BBT-Lernpersonal¹;• Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden;• Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer und Praktikantinnen/Praktikanten.

2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

2.1 Gesamtarbeitsvertrag / Einzelarbeitsvertrag

2.1.1 Allgemeines

Abschluss EAV	cablex schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab.
Mindestinhalt	Der EAV regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer), den Beschäftigungsgrad, die Dauer der Probezeit, die Funktionsstufe, den Lohn, den Tätigkeitsbereich und den Arbeitsort.
Abgabe GAV	Die/Der Mitarbeitende erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen und bestätigt den Empfang mit ihrer/seiner Unterschrift. Wer nicht Mitglied eines vertragsschliessenden Personalverbands oder eines dem GAV angeschlossenen Verbands ist, erklärt mit der Unterschrift das Einverständnis mit den normativen Bestimmungen und dem Abzug des Solidaritätsbeitrags.
Änderungen GAV	Änderungen des GAV werden den Mitarbeitenden rechtzeitig bekanntgegeben.

2.1.2 Probezeit

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

¹ vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannte Ausbildungen

2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

Probezeit	Der befristete EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen.
Verlängerung	Der befristete EAV kann in der Regel einmal mit Festlegung eines neuen Endtermins verlängert werden.
Anrechnung	Befristete Arbeitsverhältnisse werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer an gerechnet, ausser es liege ein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten vor.

2.2 Persönlichkeits- und Datenschutz

Grundsätze	Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Die Mitarbeitenden dürfen auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft, Sprache und Kultur weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Alle Beteiligten leisten dazu ihren Beitrag.
Persönlichkeitschutz	cablex achtet und schützt die Persönlichkeit der/des Mitarbeitenden und sorgt unter Beachtung der Ergonomie für einen angemessenen Gesundheitsschutz.
Beizug einer Vertrauensperson	Die/Der Mitarbeitende kann bei Differenzen mit cablex eine Vertrauensperson beziehen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen: <ul style="list-style-type: none">• persönliche Einstufung gemäss Lohnsystem und Mitarbeitendenbeurteilung;• Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende, insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing;• ordentliche Kündigung;• Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs.
Datenschutz	Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, cablex alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. cablex garantiert den Schutz der Personendaten. Die/Der Mitarbeitende hat insbesondere das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie/ihn betreffenden Daten.
Arbeitszeugnis	cablex bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

2.3 Lohn und Zulagen

Gleichbehandlung	Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
Lohnfestlegung	Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der Erfahrung und der individuellen Leistung sowie nach dem kollektiven Erfolg. Die Berücksichtigung der Leistung bei der Lohnfestlegung auf Grund der Mitarbeitendenbeurteilung darf nicht zu einer Geschlechterdiskriminierung führen.
Kinderzulage	cablex richtet eine Kinderzulage aus.
Anhang Lohn und Zulagen	Die Einzelheiten sind im Anhang 1 (Lohn und Zulagen) geregelt.

2.4 Lohnfortzahlung

2.4.1 Krankheit und Unfall

Lohnfortzahlung	Für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen gewährt calex bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft) oder Unfall während 360 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100% und anschliessend 80% des Basislohns.
Taggeldversicherungen	calex schliesst für ihre Leistungen Kollektivversicherungen für ein Krankentaggeld und ein Unfalltaggeld (UVG-Zusatz) mit einer Wartefrist von maximal 180 Tagen ab. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien für die Taggeldversicherungen, berechnet auf Grund einer Wartefrist von 180 Tagen, sowie an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte.
Beendigung Arbeitsverhältnis	Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber calex besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht noch der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung. Die/Der Mitarbeitende muss ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

2.4.2 Militär-, Zivilschutz-, ziviler Ersatzdienst usw.

Grundausbildung	Während der obligatorischen Grundausbildung werden folgende Leistungen ausgerichtet: <ul style="list-style-type: none">• dem ledigen Mitarbeitenden: 60% des Basislohns;• dem verheirateten Mitarbeitenden oder dem ledigen mit Unterstützungspflicht: 80% des Basislohns.
Ziviler Ersatzdienst	Für den zivilen Ersatzdienst gelten während den ersten 15 Wochen die gleichen Bestimmungen. Für die übrige Zeit hat der ledige Mitarbeitende Anspruch auf 50% des Basislohns, der Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten auf 70%.
Übriger obligatorischer Dienst	Für alle übrigen obligatorischen Dienstleistungen beträgt die Lohnfortzahlung während 30 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahrs 100% des Basislohns.
Gleichgestellte Dienstpflichten	Zivilschutzdienst, sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst ist der Militärdienstpflicht gleichgestellt.
Freiwillige Kurse	Die Lohnfortzahlung bei Teilnahme an freiwilligen Kursen und Veranstaltungen wird individuell vereinbart.
EO-Leistungen	EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung calex zu.

2.4.3 Nachgewährung im Todesfall

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

2.5 Arbeitszeit

2.5.1 Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 40 Wochenstunden. Die Einzelheiten sind im Anhang 2 (Arbeitszeit) geregelt.

2.5.2 Arbeitsbeginn und -ende am Einsatzort

Sind Arbeitsbeginn oder Arbeitsende an einem ausserhalb des vereinbarten Arbeitsorts (z.B. Standort calex) liegenden Einsatzort (in der Regel die Baustelle), so beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweiligen Einsatzort. Ist dieser vom Wohnort der/des Mitarbeitenden weiter entfernt als 35 Minuten (mit dem jeweils benützten Verkehrsmittel berechnet), so zählt die 35 Minuten übersteigende Wegzeit als Arbeitszeit.

2.6 Ferien und Feiertage

2.6.1 Ferien

Dauer	Die/Der Mitarbeitende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von <ul style="list-style-type: none">• 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird;• 6 Wochen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.
Bezug	Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. Einmal im Kalenderjahr müssen zwei Ferienwochen zusammenhängen. Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass die Ferien bezogen werden.
Auszahlung	Eine Auszahlung ist zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die/der Mitarbeitende die Ferien hat beziehen können.
Nachbezug	Fallen bezahlte Feiertage mit Ferien zusammen, können sie nachbezogen werden.
Ein-/Austritt	Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahrs wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.
Kürzung	Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die Arbeit infolge von Krankheit, Unfall, Militär, Zivilschutz, zivilem Ersatzdienst oder Mutterschaft während eines Kalenderjahrs zusammen länger als 90 Kalendertage ausgesetzt wird. Für die ersten 90 Kalendertage erfolgt keine Kürzung.
Unbezahlter Urlaub	Unbezahlter Urlaub führt zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.
Rundung	Kürzungen werden auf halbe Tage abgerundet.

2.6.2 Feiertage

Bezahlte Feiertage sind der Bundesfeiertag, acht kantonale und maximal ein lokaler Feiertag. Es gelten die Feiertage des Arbeitsorts. Fällt ein Feiertag auf einen für

die/den Mitarbeitende/n arbeitsfreien Tag, so ist er weder vergütungsberechtigt noch kann er kompensiert werden.

2.7 Urlaub und Absenzen

2.7.1 Mutterschaftsurlaub

Dauer	Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.
Zeitpunkt	Auf Wunsch können bis zu 4 Wochen Urlaub unmittelbar vor der Niederkunft bezogen werden.
Unbezahlter Urlaub	Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

2.7.2 Bezahlte Absenzen

Gründe und Dauer	<p>Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende Absenzen:</p> <ul style="list-style-type: none">• eigene Heirat und Geburt eigener Kinder (Vater): 2 Tage;• plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil: bis 2 Tage;• Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage;• nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern, sowie für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr: bis 5 Tage;• eigener Umzug, Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: je 1 Tag.
Verbandsurlaub	Dem Mitglied eines vertragsschliessenden Personalverbands kann auf Antrag pro Kalenderjahr folgende Absenz gewährt werden: für die Tätigkeit in einer gewählten Funktion eines Exekutivorgans bis 3 Tage, für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen als Delegierte/r bis 2 Tage.

2.7.3 Aus- und Weiterbildung

Förderung	cablex fördert und unterstützt die Mitarbeitenden, sich zur Erhaltung der beruflichen Mobilität und der Arbeitsmarktfähigkeit weiterzubilden. Die Weiterbildung soll die beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern. Der dafür notwendige Urlaub und/oder die finanzielle Unterstützung werden individuell vereinbart.
Gewerkschaftliche Ausbildung	Dem Mitglied eines vertragsschliessenden Personalverbands, das an einen gewerkschaftlichen Ausbildungskurs delegiert wird, kann auf Antrag pro Kalenderjahr bis 2 Tage bezahlter Urlaub gewährt werden.
Gesuch/Ablehnung	Die Ablehnung von Gesuchen ist zu begründen.

2.7.4 Unbezahlter Urlaub

Dauert ein unbezahlter Urlaub mehr als einen Monat, gehen die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge und die Taggeldversicherung für Krankheit und Unfall zu Lasten der/des Mitarbeitenden.

2.7.5 Öffentliches Amt

Die/Der Mitarbeitende hat calex über die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu informieren, sofern dadurch das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird. Die Aufgaben eines öffentlichen Amtes sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen. Grundsätzlich gewährt calex für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bis zu 15 Tage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Die Lohnfortzahlung wird individuell vereinbart. Vorbehalten bleibt Art. 324a OR.

2.8 Firmentreue

Nach Vollendung des fünften Anstellungsjahrs und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren erhält die/der Mitarbeitende eine Woche bezahlten Urlaub.

2.9 Treuepflicht

2.9.1 Geheimhaltung und Rückgabe

Grundsatz

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

Beendigung des Arbeitsverhältnis-

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt die/der Mitarbeitende zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen von calex erforderlich ist.

Rückgabe

Auf Verlangen von calex und in jedem Fall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die/der Mitarbeitende sämtliche calex gehörenden Unterlagen, Dokumente und Aufzeichnungen zurückzugeben; Kopien dürfen nur mit Zustimmung von calex angefertigt werden.

2.9.2 Annahme von Geschenken

Die/Der Mitarbeitende darf weder von Lieferanten noch von anderen Personen, die mit calex in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen von erheblichem Wert annehmen.

2.9.3 Nebenerwerb

Die/Der Mitarbeitende hat cablex über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren. Nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht verletzt wird. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.

2.9.4 Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

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

2.10 Rechte an Erfindungen, Designs und anderen immateriellen Gütern

2.10.1 Erfindungen und Designs

Diensterfindungen und -designs

Erfindungen und Designs, welche die/der Mitarbeitende in Ausübung ihrer/seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung vertraglicher Pflichten macht oder an deren Hervorbringung sie/er mitwirkt, gehören cablex. Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der erfinderischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. cablex steht es jederzeit zu, Erfindungen, Designs und sonstige technische Ideen der Mitarbeitenden zu ändern oder zu ergänzen.

Gelegenheitserfindungen und -designs

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

Weitere Pflichten

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

2.10.2 Urheberrechte

Erwerb

Die/Der Mitarbeitende überträgt die Urheberrechte und verwandten Schutzrechte, insbesondere die Rechte an Software, einschliesslich aller Teilrechte, mit ihrer Entstehung auf cablex, soweit diese Rechte im Zusammenhang mit ihrem/seinem Aufga-

Verwendung/Nutzung
durch Mitarbeitende

bengebiet entstehen. Dies gilt für alle Werke, welche die/der Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit mit anderen entwickelt.

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

2.11 Haftung

Die/Der Mitarbeitende haftet gegenüber cablex für absichtlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

2.12 Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

2.12.1 Zeitablauf

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

2.12.2 Umgestaltung

Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis mit Beginn der Rentenzahlungen unter Berücksichtigung des Grades der Erwerbsfähigkeit umgestaltet.

2.12.3 Kündigung

Fristen

Die Kündigungsfristen betragen:

- während der Probezeit: 7 Tage auf einen beliebigen Zeitpunkt;
- im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat auf Monatsende;
- ab dem 2. Anstellungsjahr: 3 Monate auf Monatsende;
- bei vollendetem 50. Altersjahr: 5 Monate auf Monatsende

Vorgehen

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

zur Unzeit/fristlos

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

Aufhebungsvertrag

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

Personalverbands-
Organ

Für die/den Mitarbeitenden, die/der in einer gewählten Funktion einem Exekutivorgan eines vertragsschliessenden Personalverbands angehört und cablex als solche/solcher gemeldet ist, gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

3 Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

3.1 Gleichstellung

Grundsätze	Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Sie ergreifen geeignete Massnahmen zur Verhinderung von direkten und indirekten Diskriminierungen.
Ansprechpersonen	cablex bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen.

3.2 Mitwirkung

3.2.1 Allgemein

Ziele	Die GAV-Parteien wollen mit der Mitwirkung die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durchsetzen und ein gutes Betriebsklima fördern.
Bereiche/Grade/Ebenen	Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen sind im Anhang 3 (Mitwirkung) geregelt.
Solidaritätsbeitrag	cablex erhebt von jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich 5 Franken. Die Einzelheiten sind im Anhang 4 (Solidaritätsbeiträge) geregelt.

3.2.2 Personalverbände

Die vertragsschliessenden Personalverbände nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber cablex in der Regel gemeinsam wahr. Sie sind die Ansprechpartner der Geschäftsleitung für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

3.2.3 Betriebskommissionen

An den einzelnen Betriebsorten werden die Mitwirkungsrechte durch eine Betriebskommission wahrgenommen. Die Mitglieder der Betriebskommissionen werden aus dem Kreis der Mitarbeitenden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt.

3.3 Lohnverhandlungen 2006

Verhandlungen	Jede GAV-Partei kann bis 15. September 2005 Verhandlungen über kollektive Lohnmassnahmen (inkl. Zulagen) verlangen und den übrigen GAV-Parteien ihre Vorschläge unterbreiten. cablex stellt den vertragsschliessenden Personalverbänden vorgängig die relevanten Informationen zum Geschäftsgang sowie – in Form von anonymisierten Statistiken – zu den Löhnen und den Zulagen zur Verfügung. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind beispielsweise der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung).
Schiedsgericht	Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei im Dezember 2005 das Schiedsgericht anrufen.

3.4 Sozialplan

Verhandlungen	Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeitenden liegendem Anlass Massenentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl bzw. Versetzungen an andere Betriebsorte in grösserer Anzahl in Aussicht genommen werden, so sind mit den vertragsschliessenden Personalverbänden frühzeitig Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden aufzunehmen.
Finanzierung	cablex verpflichtet sich, bei Massenentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl pro betroffene/n Mitarbeitende/n einen Mindestbetrag von 60% des jährlichen Mindestlohns zur Finanzierung der Sozialplan-Massnahmen zur Verfügung zu stellen. Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.
Inhalt	Der Sozialplan regelt den Verwendungszweck dieser Geldmittel (beispielsweise Stellenvermittlung, Umschulung, Abgangsentschädigungen) sowie die Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe, die über die Verwendung der Geldmittel und die Durchführung des Sozialplans beschliessen.

3.5 Friedenspflicht

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

Bezüglich Differenzen über den Inhalt des Sozialplans besteht im Jahr 2006 die relative Friedenspflicht.

3.6 Schlichtungskommission und Schiedsgericht

3.6.1 Paritätische Schlichtungskommission

Zuständigkeit	Die Paritätische Schlichtungskommission ist zuständig für: <ul style="list-style-type: none">• die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen cablex und einer/einem Mitarbeitenden, sofern sich cablex und die vertragsschliessenden Personalverbände mit der Durchführung des Schlichtungsverfahrens einverstanden erklären;• die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen cablex und einem oder mehreren vertragsschliessenden Personalverbänden, insbesondere im Zusammenhang mit einem Sozialplan.
---------------	--

3.6.2 Schiedsgericht

Zuständigkeit/Parteien	Für Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV und der dazugehörigen Anhänge, die nicht durch die Paritätische Schlichtungskommission beigelegt werden können, ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht zuständig.
------------------------	---

Kollektive Lohnverhandlungen Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über die Anpassung der Löhne und Zulagen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.

3.6.3 Zusammensetzung und Verfahren

Die Einzelheiten über die Zusammensetzung und das Verfahren sind im Anhang 5 (Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit) geregelt.

3.7 Verhandlungsbereitschaft

Verhandlungen 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.

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

4 Schlussbestimmungen

4.1 Geltungsdauer

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2005 in Kraft; er dauert bis zum 31. Dezember 2006.

4.2 Übergangsbestimmungen

Die Einzelheiten sind im Anhang 6 (Übergangsbestimmungen) geregelt.

5 Anhänge

Die folgenden Anhänge bilden integrierenden Bestandteil des GAV:

Anhang 1: Lohn und Zulagen

Anhang 2: Arbeitszeit

Anhang 3: Mitwirkung

Anhang 4: Solidaritätsbeiträge

Anhang 5: Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit

Anhang 6: Übergangsbestimmungen

Dieser GAV samt Anhängen ist in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch abgefasst. Grundlage der Verhandlungen war die deutsche Fassung.

3050 Bern, 12. Dezember 2003

cablex AG

.....
René Hähni
CEO

Franziska Zimmermann
CPO

Gewerkschaft Kommunikation

.....
Christian Levrat
Zentralpräsident

Alain Carrupt
Vizepräsident

**Transfair,
Christliche Gewerkschaft Service public
und Dienstleistungen Schweiz**

.....
Hugo Gerber
Präsident

Michel Pillonel
Branchenleiter

**CASC
Cader Association of Swisscom**

.....
Rinaldo Zürcher
Präsident

Markus Burri
Vize-Präsident

Lohn und Zulagen

1 Begriffe

1.1 Basislohn

Der Basislohn bemisst sich nach der Funktion, der Erfahrung sowie der individuellen Leistung. Als Erfahrung gilt die nutzbare Erfahrung inner- und ausserhalb von cablex. Die individuelle Leistung wird jährlich anhand der Mitarbeitendenbeurteilung in einem Einzelgespräch zwischen der/dem Mitarbeitenden und der/dem direkten Vorgesetzten beurteilt und schriftlich festgehalten. Im Zusammenhang mit der Funktion stehende erschwerte Arbeitsbedingungen (z.B. ständig wechselnde Arbeitsorte, regelmässige Arbeit mit unregelmässiger Schichtung oder untertags) sind bei der Festsetzung des individuellen Basislohns zu berücksichtigen. Der mit den vertragsschliessenden Personalverbänden ausgehandelte minimale Basislohn pro Funktionsstufe ist im Lohnreglement festgelegt. Der individuelle Basislohn ist vertraglich zugesichert.

1.2 Erfolgsanteil

Der variable Erfolgsanteil basiert auf kollektiver Zielerreichung (Unternehmen, Organisationseinheit und Team). Die mit den vertragsschliessenden Personalverbänden ausgehandelte Standard-Höhe in % des Basislohns ist im Lohnreglement festgelegt. Die effektive Höhe richtet sich nach dem Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele.

Beim Erreichen der Ziele wird der Erfolgsanteil zur Hälfte ausgerichtet (Soll-Lohn). Die andere Hälfte kann nach Massgabe des Übertreffens der vereinbarten Ziele erreicht werden.

Im Einvernehmen mit der/dem Mitarbeitenden ist es möglich, neben den kollektiven auch individuelle Ziele zu vereinbaren und/oder vom Standard-Erfolgsanteil abzuweichen; der minimale Basislohn bleibt bis und mit Funktionsstufe 5 garantiert.

1.3 Soll-Lohn

Der Soll-Lohn setzt sich aus dem Basislohn und der Hälfte des maximalen individuellen Erfolgsanteils zusammen. Er bildet die Basis für die Berechnung des versicherten Lohns.

1.4 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn, der in keinem Fall unterschritten werden darf, beträgt Fr. 42'900.- für an- und ungelernete Mitarbeitende (bis und mit Funktionsstufe 4) bzw. 45'500.- für gelernte Mitarbeitende (ab Funktionsstufe 5).

2 Eintritt/Austritt/Übertritt

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

3 Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion

Bei Übernahme einer anderen Funktion oder Änderung der Funktion aus betrieblichen oder strukturellen Gründen, die nicht in der Person der/des Mitarbeitenden liegen, wird der versicherte Lohn nicht reduziert, wenn sie/er im Zeitpunkt der Änderung das 55. Altersjahr vollendet hat; cablex übernimmt die Differenz der Beiträge der/des Mitarbeitenden.

4 Lohn- und Zeitzuschläge

4.1 Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit: von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr.

Sonntagsarbeit: von Samstag 23.00 Uhr bis Sonntag 23.00 Uhr.

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

4.2 Regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

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

Nachtarbeit und Sonntagsarbeit tagsüber: Fr. 7.--/Std.

Sonntagsarbeit nachts: Fr. 10.--/Std.

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt 15%.

4.3 Unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

Mitarbeitende, die unregelmässig Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zuschlag von 50% auf dem individuellen Basislohn. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.

4.4 Pikettdienst

Die Mitarbeitenden können von ihren Vorgesetzten aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden. Im Pikettdienst hält sich die/der Mitarbeitende ausserhalb der Arbeitszeit bereit, nötigenfalls die Arbeit sofort aufzunehmen. Die für die Bereitschaftszeit ausgerichtete Entschädigung kann wahlweise in Zeit oder in Geld bezogen werden.

Bereitschaftszeit: Fr. 5.- / Std. oder 15% Zeitzuschlag.

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

4.5 Umrechnung vom Jahres- in Stundenlohn

Bei der Berechnung des Stundensatzes gilt: Jahres-Basislohn für 100% dividiert durch 2080 Stunden.

5 Sozialzulagen

5.1 Kinderzulage

Für Kinder und Pflegekinder besteht Anspruch auf eine Kinderzulage in der Höhe von Fr. 240.- pro Monat und Kind. Ein allfälliger höherer kantonaler Ansatz bleibt vorbehalten.

Kinderzulagen werden bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet, darüber hinaus bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis zur Vollendung des 25. Altersjahres.

Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem kantonalen Recht am Arbeitsort.

5.2 Geburtszulage

Eine allfällige Geburtszulage richtet sich nach dem kantonalen Recht am Arbeitsort.

6 Zahlungen, Lohnreglement

Der individuelle Basislohn wird in 13 Teilen monatlich bargeldlos überwiesen. Der 13. Teil wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt. Die/Der Mitarbeitende kann auf Beginn eines Jahres die Auszahlung in 12 Teilen verlangen.

Der Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel im April des Folgejahres nach Vorliegen der Jahresrechnung von cablex ausbezahlt.

Auf Wunsch erhält die/der Mitarbeitende das Lohnreglement.

Arbeitszeit

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit der/des vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 40 Wochenstunden.

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen. Auf freiwilliger Basis kann die Erfassung auf die Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Militär usw. sowie die Überstunden/Überzeit beschränkt werden. cablex kann das Basiskader und gleichgestellte Spezialistinnen/Spezialisten von der Arbeitszeiterfassung ausnehmen.

1.2 Überstunden/Überzeit

Mit Ausnahme der geleisteten Mehrarbeit, bedingt durch die Anwendung von Arbeitszeitmodellen, gilt die 8 Stunden pro Tag resp. 40 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überstundenarbeit. Die Überstunden müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im nachhinein als solche genehmigt werden.

Als Überzeit gilt diejenige Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt. Die Überzeitarbeit muss von der zuständigen Stelle angeordnet oder im nachhinein als solche genehmigt werden.

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

Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, Überstunden und Überzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihr/ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der zeitliche Ausgleich innert angemessener Frist, spätestens auf das Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, aus zwingenden Gründen nicht möglich und kann das Zeitguthaben in Absprache mit der/dem Vorgesetzten nicht auf ein Langzeitkonto übertragen werden, erfolgt die Kompensation auf Verlangen der/des Mitarbeitenden als Barvergütung. Sie erfolgt bei den Überstunden ohne Zuschlag, bei der Überzeit mit einem Zuschlag von 25% auf dem individuellen Basislohn.

Mittels individueller Vereinbarung können für Kaderangehörige Überstunden und Überzeit durch andere Leistungen abgegolten oder im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften wegbedungen werden.

1.3 Betriebszeit

1.3.1 Ordentliche Betriebszeit

Montag bis Freitag: 06.00 bis 20.00 Uhr

Bei betrieblichen Bedürfnissen kann auch der Samstag als Verlängerung der Betriebszeit definiert und/oder die tägliche Betriebszeit verändert werden.

Innerhalb der Betriebszeit kann die Arbeitszeit weitgehend in Eigenverantwortung, in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten sowie dem Team, festgelegt werden. Die Teams definieren die individuellen Ansprechzeiten in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten.

Ansprechzeiten sind geregelte Zeitblöcke innerhalb der Betriebszeit, während denen Teams erreichbar sein müssen.

1.3.2 Ausserordentliche Betriebszeit

Die Betriebszeit kann ausnahmsweise anders geregelt werden (z.B. bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe in Shops).

1.3.3 Schichtbetrieb

Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Mitarbeitende bzw. Gruppen von Mitarbeitenden nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen.

Die Organisationsbereiche definieren die Schichtpläne. Die Anzahl sowie die Lage der Schichten richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Die Schichtpläne sind in der Regel spätestens zehn Kalendertage vor einem geplanten Einsatz bekannt zu geben.

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, ist die 5-Tagewoche für die/den Mitarbeitenden einzuhalten.

Eine Arbeitsschicht darf nicht auf mehr als zwei Arbeitseinsätze aufgeteilt werden. Ausnahmen sind mit der/dem Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Innerhalb von zwei Kalendermonaten darf die/der Mitarbeitende für höchstens 20 Nachtschichten eingeteilt werden.

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

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

1.4 Fixe Arbeitszeiten

Aus betrieblichen Gründen können für Organisationsbereiche oder einzelne Mitarbeitende innerhalb der ordentlichen und ausserordentlichen Betriebszeiten fixe Arbeitszeiten festgelegt werden.

1.5 Mittagspause

Der Zeitpunkt und die Dauer können – ausser bei fixer Arbeitszeit und Schichtarbeit – individuell gewählt werden. Ein Arbeitsunterbruch von mindestens 30 Minuten ist einzuhalten.

1.6 Arbeitsunterbrechungen

cablex gewährt eine angemessene Kurzpause während der Arbeitszeit. Sie wird im Betrieb geregelt. Bei fixen Arbeitszeiten und im Schichtbetrieb sind Kurzpausen einzuplanen.

Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit ist bei der Festsetzung der Kurzpausen zu berücksichtigen.

2 Modelle

2.1 Grundsätze

Als Normmodell gilt die variable Arbeitszeit. Vorbehalten bleibt die Obligatorisch-Erklärung der Arbeitszeit-Modelle nach Ziffer 2 Anhang 6, verbunden mit der Jahresarbeitszeit.

Für Mitarbeitende, welche die verkürzte Arbeitszeit bzw. das Altersteilzeit-Modell gemäss Ziffer 2.4 gewählt haben, ist die Jahresarbeitszeit das Normmodell (besondere Vereinbarung vorbehalten).

Das Modell Jahresarbeitszeit kann auch in anderen Fällen individuell vereinbart werden.

Andere Varianten (Langzeitkonto und alternierende Telearbeit) werden individuell und schriftlich vereinbart.

2.2 Variable Arbeitszeit

2.2.1 Zeitsaldo

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

Ein Zeitsaldo soll auf eine Bandbreite von +100 Stunden und -50 Stunden begrenzt werden. Darüber hinausgehende Stunden verfallen grundsätzlich ohne Entschädigung. Ein Übertrag auf Überstunden oder Überzeit ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der/dem Vorgesetzten stunden- und tageweise kompensiert oder auf ein Langzeitkonto übertragen werden. Bei Auftragsschwankungen kann die/der Vorgesetzte nach Rücksprache mit der/dem Mitarbeitenden eine Kompensation anordnen.

2.2.2 Varianten zur variablen Arbeitszeit

2.2.2.1 Langzeitkonto

Der Zeitsaldo ist auf mehrere Zeitperioden übertragbar und kann zum Beispiel als Sabbatical (Langzeiturlaub) eingelöst werden.

Rahmenbedingungen:

- Der maximale Zeitsaldo sowie die Modalitäten des Bezugs im Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden schriftlich vereinbart.
- Dem Konto können ein positiver Zeitsaldo, Überstunden und Überzeit von zusammen maximal 200 Stunden pro Jahr sowie Zeitgutschriften aus der Firmentreue gutgeschrieben werden.
- Eine Auszahlung des Zeitguthabens ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich (für allfällige Überzeit: mit Zuschlag 25%).

2.2.2.2 Alternierende Telearbeit

Telearbeit wird alternierend innerhalb des Betriebs und an einem ausserhalb des Betriebs liegenden Arbeitsplatz verrichtet.

Rahmenbedingungen:

- Die/Der Mitarbeitende ist in die Arbeitsabläufe und -organisation der cablex integriert.
- Die Telearbeit wird in der Regel nur für ganze, zusammenhängende Tagespensen (maximal 4 Tage pro Woche) angeboten.
- Es besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z.B. Nutzung von privaten Räumlichkeiten).
- cablex stellt der/dem Telearbeitenden die technische Infrastruktur zur Verfügung.
- Die Dauer und der Inhalt der Telearbeit sowie die Besonderheiten (Ansprechzeiten, Einrichtung des Arbeitsplatzes, Verantwortlichkeit und Haftung, Datenschutz, Benutzungsrecht der Einrichtungen für und durch Dritte usw.) werden individuell vereinbart.
- Die Telearbeit kann beidseitig ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden.

2.3 Jahresarbeitszeit

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

Rahmenbedingungen:

- Die Jahressollarbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.
- Die Organisationsbereiche planen jährlich die voraussichtlichen monatlichen Soll-Arbeitszeiten und teilen sie der/dem Mitarbeitenden schriftlich mit. Die Festlegung der Soll-Arbeitszeit pro Monat erfolgt in gegenseitiger Absprache; Änderungen sind den Mitarbeitenden in der Regel zehn Tage im Voraus mitzuteilen.
- Die minimale Arbeitszeit soll in der Regel fünf Stunden pro Arbeitstag nicht unterschreiten.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden. Darüber hinausgehende Arbeitszeit gilt als Überzeit.
- Am Jahresende darf der Zeitsaldo, mit Ausnahme bei längerdauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall, +100 Stunden und –50 Stunden nicht übersteigen.
- Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden.

2.4 Arbeitszeitmodelle

2.4.1 Verkürzte Arbeitszeit (36 Wochenstunden) und Altersteilzeit (32 Wochenstunden)

Die/Der Mitarbeitende kann auf freiwilliger Basis, verbunden mit der Jahresarbeitszeit (Ziffern 2.1 und 2.3), mit calex schriftlich vereinbaren:

- eine Reduktion der Normalarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung um 4 Stunden auf 36 Stunden pro Woche (10%); der Lohn wird gleichzeitig um 5% gekürzt;
- das Altersteilzeit-Modell für die/den Mitarbeitenden, die/der im betreffenden Zeitpunkt das 50. Altersjahr vollendet hat, mit Reduktion der Normalarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung auf 32 Stunden pro Woche (20%); der Lohn wird gleichzeitig um 10% gekürzt; der für die berufliche Vorsorge massgebliche versicherte Verdienst bleibt beim Altersteilzeit-Modell - sofern dies das entsprechende Reglement zulässt - unverändert, und calex übernimmt in diesem Fall die Arbeitnehmendenbeiträge auf der Differenz zwischen dem bisherigen Lohn und dem gekürzten Lohn.

2.4.2 Rahmenbedingungen verkürzte Arbeitszeit (36 Wochenstunden) und Altersteilzeit (32 Wochenstunden)

Die beiden Modelle basieren auf der Jahresarbeitszeit gemäss Ziffer 2.3.

Einstieg in die Modelle:

- Freiwilligkeit für Mitarbeitende zum Einstieg jeweils auf einen 1.1. im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Die Anträge sind schriftlich bis jeweils 30.9. einzureichen.
Betriebliche Möglichkeiten bedeutet:
 - verkürzte Arbeitszeit (36 Wochenstunden): Cablex kann Anträge ablehnen, wenn jeweils mehr als 25% der Mitarbeitenden pro Profitcenter neu ins Modell einsteigen möchten.
 - Altersteilzeit (32 Wochenstunden): Cablex kann Anträge ablehnen, wenn jeweils mehr als 50% der Mitarbeitenden, welche die Bedingungen für das Altersteilzeitmodell erfüllen, pro Profitcenter neu ins Modell einsteigen möchten.
- Vor der Ablehnung von Anträgen wird die Mitsprache (Grad 2) der Gewerkschaften/Personalverbände gewährleistet.
- Mitarbeitenden mit Teilpensionierungsvereinbarungen steht das Modell nicht offen.
- Mitarbeitende, die am 31.12.2003 teilzeitbeschäftigt waren, können ebenfalls von den Modellen Gebrauch machen, sofern ihr Beschäftigungsgrad nach der Arbeitszeitreduktion mindestens 50% beträgt. Der Beschäftigungsgrad wird um 10% resp. 20% reduziert (z.B. von 70% auf 60%; Lohn dann bei 65% oder z.B. im Altersteilzeitmodell von 70% auf 50%; Lohn dann bei 60%).
- Obligatorisch-Erklärung für Belegschaft oder Teile davon unter Einhaltung der Kündigungsfristen und vorgängiger Mitsprache (Grad 2) der Gewerkschaften/Personalverbände.

Ausstieg aus den Modellen:

- Der Ausstieg kann nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen cablex und der/dem Mitarbeitenden, jeweils auf Jahresende, erfolgen, erstmals per 31.12.2005; Bekanntgabe mindestens 3 Monate vor Ablauf des Kalenderjahrs.

2.5 Weitere Arbeitszeitmodelle

Die GAV-Parteien können die Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

Mitwirkung

1 Allgemeines

Träger der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Personalverbände und die Betriebskommissionen (BeKo).

Die Mitwirkung erfolgt in den unter Ziffer 7 abschliessend genannten Mitwirkungsbereichen, -graden und -ebenen.

2 Grade der Mitwirkung

2.1 Information (Grad 1)

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

2.2 Mitsprache (Grad 2)

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

2.3 Mitentscheidung (Grad 3)

Mitentscheidung bedeutet die paritätische Entscheidung mit den vertragsschliessenden Personalverbänden bzw. den BeKo.

3 Vertragsschliessende Personalverbände

Die vertragsschliessenden Personalverbände treffen sich mit cablex mindestens zweimal jährlich. Sie unterbreiten ihre Traktanden drei Wochen vor dem Sitzungstermin. cablex lädt zu den Sitzungen ein, übernimmt den Vorsitz und sorgt für die Führung eines Protokolls.

4 Betriebskommissionen

4.1 Allgemeines

An den einzelnen Betriebsorten werden die Mitwirkungsrechte durch eine BeKo wahrgenommen.

cablex gibt den BeKo die zuständigen Ansprechpersonen bekannt und unterstützt die BeKo in der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten.

4.2 Anzahl Mitglieder

Je nach Grösse und Struktur eines Standorts besteht jede BeKo aus mindestens drei und maximal sieben Mitgliedern, in Ausnahmefällen maximal neun Mitgliedern. Der betreffende Wahlausschuss legt die definitive Anzahl der Mitglieder fest.

Jedes Mitglied einer BeKo repräsentiert ca. 200 Mitarbeitende.

4.3 Konstituierung und Beschlussfähigkeit

Die BeKo konstituieren sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Vorsitz und Stellvertretung zu besetzen.

Die BeKo sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller Mitglieder der BeKo.

Bei Stimmgleichheit entscheidet die/der Vorsitzende durch Stichentscheid.

Die BeKo können Richtlinien für ihre Organisation und die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der BeKo erlassen. Die Richtlinien werden durch die zuständige HR-Leitung genehmigt.

Die BeKo treten nach Bedarf zusammen. Sie können pro Jahr bis zu sechs Sitzungen während der Arbeitszeit durchführen. Die/Der Vorsitzende lädt in der Regel 14 Tage im Voraus zu jeder Sitzung schriftlich ein unter Beilage der Traktandenliste und allfälliger Unterlagen. Über jede Sitzung wird ein Beschlussprotokoll erstellt.

4.4 Aufgaben

Die BeKo nimmt ihre Aufgaben selbständig wahr.

Die BeKo pflegt den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden. Sie nimmt deren Anliegen, Wünsche und Kritiken entgegen und vertritt diese gegenüber den Ansprechpersonen von calex.

Die BeKo behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von den zuständigen Ansprechpersonen von calex unterbreitet werden. Die BeKo kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und die Berufsarbeit es zulässt.

Die BeKo und calex nehmen gegenseitig Informationen entgegen und geben sie in angemessener Form weiter, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet worden sind.

4.5 Sitzungen der BeKo mit calex

Die/Der Vorsitzende der BeKo oder die Ansprechpersonen calex können bei Bedarf Sitzungen beantragen. Unter normalen Umständen sind zwei Sitzungen pro Jahr vorzusehen.

Die Ansprechpersonen von calex sind für die Einberufung der Sitzungen verantwortlich. Sie stellen mit der/dem Vorsitzenden der BeKo die Traktandenliste zusammen und laden die Teilnehmerinnen/Teilnehmer in der Regel 14 Tage im Voraus ein.

Das Protokoll wird von beiden Seiten unterzeichnet. Die/Der Vorsitzende der BeKo sorgt für die Verteilung des Protokolls an die Mitglieder der BeKo.

4.6 Infrastruktur, Kosten und Auslagen

Das Mitglied einer BeKo kann für die Aufgabenerfüllung die Infrastruktur seines Arbeitsplatzes benützen. Darüber hinaus gehende Kosten der BeKo (inkl. Spesen gemäss geltender Spesenordnung von calex und Weiterbildung) sind durch die/den Vorsitzende/n jährlich zu budgetieren und durch die zuständige HR-Leitung zu genehmigen. Den Mitgliedern der BeKo werden die Auslagen ersetzt, die ihnen bei der pflichtgemässen Erfüllung ihrer Aufgaben entstehen.

4.7 Ausbildung

calex ist für die Ausbildung der Mitglieder der BeKo besorgt. Die vertragsschliessenden Personalverbände können sich an der Durchführung der Ausbildung beteiligen.

5 Wahlen der Betriebskommissionen

5.1 Wahlrecht

Aktives Wahlrecht:

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden einschliesslich das Lernpersonal. Kein Wahlrecht haben Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als acht Wochenstunden, Praktikantinnen/Praktikanten und Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von einem Jahr oder weniger.

Passives Wahlrecht:

Wählbar sind alle aktiv Wahlberechtigten, die mindestens 18 Jahre alt sind, sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden und zum Zeitpunkt der Wahl mindestens seit sechs Monaten angestellt sind.

5.2 Wahlgrundsätze

Die Mitglieder der BeKo werden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt. Das Wahlgeheimnis ist zu wahren.

5.3 Bildung von Wahlkreisen

calex legt die Zahl der BeKo und der Wahlkreise so fest, dass eine angemessene Vertretung der Betriebsorte gewährleistet ist. Eine BeKo ist für einen oder mehrere Wahlkreise zuständig.

5.4 Wahlausschuss

Für jede Wahl pro BeKo wird ein Wahlausschuss gebildet. Die Einsetzung des Wahlausschusses erfolgt mindestens vier Monate vor dem Wahltermin durch die zuständige HR-Leitung. Der Wahlausschuss setzt sich aus je zwei Mitgliedern der bisherigen BeKo und zwei Vertreterinnen/Vertretern von calex zusammen.

Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses, tritt es in den Ausstand und bestimmt eine Stellvertretung.

Der Wahlausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Er ist zuständig für die Durchführung und Überwachung der Wahl.

5.5 Amtsdauer

Die Amtsdauer der Mitglieder der BeKo beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Ausscheiden aus der BeKo zur Folge.

Sofern ein Mitglied der BeKo innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder den Wahlkreis wechselt, rückt die Kandidatin/der Kandidat mit der nächsthöheren Stimmenzahl nach.

5.6 Wahlverfahren

Der Wahlausschuss gibt den Wahltermin mindestens zwölf Wochen im Voraus schriftlich bekannt. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeitenden eine Frist von vier Wochen zur Einreichung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge müssen von mindestens 20 Wahlberechtigten und der Kandidatin/des Kandidaten unterzeichnet sein. Bei Wahlkreisen mit weniger als 200 Wahlberechtigten müssen Wahlvorschläge von mindestens 10 % der Wahlberechtigten unterzeichnet werden. Eine/Ein wahlberechtigte/r Mitarbeitende/r kann so viele Kandidierende vorschlagen wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind.

Ein bisheriges Mitglied der BeKo gilt als wieder vorgeschlagen, wenn es nicht mindestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit dem Wahlausschuss schriftlich seinen Rücktritt eingereicht hat.

Die Wahlvorschläge sind den Wahlberechtigten mindestens sechs Wochen vor dem Wahltermin schriftlich bekannt zu geben.

Das Wahlmaterial ist sämtlichen Wahlberechtigten mindestens drei Wochen vor dem Wahltermin zuzustellen. Der offizielle Wahlzettel weist gleich viele leere Zeilen auf wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind. Vorgedruckte Wahlzettel mit maximal so vielen Namen wie zu vergebende Sitze sind zulässig.

Jede/r Wahlberechtigte kann für eine Kandidatin/einen Kandidaten nur eine gültige Stimme abgeben. Auf dem offiziellen Wahlzettel sind die Kandidatinnen/Kandidaten handschriftlich aufzuführen. Auf vorgedruckten Wahlzetteln können handschriftlich Namen von Kandidierenden gestrichen oder hinzugefügt werden. Die Wahl erfolgt über den öffentlichen Postweg oder mittels Wahlurnen im Betrieb.

Der Wahlausschuss ermittelt die Wahlergebnisse. Gewählt sind diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten mit den meisten Stimmen (relatives Mehr). Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Werden innert der vorgeschriebenen Frist pro Wahlkreis nicht mehr Kandidatinnen und Kandidaten aufgestellt als Sitze zu vergeben sind, erklärt der Wahlausschuss die Kandidierenden als in stiller Wahl gewählt.

Nachwahlen finden statt, sobald eine BeKo weniger als drei Mitglieder umfasst und die ordentlichen Wahlen nicht innerhalb der folgenden acht Monate durchgeführt werden.

Wegen Verletzung wesentlicher Vorschriften zum aktiven und passiven Wahlrecht sowie zum Wahlverfahren besteht im Sinne von Art. 15 des Mitwirkungsgesetzes eine Rekursmöglichkeit an den Wahlausschuss und in zweiter Instanz an das örtlich zuständige Arbeitsgericht.

Die Rekursfrist an den Wahlausschuss beträgt drei Tage nach Veröffentlichung der Wahlergebnisse. Der Rekurs ist schriftlich und mit einer Begründung einzureichen. Eine allfällige Klage beim Arbeitsgericht ist innerhalb von drei Tagen nach Eröffnung des Entscheids des Wahlausschusses einzureichen.

6 Stellung und Schutz

6.1 Verschwiegenheitspflicht

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

cablex sowie die Mitglieder der BeKo sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a) wenn dies von cablex oder von der BeKo aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Mitarbeitender.

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

6.2 Schutz der Mitglieder

cablex behindert die Mitglieder der BeKo in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht.

Die Mitglieder der BeKo dürfen von cablex während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine BeKo stellen.

6.3 Freistellung

Für Tätigkeiten in den BeKo (inkl. Ausbildung) werden die Mitglieder von ihren beruflichen Aufgaben pro Kalenderjahr wie folgt freigestellt:

Vorsitzende/Vorsitzender	bis 4 Tage
Stellvertreterin/Stellvertreter der/des Vorsitzenden	bis 3 Tage
übrige Mitglieder je	bis 2 Tage

7 Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen

Mitwirkungsbereich	Vertragsschliessende Personalverbände	Betriebskommissionen
1. Allgemein		
1.1 GAV und Anhänge	3	-
1.2 Reglemente - Lohn - Arbeitszeit - Gleichstellung	1; 3 für minimale Basislöhne und Standard-Erfolgsanteile pro Funktionsstufe 2 2	2 gemäss Arbeitsgesetz und für Festlegung lokaler Feiertag
1.3 Spesen, Fringe Benefits	1	-
1.4 Mitarbeitendenbeurteilungssysteme	2	-
1.5 Arbeitszeitmodelle gemäss Ziffer 2.4 Anhang 2	2 gemäss Ziffer 2.4.2 Anhang 2	-
2. Schulung		
2.1 Bildungsangebote	2	1
3. Ergonomie		
3.1 Gestaltung Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung, Gesundheitsschutz/ -vorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Arbeitssicherheit	-	2
4. Liegenschaften, Hausordnung		
4.1 Neu-, Erweiterungs- und Umbauten; Hausordnung	-	2
5. Soziales		
5.1 Kinderkrippen und Einrichtung von Sozialräumen	-	3
5.2 Darlehen/Fürsorge/Ferieneinrichtungen	2	-
5.3 Wohnbauförderung	2	2
6. Massnahmen bei Arbeitsmangel, Umstrukturierungen		
6.1 Sozialplan	vgl. Art. 3.4 GAV	1
6.2 Kurzarbeit	2	1
6.3 Verkäufe und Verschieben von Betriebsteilen	1	1
7. Kommunikation		
7.1 Geschäftsgang, Beschäftigungsentwicklung, Personalbestände	1	1
7.2 Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Joint Ventures; Gründung von Tochtergesellschaften; Beteiligungen; Firmenverkäufe; Desinvestitionen	1	1
7.3 Anschluss/Anwendung GAV von/durch Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften	1	
7.4 Strategisches (Produkte; Standorte, usw.)	1	-

Solidaritätsbeiträge

Die Parteien können rechtzeitig vor Inkrafttreten dieses Firmen-GAV eine Lösung für die Solidaritätsbeiträge, nach Möglichkeit im Rahmen des Solidaritätsbeitrags-Fonds gemäss GAV Swisscom vereinbaren. Falls keine andere Lösung vorliegt, gilt:

1 Solidaritätsbeiträge

- 1.1 Die Solidaritätsbeiträge werden in einen Fonds eingelegt, den die GAV-Parteien durch eine Paritätische Kommission verwalten. Die GAV-Parteien sorgen dafür, dass die finanzierten Leistungen allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV zu Gute kommen. Aus dem Fonds können Aufwendungen finanziert werden, die mit dem Vollzug dieses GAV und mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben. Insbesondere können teilweise durch den Fonds finanziert werden:
- a Druckkosten für den GAV und Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen;
 - b Kosten der vertragsschliessenden Personalverbände für die Paritätische Schlichtungskommission;
 - c Administration des Fonds;
 - d Verhandlungskosten der vertragsschliessenden Personalverbände für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV;
 - e Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse und für die Ausbildung der Mitglieder der Betriebskommissionen;
 - f Kosten für Urlaub von Delegierten, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche in einer gewählten Funktion bei einem vertragsschliessenden Personalverband mitarbeiten.
- 1.2 Für Mitglieder einer Arbeitnehmerorganisation, die nicht GAV-Partei und dem GAV nicht angeschlossen ist oder für die cablex kein Verbandsbeitragsinkasso vornimmt, werden die Solidaritätsbeiträge der betreffenden Organisation auf Antrag aus dem Fonds zurückerstattet.

2 Inkasso

- 2.1. Der Solidaritätsbeitrag wird nicht vom Lohn abgezogen, sofern der/dem Mitarbeitenden ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag eines vertragsschliessenden oder dem GAV angeschlossenen Personalverbands (Verbandsbeitragsinkasso durch cablex) gemacht wird.
- 2.2. Wird einem Mitglied eines vertragsschliessenden Personalverbands kein Lohnabzug für den Verbandsbeitrag gemacht, so erstattet der Verband dem Mitglied den Solidaritätsbeitrag zurück.
- 2.3. cablex stellt den vertragsschliessenden Personalverbänden die für das Mutationswesen nötigen Angaben ihrer Mitglieder (Name, Adresse, Ein- und Austritt) zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Mitglieds vorliegt. Umgekehrt informieren die vertragsschliessenden Personalverbände cablex über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betreffenden Mitgliederbeitrags.

3 Paritätische Kommission

Die "Paritätische Kommission Solidaritätsbeiträge" setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen. Sie vollzieht die Aufgaben gemäss diesem Anhang selbständig. Sie entscheidet auch über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds.

4 Kontrollstelle

Als Kontrollstelle amtiert die PriceWaterhouseCoopers, soweit die Paritätische Kommission nicht eine andere Treuhandstelle einsetzt.

Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit

1 Schlichtung

1.1 Wahl und Konstituierung

Die Paritätische Schlichtungskommission nach GAV Swisscom ist nach Möglichkeit auch die Paritätische Schlichtungskommission nach diesem Firmen-GAV. Ist dies nicht der Fall, z.B. weil die Paritätische Schlichtungskommission nach GAV Swisscom das Mandat nicht übernimmt oder im Jahr 2006 nicht mehr zur Verfügung steht, gilt folgendes:

Die Paritätische Schlichtungskommission besteht aus drei Mitgliedern. cablex einerseits und die vertragschliessenden Personalverbände andererseits bezeichnen je ein Mitglied und ein Ersatzmitglied für eine Amtsdauer von vier Jahren. Die/Der Vorsitzende wird von den GAV-Parteien für die Dauer von vier Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Sollten sich die GAV-Parteien nicht auf eine/einen Vorsitzende/n einigen können, ersuchen sie die Präsidentin oder den Präsidenten des Bundesgerichts, sie/ihn zu bezeichnen.

1.2 Zuständigkeiten

1.2.1 Einzelstreitigkeiten

Die Paritätische Schlichtungskommission ist zuständig für die Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten zwischen cablex und einer/einem Mitarbeitenden, sofern sich cablex und die vertragschliessenden Personalverbände mit der Durchführung des Schlichtungsverfahrens einverstanden erklären.

1.2.2 Kollektivstreitigkeiten

Die Paritätische Schlichtungskommission ist zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen cablex und einem oder mehreren vertragschliessenden Personalverbänden (ausgenommen Differenzen betreffend Lohnverhandlungen).²

1.3 Verfahren

Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten Partei bzw. den beklagten Parteien eingeleitet. Allen übrigen Parteien ist gleichzeitig eine Kopie des Gesuchs zuzustellen. Die beklagte Partei leitet die Akten innerhalb von 15 Tagen an die/den Vorsitzende/n weiter. In den Fällen gemäss Ziff. 1.2.1 gilt die Nichtweiterleitung des Gesuchs als Ablehnung des Schlichtungsverfahrens.

Vor der Unterbreitung eines Erledigungsvorschlags hört die Paritätische Schlichtungskommission die Parteien an. Die Paritätische Schlichtungskommission entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission.

Der Entscheid über einen Erledigungsvorschlag hat innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Gesuchs in einem einfachen Verfahren zu erfolgen.

² Das Schiedsverfahren analog Art. 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle soll möglich sein.

Nehmen nicht alle Parteien den Erledigungsvorschlag innerhalb von 15 Tagen nach Eröffnung ausdrücklich an, gilt er als abgelehnt.

Das Verfahren ist unentgeltlich. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten. Die Entschädigungen für die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission und die Kosten des Sekretariats werden durch alle GAV-Parteien getragen (je hälftig cablex und vertragsschliessende Personalverbände).

Während des Schlichtungsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

2 Schiedsgericht

2.1 Wahl und Konstituierung

Das Schiedsgericht besteht aus drei Personen. cablex einerseits und die vertragsschliessenden Personalverbände andererseits bezeichnen je eine Schiedsrichterin/einen Schiedsrichter.

Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der/den Beklagten mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters mit. Die Beklagte/n bezeichnet/bezeichnen innert 30 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter. Innert weiteren 30 Tagen haben hierauf die Prozessparteien gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu bezeichnen. Kommt/Kommen die Beklagte/n mit der Bezeichnung ihrer Schiedsrichterin oder ihres Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Parteien nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen, so wird die Präsidentin oder der Präsident des Bundesgerichts ersucht, diese/n zu bezeichnen.

2.2 Zuständigkeiten

Das Schiedsgericht entscheidet bei Rechtsstreitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und Anwendung des GAV und der dazugehörigen Anhänge, unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte.

Das Schiedsgericht ist ferner zuständig für den Entscheid über Differenzen betreffend die kollektiven Lohnverhandlungen.

2.3 Verfahren

Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Prozessverfahren selbst fest. Soweit nicht abweichende Regelungen vereinbart sind, gelten diejenigen des Konkordats vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit sowie subsidiär die Zivilprozessordnung des Kantons Bern.

Das Verfahren soll möglichst einfach sein, doch haben die Prozessparteien in jedem Fall Anspruch auf ein schriftlich begründetes Urteil.

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

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Art. 9 und 36 des Konkordats.

Die Kosten und Entschädigungen werden durch das Schiedsgericht festgesetzt.

Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

Übergangsbestimmungen

1 Lohn

Ab 1.1.2005 wird die Hälfte des Erfolgsanteils in den Lohn eingebaut und ergibt zusammen mit dem Basislohn den Jahreslohn fix.

Der Lohn kann bei Mitarbeitenden, die am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis zu cablex gestanden sind, wie folgt reduziert werden:

- für Mitarbeitende, deren Soll-Lohn oberhalb des Mittelwerts des Lohnbands liegt, frühestens per 1.1.2005: Basislohn bzw. Jahreslohn fix minus maximal 4,5% (100% = Basislohn bzw. Jahreslohn fix am 31.12.2003);
- für Mitarbeitende, die bis 31.12.2003 eine Lohngarantie hatten: per 1.1.2006 um maximal weitere 4,5%.

Allfällige Erfolgsanteile werden mit dem ausbezahlten Lohn verrechnet.

Für Mitarbeitende im Rahmen des Massnahmenpakets "Perspektiven" gelten die entsprechenden Regelungen.

2 Lohngarantie und Beschäftigungssicherung

cablex verpflichtet sich für die Dauer dieses Firmen-GAV,

- keine weitergehenden Lohnkürzungen vorzunehmen, es sei denn eine solche wäre im Einzelfall auf Grund der Übernahme einer tiefer entlöhnten neuen Funktion/Aufgabe gerechtfertigt;
- die Beschäftigung der Mitarbeitenden, die am 1.1.2004 in einem Arbeitsverhältnis zu cablex stehen, bis Ende 2005 zu sichern (in dieser Zeit Verzicht auf jegliche Entlassungen aus wirtschaftlichen, betriebsorganisatorischen oder sonstigen, nicht in der Person der/des Mitarbeitenden liegenden Gründe); für das Jahr 2006 besteht diesbezüglich keine Garantie, sondern nur eine von cablex erklärte Zielsetzung.

Die Personalverbände erklären sich ausdrücklich damit einverstanden, dass bei einem erheblichen Rückgang des Arbeitsvolumens im Jahr 2005 die Arbeitszeit-Modelle gemäss Ziffer 2.4 Anhang 2 GAV obligatorisch eingeführt werden können (unter Einhaltung der individuellen Änderungskündigungsfristen). Die Parteien werden im Rahmen von Ziffer 3.7 Firmen-GAV (Verhandlungsbereitschaft) über die Einzelheiten dieser oder anderer vergleichbarer Massnahmen verhandeln.

3 Härtefall-Fonds

Für Härtefälle steht ein von cablex mit 700'000 Franken dotierter, von cablex und den Personalverbänden paritätisch verwalteter Fonds zur Verfügung, aus welchem der/dem Mitarbeitenden für eine im Einzelfall zu definierende Dauer Lohn-Differenzzahlungen oder andere Zahlungen geleistet werden können.