

Gültig ab 1. Januar 2007

# Gesamtarbeitsvertrag



GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION





<b>TEIL 1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>TEIL 2</b>	<b>Gesamtarbeitsvertrag Swisscom 2006 (GAV Swisscom)</b>	<b>8</b>
	<b>1 Geltungsbereich</b>	<b>9</b>
	<b>2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen</b>	<b>10</b>
	2.1 Gesamtarbeitsvertrag / Einzelarbeitsvertrag	10
	2.1.1 Allgemeines	10
	2.1.2 Probezeit	10
	2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis	10
	2.2 Persönlichkeits- und Datenschutz	10
	2.3 Lohn und Zulagen	11
	2.4 Lohnfortzahlungen	11
	2.4.1 Krankheit und Unfall	11
	2.4.2 Militär-, Zivilschutz-, ziviler Ersatzdienst usw.	12
	2.4.3 Nachgewährung im Todesfall	12
	2.5 Arbeitszeit	12
	2.6 Ferien und Feiertage	13
	2.6.1 Ferien	13
	2.6.2 Feiertage	13
	2.7 Urlaub und Absenzen	13
	2.7.1 Mutterschaftsurlaub	13
	2.7.2 Vaterschaftsurlaub	14
	2.7.3 Bezahlte Absenzen	14
	2.7.4 Aus- und Weiterbildung	14
	2.7.5 Unbezahlter Urlaub	14
	2.7.6 Öffentliches Amt	15
	2.8 Firmentreue	15

2.9	Treuepflicht	15
2.9.1	Gemeinhaltung und Rückgabe	15
2.9.2	Annahme von Geschenken	15
2.9.3	Nebenerwerb	15
2.9.4	Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs	16
2.10	Rechte an Erfindungen, Designs und anderen immateriellen Gütern	16
2.10.1	Erfindungen und Designs	16
2.10.2	Urheberrechte	16
2.11	Haftung	17
2.12	Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	17
2.12.1	Zeitablauf	17
2.12.2	Umgestaltung	17
2.12.3	Kündigung	17
<b>3</b>	<b>Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen</b>	<b>18</b>
3.1	Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz	18
3.2	Mitwirkung	18
3.2.1	Allgemein	18
3.2.2	Gewerkschaften	18
3.2.3	Betriebskommissionen	19
3.3	Lohnverhandlungen	19
3.4	Sozialplan	19
3.5	Friedenspflicht	19
3.6	Schlichtungskommission und Schiedsgericht	20
3.6.1	Paritätische Schlichtungskommission	20
3.6.2	Schiedsgericht	20
3.6.3	Zusammensetzung und Verfahren	20
3.7	Verhandlungsbereitschaft	20

	<b>4 Schlussbestimmungen</b>	<b>21</b>
	4.1 Geltungsdauer und Kündigung	21
	4.2 Übergangsbestimmungen	21
	<b>5 Anhänge</b>	<b>22</b>
	Anhang 1: Lohn und Zulagen	23
	Anhang 2: Arbeitszeit	26
	Anhang 3: Mitwirkung	30
	Anhang 4: Solidaritätsbeiträge	38
	Anhang 5: Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit	40
	Anhang 6: Übergangsbestimmungen	43
	Anhang 7: Einwirkungspflicht nach Art. 1 GAV	44
	Anhang 8: Besondere Vertragsverhältnisse	45
<b>TEIL 3</b>	<b>COMIT-spezifische Abweichungen vom GAV Swisscom</b>	<b>48</b>



# Einleitung

## **Anschlussvereinbarung**

Mit Einverständnis der Parteien des Gesamtarbeitsvertrags Swisscom 2006 (GAV Swisscom; Seiten 5–44) hat sich Comit AG (Comit) mit den im 3. Teil (Seiten 45/46) aufgeführten Abweichungen dem GAV Swisscom samt Anhängen angeschlossen. Diese Anschlussvereinbarung gilt mit Wirkung auf den 1. Januar 2007 und ist auf das Verhältnis zwischen Comit und den vertragsschliessenden Gewerkschaften sowie zwischen Comit und deren Mitarbeitenden anwendbar.

## **Mitwirkung und Solidaritätsbeiträge (Ziff. 3.2 GAV sowie Anhang 3 und 4)**

Die Mitwirkungsrechte nach Art. 3.2 GAV Swisscom sowie nach den Anhängen 3 und 4 werden sinngemäss angewendet. Comit erhebt den Solidaritätsbeitrag und überweist diesen dem Solidaritätsfonds.

## **Unterstellung von Comit unter den Sozialplan 2006**

Der Sozialplan Swisscom 2006 gilt auch für die dem GAV Swisscom unterstellten Mitarbeitenden von Comit, mit Ausnahme der Mitarbeitenden mit einem EAV gemäss Anhang 8 GAV Swisscom. Die Unterstellung erfolgt mit Wirkung per 1. Januar 2007. Die Parteien des GAV Swisscom erklären ihr Einverständnis mit dem Anschluss.

## **Geltungsdauer und Kündigung**

Die Anschlussvereinbarung tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von 6 Monaten auf Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31. Dezember 2008 gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle Parteien und hat schriftlich zu erfolgen. Mit Beendigung des GAV Swisscom 2006 fällt die Anschlussvereinbarung automatisch dahin.

# Gesamtarbeitsvertrag Swisscom 2006 (GAV Swisscom)

zwischen



Swisscom AG  
Hauptsitz  
3050 Bern

und



**GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION**

Gewerkschaft Kommunikation  
Looslistrasse 15  
Postfach 370  
3027 Bern



transfair  
Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz  
Hopfenweg 21  
Postfach  
3000 Bern 14

vertragsschliessende Gewerkschaften

Der Personalverband des Bundes (PVB) schliesst sich diesem Gesamtarbeitsvertrag an (Anschlussvertrag zwischen GAV-Parteien einerseits und PVB andererseits vom 9. November 2005)



## 1 Geltungsbereich

### PERSÖNLICH

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

### AUSNAHMEN

Dieser GAV gilt nicht für:

- Angehörige der Gruppenleitung und des Topmanagements sowie des mittleren Kaders, die eine Vorgesetztenfunktion haben, und gleichgestellte Fachspezialistinnen/Fachspezialisten und Projektleiterinnen/Projektleiter;
- BBT-Lernende;
- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden;
- Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer und Praktikantinnen/Praktikanten sowie Studentinnen und Studenten mit einer Nebenbeschäftigung, die an einer Hochschule (Universität oder ETH/EPFL) oder an einer Fachhochschule im Sinne des Bundesgesetzes über die Fachhochschulen vom 6.10.1995 immatrikuliert sind und nicht während mehr als 624 Stunden pro Kalenderjahr bei Swisscom beschäftigt werden.

### BETRIEBLICH

Auf die im Anhang 7 aufgezählten Gesellschaften wirkt Swisscom ein, sich diesem GAV anzuschliessen. Dasselbe gilt bei Ausgliederung (Spaltung, Vermögensübertragung) in eine Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung in der Schweiz, sofern Swisscom-Personal übernommen wird. Bei einer Ausgliederung an Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligung lädt Swisscom diese ein, die normativen Bestimmungen dieses GAV ganz oder teilweise anzuwenden. Bei der Akquisition (Kauf von Aktien, Fusion, Vermögensübertragung) einer Gesellschaft in der Schweiz wirkt Swisscom ein, dass diese mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen führt mit dem Ziel, eine angemessene Lösung zu finden; dies gilt, sofern Swisscom eine Mehrheitsbeteiligung hält und der Personalkörper 30 Vollzeitstellen ohne Kader umfasst.

## 2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

### 2.1 Gesamtarbeitsvertrag / Einzelarbeitsvertrag

#### 2.1.1 Allgemeines

#### ABSCHLUSS EAV

Swisscom schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab. Ausnahmsweise kann Swisscom mit Mitarbeitenden einen EAV nach Anhang 8 abschliessen.

#### 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. Wünscht die/der Mitarbeitende eine Änderung des Beschäftigungsgrads, so prüft Swisscom solche Begehren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

#### 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 einer vertragsschliessenden Gewerkschaft 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 bekannt gegeben.

#### 2.1.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt 3 Monate. Im EAV kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden.

#### 2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

#### PROBEZEIT

Der befristete EAV von weniger als 6 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 angerechnet, ausser es liege ein Unterbruch von mehr als 12 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.

#### PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

Swisscom 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 Swisscom eine Vertrauensperson beiziehen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- 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, Swisscom alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. Swisscom garantiert den Schutz der Personendaten. Die/Der Mitarbeitende hat insbesondere das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie/ihn betreffenden Daten.

**ARBEITSZEUGNIS** Swisscom bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

### **2.3 Lohn und Zulagen**

**GLEICHBEHANDLUNG** Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

**LOHN FESTLEGUNG** 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** Swisscom 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**

**LOHN FORTZAHLUNG** Für die Dauer von 730 Tagen gewährt Swisscom bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (einschliesslich Schwangerschafts) oder Unfall während 365 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100% und anschliessend 80% des Basislohns.

**TAGGELDVERSICHERUNGEN** Swisscom 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 Swisscom besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht noch der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung (bei befristeten EAV erlischt der Anspruch auf das Krankentaggeld spätestens mit Beendigung des EAV). Die/Der Mitarbeitende muss ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

**ARZTZEUGNIS UND VERTRAUENSARZT** Bei mehr als 7-tägiger (Kalendertage) Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfalls hat die/der Mitarbeitende Swisscom unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen (spätestens am 8. Abwesenheitstag). Ausnahmsweise kann Swisscom ab dem 1. Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Swisscom behält sich zudem das Recht vor, die/den Mitarbeitende/n zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt Swisscom.

#### **2.4.2 Militär-, Zivilschutz-, ziviler Ersatzdienst usw.**

**GRUNDAUSBILDUNG** Während der obligatorischen Grundausbildung werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- dem ledigen Mitarbeitenden: 60% des Basislohns;
- dem verheirateten Mitarbeitenden oder dem ledigen mit Unterstützungspflicht: 80% des Basislohns.

**ZIVILER ERSATZDIENST UND DURCHDIENERDIENST** Während der gesamten Dauer des zivilen Ersatzdiensts und des Durchdienerdiensts werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- dem ledigen Mitarbeitenden: 65% des Basislohns;
- dem verheirateten Mitarbeitenden oder dem ledigen mit Unterstützungspflicht: 90% des Basislohns.

**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 Swisscom zu.

#### **2.4.3 Nachgewährung im Todesfall**

Swisscom 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**

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

## 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"> <li>· 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird;</li> <li>· 6 Wochen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.</li> </ul>
BEZUG	Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. Einmal im Kalenderjahr müssen 2 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 (einschliesslich Schwangerschaft), Unfall, Militär, Zivilschutz oder zivilem Ersatzdienst 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

Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage (inkl. Bundesfeiertag). 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 2 Wochen Urlaub unmittelbar vor der Niederkunft bezogen werden. Bei einem Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes von mindestens 3 Wochen kann die Mitarbeiterin beantragen, dass der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben wird (Art. 24 EOV). Während der Zeit des Aufschubs des Mutterschaftsurlaubs hat die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf Lohnzahlung.

MÜTTERSCHAFTSENTSCHÄDIGUNG	EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.
UNBEZAHLTER URLAUB	Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.
	<p><b>2.7.2 Vaterschaftsurlaub</b></p> <p>Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>
GRÜNDE UND DAUER	<p><b>2.7.3 Bezahlte Absenzen</b></p> <p>Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende Absenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· eigene Heirat: 2 Tage;</li> <li>· plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil: bis 2 Tage;</li> <li>· Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage;</li> <li>· nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern: 10 Tage;</li> <li>· für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr: bis 5 Tage;</li> <li>· eigener Umzug, Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: je 1 Tag.</li> </ul>
VERBANDSURLAUB	Dem Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft kann auf Antrag pro Kalenderjahr folgende Absenz gewährt werden: für die Tätigkeit in einer gewählten Funktion eines Exekutivorgans bis 5 Tage, für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen als Delegierte/r bis 3 Tage.
FÖRDERUNG	<p><b>2.7.4 Aus- und Weiterbildung</b></p> <p>Swisscom 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.</p>
GEWERKSCHAFTLICHE AUSBILDUNG	Dem Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft, 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.
	<p><b>2.7.5 Unbezahlter Urlaub</b></p> <p>Bei unbezahltem Urlaub, der bis 3 Monate dauert, leisten Swisscom und die/der Mitarbeitende ihre Beiträge an die berufliche Vorsorge weiter. Ab Beginn des vierten Monats des unbezahlten Urlaubs gehen die Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der Risikobeiträge für die berufliche Vorsorge zu Lasten der/des Mitarbeitenden.</p>

### 2.7.6 Öffentliches Amt

Die/Der Mitarbeitende hat Swisscom 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 Swisscom 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 5 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 geheim zu haltenden Tatsachen und geschäftlichen Verhältnisse von Swisscom, insbesondere Buchhaltungs- und Bilanzziffern, Business-Pläne, kalkulatorische Grundlagen, technische Verfahren, Vertragsverhältnisse mit anderen Firmen, Joint Ventures, Angaben über Geschäftspartner, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten sowie Archiv-, Lohn- und Produktionsdaten Stillschweigen gegenüber nicht befugten Mitarbeitenden, Dritten und der Konkurrenz zu wahren. Das Fernmeldegeheimnis ist in jedem Fall zu wahren.

#### BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

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

#### RÜCKGABE

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

#### 2.9.2 Annahme von Geschenken

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

#### 2.9.3 Nebenerwerb

Die/Der Mitarbeitende hat Swisscom 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 Swisscom 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 Swisscom. Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der erfinderischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. Swisscom steht es jederzeit zu, Erfindungen, Designs und sonstige technische Ideen der Mitarbeitenden zu ändern oder zu ergänzen.

#### GELEGENHEITSERFINDUNGEN UND -DESIGNS

Mit Abschluss des EAV behält sich Swisscom 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 Swisscom schriftlich zu informieren; Swisscom teilt innert 6 Monaten schriftlich mit, ob sie die Erfindung oder das Design freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, so hat Swisscom 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 Swisscom, 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. Swisscom 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 Swisscom, soweit diese Rechte im Zusammenhang mit ihrem/seinem Aufgabengebiet entstehen. Dies gilt für alle Werke, welche die/der Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit mit anderen entwickelt.

#### VERWENDUNG/NUTZUNG DURCH MITARBEITENDE

Hat Swisscom 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 Swisscom 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. Swisscom 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.

**GEWERKSCHAFTSORGAN**

Für die/den Mitarbeitenden, die/der in einer gewählten Funktion einem Exekutivorgan einer vertragschliessenden Gewerkschaft angehört und Swisscom als solche/solcher gemeldet ist, gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

## 3 Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

<b>GRUNDSÄTZE DER GLEICHSTELLUNG</b>	<p><b>3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz</b></p> <p>Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Swisscom verpflichtet sich dazu,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;</li> <li>· die Gleichstellung zu verwirklichen; dies umfasst das Verbot von Diskriminierungen und Förderungsmassnahmen im Sinn der Schaffung faktischer Chancengleichheit;</li> <li>· Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;</li> <li>· eine angemessene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien, Projekt- und Arbeitsteams anzustreben;</li> <li>· geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen, insbesondere für Frauen.</li> </ul>
<b>JÄHRLICHER RUNDER TISCH</b>	<p>Swisscom lädt die mit Gleichstellung, Chancengleichheit, Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz usw. befassten Personen (Gender/Diversity-Beauftragte sowie Fachleute für Gesundheitsschutz und Arbeitsrecht von Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften, Vertretungen der BeKo, HR-Leitende usw.) mindestens einmal jährlich zu einem runden Tisch ein. Die Konferenz hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Identifikation von gemeinsamen Interessen und Zielen;</li> <li>· Berichterstattung in Form von Statistiken (HR Reporting der Swisscom Gruppe);</li> <li>· Bewertung laufender Projekte und Massnahmen;</li> <li>· Formulierung von Empfehlungen.</li> </ul>
<b>ANSPRECHPERSONEN</b>	<p>Swisscom bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen.</p>
<b>ZIELE</b>	<p><b>3.2 Mitwirkung</b></p> <p><b>3.2.1 Allgemein</b></p> <p>Die GAV-Parteien wollen mit der Mitwirkung die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durchsetzen und ein gutes Betriebsklima fördern.</p>
<b>BEREICHE/GRADE/EBENEN</b>	<p>Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen sind im Anhang 3 (Mitwirkung) geregelt.</p>
<b>SOLIDARITÄTSBEITRAG</b>	<p>Swisscom erhebt von jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich 8 Franken. Die Einzelheiten sind im Anhang 4 (Solidaritätsbeiträge) geregelt.</p> <p><b>3.2.2 Gewerkschaften</b></p> <p>Die vertragsschliessenden Gewerkschaften nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber Swisscom (Ebenen Konzern und Divisionen) in der Regel gemeinsam wahr. Sie sind die Ansprechpartner der Gruppenleitung für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.</p>

### 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

#### VERHANDLUNGEN

Jede GAV-Partei kann bis 15. September jedes Jahres Verhandlungen über kollektive Lohnmassnahmen (inkl. Zulagen) verlangen und den übrigen GAV-Parteien ihre Vorschläge unterbreiten. Swisscom stellt den vertragsschliessenden Gewerkschaften 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 das Schiedsgericht anrufen.

### 3.4 Sozialplan

#### VERHANDLUNGEN

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

#### FINANZIERUNG

Swisscom verpflichtet sich, bei Massnahmenentlassungen 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.

ZUSTÄNDIGKEIT	<p><b>3.6 Schlichtungskommission und Schiedsgericht</b></p> <p><b>3.6.1 Paritätische Schlichtungskommission</b></p> <p>Die Paritätische Schlichtungskommission ist zuständig für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Swisscom und einer/einem Mitarbeitenden, sofern sich Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften mit der Durchführung des Schlichtungsverfahrens einverstanden erklären;</li> <li>· die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Swisscom und einer oder mehreren vertragsschliessenden Gewerkschaften, insbesondere im Zusammenhang mit einem Sozialplan.</li> </ul>
ZUSTÄNDIGKEIT/PARTEIEN	<p><b>3.6.2 Schiedsgericht</b></p> <p>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.</p>
KOLLEKTIVE LOHNVERHANDLUNGEN	<p>Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über die Anpassung der Löhne und Zulagen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.</p>
SOZIALPLAN	<p>Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Sozialplan kann das Schiedsgericht lediglich die Verletzung dieses GAV feststellen.</p>
	<p><b>3.6.3 Zusammensetzung und Verfahren</b></p> <p>Die Einzelheiten über die Zusammensetzung und das Verfahren sind im Anhang 5 (Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit) geregelt.</p>
VERHANDLUNGEN	<p><b>3.7 Verhandlungsbereitschaft</b></p> <p>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.</p>

## **4 Schlussbestimmungen**

### **4.1 Geltungsdauer und Kündigung**

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von jeder GAV-Partei mit einer Frist von 6 Monaten auf Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31. Dezember 2007, gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle GAV-Parteien und hat schriftlich zu erfolgen.

### **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

Anhang 7: Einwirkungspflicht nach Art. 1 GAV

Anhang 8: Besondere Vertragsverhältnisse

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

3050 Bern, 9. November 2005

### Swisscom AG

Jens Alder  
CEO

Günter Pfeiffer  
CPO

### Gewerkschaft Kommunikation

Christian Levrat  
Zentralpräsident

Alain Carrupt  
Vizepräsident

---

**transfair**  
**Christliche Gewerkschaft Service public und**  
**Dienstleistungen Schweiz**

Hugo Gerber  
Präsident

Michel Pillonel  
Leiter Communication

## Anhang 1: 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 Swisscom. 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 Gewerkschaften 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 Gewerkschaften ausgehandelte Standardhöhe in % des Basislohns ist im Lohnreglement festgelegt. Die GAV-Parteien können für definierte Gruppen von Mitarbeitenden abweichende Standard-Erfolgsanteile festlegen.

Im Einvernehmen mit der/dem Mitarbeitenden ist es möglich, vom Standard-Erfolgsanteil abzuweichen; der minimale Basislohn bleibt bis und mit Funktionsstufe 5 garantiert.

Die effektive Höhe richtet sich nach dem Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele.

Beim Erreichen der Ziele wird der Erfolgsanteil zu 100% ausgerichtet (Soll-Lohn). Nach Massgabe des Übertreffens der vereinbarten Ziele kann der Erfolgsanteil bis zum doppelten Betrag (200%) gehen.

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

#### 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 in der Pensionskasse.

#### 1.4 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn, der in keinem Fall unterschritten werden darf, beträgt 45 500 Franken.

## **2 Eintritt/Austritt/Übertritt**

Bei Ein- und Austritt oder bei Übertritt innerhalb von Swisscom 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; Swisscom 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. 8.–/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (10,64% bzw. 13,04%)

Sonntagsarbeit nachts:

Fr. 11.–/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (10,64% bzw. 13,04%)

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 allfällig 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. Alleinerziehende Mitarbeitende haben ab einem Beschäftigungsgrad von 30% unabhängig von der kantonalen Regelung Anspruch auf eine ganze Kinderzulage.

#### 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 Swisscom ausbezahlt.

Auf Wunsch erhält die/der Mitarbeitende das Lohnreglement.

## Anhang 2: 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, Unfalls, Ferien, Militär usw. sowie die Überstunden/Überzeit beschränkt werden. Swisscom 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 2 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 10 Kalendertage vor einem geplanten Einsatz bekannt zu geben.

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

Eine Arbeitsschicht darf nicht auf mehr als 2 Arbeitseinsätze aufgeteilt werden. Ausnahmen sind mit der/dem Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Innerhalb von 2 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**

Swisscom gewährt angemessene Kurzpausen während der Arbeitszeit. Sie werden 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. Varianten dazu (Langzeitkonto und alternierende Telearbeit) werden individuell und schriftlich vereinbart.

Das Modell Jahresarbeitszeit ist individuell zu vereinbaren.

### **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 Auftragschwankungen 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 Swisscom 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).
- Swisscom 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 6 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 Jahres-Soll-Arbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.
- Die Organisationsbereiche planen jährlich die voraussichtlichen monatlichen Soll-Arbeitszeiten und teilen sie der/dem Mitarbeitenden schriftlich mit. Die Festlegung der Soll-Arbeitszeit pro Monat erfolgt in gegenseitiger Absprache; Änderungen sind den Mitarbeitenden in der Regel 10 Tage im Voraus mitzuteilen.
- Die minimale Arbeitszeit soll in der Regel 5 Stunden pro Arbeitstag nicht unterschreiten.
- Die wöchentliche Höchst-arbeitszeit beträgt 45 Stunden. Darüber hinausgehende Arbeitszeit gilt als Überzeit.
- Am Jahresende darf der Zeitsaldo, mit Ausnahme bei länger dauernden 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 Weitere Arbeitszeitmodelle

Die GAV-Parteien können die Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

## **Anhang 3: Mitwirkung**

### **1 Allgemeines**

Träger der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Gewerkschaften 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 Swisscom 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 Gewerkschaften bzw. den BeKo.

### **3 Vertragsschliessende Gewerkschaften**

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften treffen sich mit Swisscom auf Ebene Holding mindestens zweimal jährlich, auf Ebene der Gruppengesellschaften in der Regel viermal jährlich. Sie unterbreiten ihre Traktanden 3 Wochen vor dem Sitzungstermin. Swisscom bzw. die Gruppengesellschaften laden zu den Sitzungen ein, übernehmen den Vorsitz und sorgen für die Führung eines Protokolls.

### **4 Betriebskommissionen**

#### **4.1 Allgemeines**

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

Swisscom 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 3 und maximal 9 Mitgliedern. Der betreffende Wahlausschuss legt die definitive Anzahl der Mitglieder aufgrund des Vertretungsverhältnisses fest. Sollte es während der Amtsdauer Bedürfnisse für eine Vergrösserung der BeKo geben, kann diese Swisscom einen entsprechenden Antrag stellen. Sofern Swisscom zustimmt, führt der Wahlausschuss allfällig notwendige Ergänzungswahlen durch.

Jedes Mitglied einer BeKo repräsentiert ca. 250 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. 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 Swisscom.

Die BeKo behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von den zuständigen Ansprechpersonen von Swisscom unterbreitet werden. Die BeKo und Swisscom 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 Swisscom**

Die/Der Vorsitzende der BeKo oder die Ansprechpersonen Swisscom können bei Bedarf Sitzungen beantragen. Unter normalen Umständen sind 2 Sitzungen pro Jahr vorzusehen.

Die Ansprechpersonen von Swisscom 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 hinausgehende Kosten der BeKo (inkl. Spesen gemäss geltender Spesenordnung von Swisscom 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**

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

### **5 Wahlen der Betriebskommissionen**

#### **5.1 Wahlrecht**

##### **5.1.1 Aktives Wahlrecht**

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden einschliesslich der Lernenden. Kein aktives Wahlrecht haben

- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden,
- Praktikantinnen/Praktikanten und Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von einem Jahr oder weniger sowie Studentinnen/Studenten,
- Mitarbeitende mit einem EAV gemäss Anhang 8,
- freigestellte Mitarbeitende der Holding, die zum Zeitpunkt der Zustellung der Wahlunterlagen in einem Sozialplan-Programm sind.

##### **5.1.2 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 6 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**

Swisscom 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 4 Monate vor dem Wahltermin durch die zuständige HR-Leitung. Der Wahlausschuss setzt sich aus je 2 Mitgliedern der bisherigen BeKo und 2 Vertreterinnen/Vertretern von Swisscom 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 4 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**

##### **5.6.1 Allgemeines**

Der Wahlausschuss gibt den Wahltermin mindestens 12 Wochen im Voraus schriftlich bekannt. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeitenden eine Frist von 4 Wochen zur Einreichung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge müssen von mindestens 25 Wahlberechtigten und der Kandidatin/des Kandidaten unterzeichnet sein. Bei Wahlkreisen mit weniger als 250 Wahlberechtigten müssen Wahlvorschläge von mindestens 10% der Wahlberechtigten unterzeichnet werden. Eine/Ein wahlberechtigte/r Mitarbeitende/r kann so viele Kandidatinnen/Kandidaten vorschlagen, wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind.

Ein bisheriges Mitglied der BeKo gilt als wieder vorgeschlagen, wenn es nicht mindestens 8 Wochen vor dem Wahltermin dem Wahlausschuss schriftlich seinen Rücktritt eingereicht hat.

Die Wahlvorschläge sind den Wahlberechtigten mindestens 6 Wochen vor dem Wahltermin schriftlich oder via Intranet bekannt zu geben.

Die Wahlen können brieflich oder elektronisch per E-Voting durchgeführt werden. Über den Wahlmodus entscheidet der Wahlausschuss. Ein einheitliches Verfahren für die ganze Swisscom Gruppe kann durch die Mehrheit der Wahlausschüsse eingeführt werden.

### 5.6.2 Briefliche Wahl

Das Wahlmaterial ist sämtlichen Wahlberechtigten mindestens 3 Wochen vor dem Wahltermin zuzustellen. Der offizielle Wahlzettel weist gleich viele leere Zeilen auf wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind. Vordruckte 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 vordruckten Wahlzetteln können handschriftlich Namen von Kandidierenden gestrichen oder hinzugefügt werden. Die Wahl erfolgt über den öffentlichen Postweg oder mittels Wahlurnen im Betrieb.

### 5.6.3 Elektronische Wahl

Die Wahlberechtigten erhalten mindestens 3 Wochen vor dem Wahltermin den Link auf das E-Voting-Tool zugestellt. Die Wahlberechtigten, die über keinen eigenen Zugriff auf ein Informatiksystem der Swisscom verfügen, haben die Wahl zwischen einem temporären Account mit Passwort und der brieflichen Zustellung der Wahlunterlagen.

Die Bestimmungen der brieflichen Wahl gelten sinngemäss auch für die elektronische Wahl.

### 5.6.4 Ermittlung der Wahlergebnisse

Der Wahlausschuss ermittelt die Wahlergebnisse. Gewählt sind diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten mit den meisten Stimmen (relatives Mehr). Bei Stimmgleichheit entscheidet bei der brieflichen Abstimmung das Los und bei der elektronischen Abstimmung das E-Voting-Tool.

### 5.6.5 Stille Wahl

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

### 5.6.6 Nachwahlen

Nachwahlen finden statt, sobald eine BeKo weniger als 3 Mitglieder umfasst und die ordentlichen Wahlen nicht innerhalb der folgenden 8 Monate durchgeführt werden.

### 5.6.7 Rechtsschutz / Rekurs

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 3 Tage nach Veröffentlichung der Wahlergebnisse. Der Rekurs ist schriftlich und mit einer Begründung einzureichen. Eine allfällige Klage beim Arbeitsgericht ist innerhalb von 3 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.

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

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

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

**6.2 Schutz der Mitglieder**

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

**6.3 Freistellung**

Die Mitglieder der BeKo können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und die Berufsarbeit es zulässt. Die BeKo können pro Jahr bis zu 6 Sitzungen während der Arbeitszeit durchführen.

Zudem werden die Mitglieder für Tätigkeiten in den BeKo (inkl. Ausbildung) 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 Gewerkschaften	Betriebskommissionen
<b>1. Allgemein</b>		
1.1 GAV und Anhänge, Anschlussverträge	3	1
1.2 EAV-Muster	2	–

Mitwirkungsbereich	Vertragsschliessende Gewerkschaften	Betriebskommissionen
1.3	Reglemente	
	· Lohn	<b>1; 3</b> für minimale Basislöhne und Standard-Erfolgs- anteile pro Funktionsstufe sowie für Festlegung abweichender Standard-Erfolgsanteile für definierte Gruppen von Mitarbeitenden
	· Arbeitszeit	<b>2</b> gemäss Arbeitsgesetz und für Festlegung Feiertage
	· Gleichstellung	<b>1</b>
1.4	Spesen, Fringe Benefits	–
1.5	Lohnfortzahlung/Taggeldversicherungen für Merkblätter und AVB	<b>1</b>
1.6	Mitarbeitendenbeurteilungssysteme	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Arbeitsmarktfähigkeit</b>	
2.1	Bildungsangebote GG	<b>1</b>
2.2.	Redeployment-Standards und -Reporting	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>Ergonomie</b>	
3.1	Gestaltung Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung, Gesundheitsschutz/-vorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Arbeitssicherheit	<b>1**</b> <b>2*</b>
<b>4.</b>	<b>Hausordnung</b>	
4.1	Erlass/Änderung der Hausordnung	– <b>2</b>
<b>5.</b>	<b>Soziales</b>	
5.1	Konzept familienexterne Kinderbetreuung und Sozialräume, Personalverpflegungskonzept	– <b>2</b>
<b>6.</b>	<b>Massnahmen bei Arbeitsmangel, Restrukturierungen</b>	
6.1	Auswirkungen von Restrukturierungen auf die Mitarbeitenden	<b>2*</b> im Sinn von Art. 335d ff. OR
6.2	Kurzarbeit	<b>2*</b> im Sinn von Art. 33 AVIG
6.3	Sozialplan	vgl. Art. 3.4 GAV <b>1</b>

Mitwirkungsbereich	Vertragsschliessende Gewerkschaften	Betriebskommissionen
<b>7. Outsourcing, Akquisitionen, Umstrukturierungen</b>		
7.1 Verkauf von Betriebsteilen	1	1 (im Fall von Art. 333a Abs. 1 OR) 2* (im Fall von Art. 333a Abs. 2 OR)
7.2 Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss FusG	1	1 (im Fall von Art. 333a Abs. 1 OR) 2* (im Fall von Art. 333a Abs. 2 OR)
<b>8. Kommunikation</b>		
8.1 Geschäftsgang, Beschäftigungsentwicklung, Personalbestände, Strategisches (Standorte, Produkte usw.)	1	1
8.2 Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Joint Ventures; Gründung von Tochtergesellschaften; Beteiligungen; Firmenverkäufe; Desinvestitionen	1	1

\* die Betriebskommission kann eine Vertretung einer oder beider vertragsschliessenden Gewerkschaften beiziehen

\*\* die Fachspezialisten der Gewerkschaften haben das Recht, nach Voranmeldung die Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen in den Betrieben zu überprüfen und Empfehlungen an Swisscom abzugeben

## Anhang 4: Solidaritätsbeiträge

### 1 Solidaritätsbeiträge

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 zugutekommen. 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 Gewerkschaften für die Paritätische Schlichtungskommission und für paritätische Organe des Sozialplans;
- c Administration des Fonds;
- d Verhandlungskosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften 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 einer vertragsschliessenden Gewerkschaft mitarbeiten.

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

### 2 Inkasso

Der Solidaritätsbeitrag wird nicht vom Lohn abgezogen, sofern der/dem Mitarbeitenden ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag einer vertragsschliessenden Gewerkschaft (Verbandsbeitragsinkasso durch Swisscom) gemacht wird.

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

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

### **3 Paritätische Kommission**

Die «Paritätische Kommission Solidaritätsbeiträge» setzt sich aus 4 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 amtet die PriceWaterhouseCoopers, soweit die Paritätische Kommission nicht eine andere Treuhandstelle einsetzt.

## Anhang 5: Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit

### 1 Schlichtung

#### 1.1 Wahl und Konstituierung

Die Paritätische Schlichtungskommission besteht aus 5 Mitgliedern. Swisscom einerseits und die vertragsschliessenden Gewerkschaften andererseits bezeichnen je 2 Mitglieder und 2 Ersatzmitglieder für eine Amtsdauer von 4 Jahren. Die/Der Vorsitzende wird von den GAV-Parteien für die Dauer von 4 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 Swisscom und einer/einem Mitarbeitenden, sofern sich Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften mit der Durchführung des Schlichtungsverfahrens einverstanden erklären.

##### 1.2.2 Kollektivstreitigkeiten

Die Paritätische Schlichtungskommission ist zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Swisscom und einem oder mehreren vertragsschliessenden Gewerkschaften (ausgenommen Differenzen betreffend Lohnverhandlungen).

#### 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 Art. 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 3 Monaten nach Eingang des Gesuchs in einem einfachen Verfahren zu erfolgen.

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 Swisscom und vertragsschliessende Gewerkschaften).

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

## **2 Schiedsgericht**

### **2.1 Wahl und Konstituierung**

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Personen. Swisscom einerseits und die vertragsschliessenden Gewerkschaften 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.

Das Schiedsgericht kann im Fall von Streitigkeiten über den Sozialplan lediglich eine Verletzung des GAV feststellen.

### **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.

## Anhang 6: Übergangsbestimmungen

### 1 Lohn

In den Fällen, in denen der individuelle Basislohn tiefer ist als der frühere Lohn (früherer Lohn bedeutet der Lohn am 30.9.1999 inklusive Ortszuschlag), wird der frühere Lohn weiterhin ausgerichtet. Er kann frühestens ab 1.1.2002, allenfalls schrittweise, so weit reduziert werden, dass er 10% über dem individuellen Soll-Lohn (= Basislohn zuzüglich Hälfte des maximalen individuellen Erfolgsanteils) liegt. Allfällige Erfolgsanteile werden mit dem ausbezahlten Lohn verrechnet.

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

## Anhang 7: Einwirkungspflicht nach Art. 1 GAV

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

- Accarda AG
- Billag AG
- Comit AG
- Infonet Schweiz AG
- PersPec AG
- SICAP AG
- Swisscom Broadcast AG
- Swisscom Eurospot AG
- Swisscom Fixnet AG
- Swisscom Immobilien AG
- Swisscom IT Services AG
- Swisscom Mobile AG
- Swisscom Solutions AG

## Anhang 8: Besondere Vertragsverhältnisse

### 1 Definitionen

Aushilfen A: Mitarbeitende mit nicht planbarer Gelegenheitsarbeit, die von Swisscom auf Grund eines unbefristeten Rahmenvertrags aufgeboden werden und den einzelnen Arbeitseinsatz ablehnen können; die maximale Einsatzdauer beträgt 50% der Jahressollstunden (912; Ferien und Feiertage abgezogen).

Aushilfen B: Mitarbeitende mit einem auf maximal 12 Monate befristeten EAV (primär zur Bewältigung von vorübergehenden oder saisonalen Auslastungsspitzen, einmaligen Aktionen, Aufträgen und Projekten). Bei Weiterbeschäftigung über die Maximaldauer hinaus, wird mit den Mitarbeitenden ein unbefristeter EAV auf der Basis des GAV abgeschlossen (volle GAV-Unterstellung).

Der durchschnittliche jährliche Anteil dieser beiden Kategorien von Aushilfen beschränkt sich auf insgesamt 4% der Vollzeitstellen pro Gruppengesellschaft (massgebend für die Berechnung der Quote ist der Endbestand des Vorjahrs).

### 2 Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen

GAV-Bestimmung	Aushilfe A	Aushilfe B
Art. 2.1.1 Abs. 1 Abschluss EAV	Swisscom schliesst mit der/dem Mitarbeitenden einen schriftlichen Rahmenvertrag «Aushilfe A» ab. Gestützt auf diesen Rahmenvertrag werden die einzelnen Arbeitseinsätze vereinbart (Einsatzvertrag). Mündliche Vereinbarungen werden per E-Mail oder schriftlich bestätigt.	Swisscom schliesst mit der/dem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) «Aushilfe B» ab.
Art. 2.1.1 Abs. 2 Mindestinhalt EAV	Der Rahmenvertrag regelt mindestens den Beginn, die Dauer der Probezeit, die Funktionsstufe, den Stundenlohn (samt Angaben zu den Zuschlägen für Ferien und Feiertage) und den Tätigkeitsbereich.	Keine Abweichung vom GAV
Art. 2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis	Swisscom fragt die/den Mitarbeitenden bei Bedarf an, ob sie/er einen zeitlich befristeten Einsatz leisten wolle. Die/Der Mitarbeitende kann einen Einsatz annehmen oder ohne Grundangabe ablehnen. Umgekehrt kann die/der Mitarbeitende ihre/seine Verfügbarkeit für Arbeitseinsätze Swisscom mitteilen; ein Anspruch auf Beschäftigung besteht nicht. Vereinbarte Arbeitseinsätze und deren Dauer sind für Swisscom und die/den Mitarbeitenden verbindlich.	Keine Anwendung des GAV
Art. 2.3 Lohn und Zulagen	Es besteht kein Anspruch auf einen Erfolgsanteil.	Es besteht kein Anspruch auf einen Erfolgsanteil.

GAV-Bestimmung	Aushilfe A	Aushilfe B
Art. 2.4.1 Lohnfortzahlung, Krankheit und Unfall	<p>Der Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber Swisscom besteht nur während der Dauer des Rahmenvertrags. Bei Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft) hat die/der Mitarbeitende unabhängig von einem vereinbarten Einsatz Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR. Swisscom gewährt zusätzlich zu den Lohnansprüchen gemäss Zürcher Skala eine Lohnfortzahlung von einem Monat. Die Lohnfortzahlung erfolgt auf der Basis des in den vergangenen 6 Monaten erzielten Durchschnittslohns bzw. auf der Basis des vereinbarten Einsatzes (gemäss Einsatzvertrag).</p> <p>Bei Unfall besteht Anspruch auf den Lohn für die während der 3-tägigen Karenzfrist der gesetzlichen Unfallversicherung geplanten Arbeitseinsätze (mindestens in der Höhe des UVG-Taggelds). Anschliessend besteht einzig der Taggeld-Anspruch gegenüber der Unfallversicherung. Mitarbeitende mit einem durchschnittlichen Arbeitspensum von 8 und mehr Wochenstunden sind im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert, Mitarbeitende mit einem geringeren Arbeitspensum nur gegen die Folgen von Berufsunfällen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird zur Hälfte von der/dem Mitarbeitenden getragen.</p> <p>Die vorstehende Regelung bedeutet, dass die/der Mitarbeitende selber für eine ausreichende Kranken-, evtl. Unfalltaggeldversicherung verantwortlich ist.</p>	Keine Abweichung vom GAV
Art. 2.4.2 Lohnfortzahlung, Militärdienst usw.	Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR sowie EOG).	Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR sowie EOG).
Art. 2.6.1 Ferien	<p>Der Ferienanspruch (5 Wochen) wird mit einem Lohnzuschlag von 10,64% abgegolten. Der Ferienzuschlag wird betragsmässig auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen.</p> <p>Während mindestens 5 Wochen pro Kalenderjahr (bei unterjähriger Dauer des Rahmenvertrags: pro rata) darf die/der Mitarbeitende nicht eingesetzt werden. In dieser Zeit soll die/der Mitarbeitende ihre/seine Ferien beziehen können. Die einsatzfreien Perioden werden vereinbart; falls keine Einigung erzielt werden kann, werden sie von Swisscom festgelegt.</p>	Keine Abweichung vom GAV
Art. 2.6.2 Feiertage	Der Feiertagsanspruch wird mit einem Lohnzuschlag von 3% abgegolten. Der Feiertagszuschlag wird betragsmässig auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen.	Keine Abweichung vom GAV

GAV-Bestimmung	Aushilfe A	Aushilfe B
Art. 2.7.1 Mutterschaft	Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 329f OR sowie EOG).	Es besteht Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 329f OR sowie EOG).
Art. 2.7.2 Vaterschaft	Keine Anwendung des GAV	Keine Anwendung des GAV
Art. 2.7.3–2.7.6 Absenzen	Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR).	Keine Abweichung vom GAV; bei Geburt eigener Kinder (Vater) besteht Anspruch auf 2 Tage bezahlte Absenzen.
Art. 2.8 Firmentreue	Keine Anwendung des GAV	Keine Abweichung vom GAV. Die Dauer des EAV «Aushilfe B» wird im Fall der Weiterbeschäftigung durch Swisscom angerechnet.
Art. 2.12.1 Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, Zeitablauf	Die einzelnen Arbeitseinsätze enden ohne Weiteres mit der Vollendung der vereinbarten Dauer.	Keine Abweichung vom GAV
Art. 2.12.3 Kündigung (Fristen)	Der Rahmenvertrag «Aushilfe A» kann im ersten Anstellungsjahr mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende, ab dem zweiten Anstellungsjahr mit einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende gekündigt werden.	Der EAV «Aushilfe B» kann mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Er endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer, spätestens nach 12 Monaten.  Wird die Beschäftigung über die Maximaldauer von 12 Monaten hinaus fortgesetzt, wird ein unbefristeter EAV auf der Basis des GAV abgeschlossen (volle GAV-Unterstellung).
Art. 3.2.1 Abs. 3 Solidaritätsbeitrag	Als Solidaritätsbeitrag werden 1,6‰ vom Lohn abgezogen.	Als Solidaritätsbeitrag werden 1,6‰ vom Lohn abgezogen.
Art. 3.3 Lohnverhandlungen	Keine Anwendung des GAV	Keine Anwendung des GAV
Art. 3.4 Sozialplan (sowie Sozialplan 2006)	Keine Anwendung des GAV	Keine Anwendung des GAV
Anhang 1: Ziffer 1.1 bis 1.3 Basislohn, Erfolgsanteil, Soll-Lohn	Keine Anwendung des GAV	Keine Anwendung des GAV
Ziffer 1.4 Mindestlohn	Die/Der Mitarbeitende hat mindestens Anspruch auf den Stundenlohn, der dem minimalen Basislohn ihrer/seiner Funktionsstufe entspricht (Umrechnung: Jahresbetrag geteilt durch 2080).	Die/Der Mitarbeitende hat mindestens Anspruch auf den Jahreslohn, der dem minimalen Basislohn ihrer/seiner Funktionsstufe entspricht.
Ziffer 2 und 3 Eintritt/Austritt/Übertritt, Übernahme einer tiefer entlohnten Funktion	Keine Anwendung des GAV	Keine Anwendung des GAV
Ziffer 6 Zahlungen, Lohnreglement	Der Lohn wird monatlich bargeldlos überwiesen. Rest: keine Anwendung des GAV	Der Lohn wird in 12 Teilen monatlich bargeldlos überwiesen. Rest: keine Anwendung des GAV

# COMIT-spezifische Abweichungen vom GAV Swisscom

In Abweichung vom GAV Swisscom gelten bei Comit folgende Bestimmungen:

## 1. Persönlicher Geltungsbereich (Ziff. 1 GAV Swisscom)

Bei Comit sind ausschliesslich die Angehörigen der Laufbahnstufen 1 und 2 dem GAV Swisscom unterstellt.

## 2. Lohn und Lohnverhandlungen (Art. 2.3 und Anhang 1 GAV Swisscom)

In Abweichung vom GAV Swisscom gelten bei Comit folgende Bestimmungen:

- Laufbahnmodell, Lohnsystematik, Bonus: Es gelten das Laufbahnmodell und das Bonusreglement 2007 von Comit. Die Lohnsystematik von Swisscom ist nicht anwendbar.
- Bei der Überführung der transferierten Mitarbeitenden in das Bonusmodell von Comit wird dann keine Anpassung des Fixlohns gemacht, wenn der Mitarbeitende eine vergleichbare Bonusstufe wählt (6–12% entspricht Bonusstufe 1, 20% entspricht Bonusstufe 2). Falls der Mitarbeitende neu ein Modell ohne Bonus wählt, wird der Fixlohn relativ zur aktuellen Bonusstufe erhöht. Falls der Mitarbeitende neu ein Modell mit Bonusstufe 2, 3 oder 4 wählt, wird der Fixlohn gem. aktuellem Bonusreglement Comit reduziert.
- Mindestlohn: In Laufbahnstufe 1 beträgt der jährliche Minimallohn CHF 50 000 (Basis: Basislohn, Bonusstufe 0), in Laufbahnstufe 2 beträgt der Minimallohn CHF 80 000 (Basis: Basislohn, Bonusstufe 1). Bei höherer Bonusstufe kann der Minimallohn tiefer ausfallen gemäss Skalierung Bonusmodell Comit.
- Lohnverhandlungen: Das Ergebnis der Lohnverhandlungen von IT Services AG gilt auch für Comit. Dieses Ergebnis wird jeweils auf die Gesamtlohnsummen der Laufbahnstufen 1 und 2 angewendet. Bis zu einem Jahreslohn von CHF 100 000 (Basis: Fixlohn plus halber Zielbonus) wird mindestens der verhandelte generelle Anteil gewährt.
- Bei der Pensionskasse versicherter Lohn: Comit wird Fixlohn plus halber Zielbonus als versicherten Lohn abrechnen.
- Lohnzahlung: Der Fixlohn wird in 12 Teilen monatlich überwiesen. Der Bonus wird nach Vorliegen der genehmigten Jahresrechnung ausbezahlt, d.h. im 2. Quartal des Folgejahrs.

## 3. Arbeitszeit, Ferien und Feiertage (Art. 2.5 und 2.6 GAV)

In Abweichung vom GAV Swisscom gelten bei Comit folgende Bestimmungen:

- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Es wird aber durchschnittlich 42,5 Stunden gearbeitet und für die Mehrstunden gilt folgende Regelung: 1 zusätzliche Ferienwoche pro Jahr bis max. 6 Wochen und Übernahme der Feiertagsregelung von Comit. Zudem haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf mindestens 5 Tage pro Jahr für Weiterbildung zu Lasten des Arbeitgebers (Zeit und Kosten) und mit Vorschlags-/Mitwirkungsrecht der Betroffenen.
- Die von IT Services AG zu Comit transferierten Mitarbeitenden haben während einer Übergangszeit bis Ende 2008 mindestens 3 zusätzliche Tage pro Jahr Anspruch auf Weiterbildung zu Lasten des Arbeitgebers.



- Projektmitarbeitende mit Einsatz beim Kunden vor Ort: Bei Comit gelten für Projektmitarbeitende mit Einsatz beim Kunden vor Ort (Mitarbeitende in Outsourcing-Projekten und Mitarbeitende mit Entwicklungs- und Beratungstätigkeit in Projekten) folgende Bestimmungen betr. Arbeitsweg/-ort: Hat sich der Mitarbeitende direkt an einen auswärtigen Einsatzort zu begeben oder endet die Tätigkeit dort (in der Regel beim Kunden), so beginnt bzw. endet die Arbeitszeit am jeweiligen Einsatzort. Ist der daraus resultierende Arbeitsweg länger als der gewöhnliche Arbeitsweg vom Wohnort zum vertraglich geregelten Arbeitsort, gilt die den gewöhnlichen Arbeitsweg übersteigende Wegzeit als Arbeitszeit. Es gilt das verwendete oder zur Verfügung gestellte Verkehrsmittel.

#### **4. Kündigungsfristen (Art. 2.12.3 GAV Swisscom)**

In Abweichung vom GAV Swisscom betragen die Kündigungsfristen bei Comit ab dem 2. Anstellungsjahr: 4 Monate auf Monatsende; bei vollendetem 50. Altersjahr: wie bei GAV Swisscom 5 Monate auf Monatsende.

#### **5. Weitere Bestimmung**

Für den Fall, dass Comit zukünftige Verhandlungsergebnisse zwischen Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften mit Bezug auf GAV-relevante Themenbereiche nicht übernehmen kann, verpflichten sich die Anschlussvereinbarungs-Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Wenn keine Einigkeit erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden werden kann, kommt allenfalls die Schlichtung bzw. die Schiedsgerichtsbarkeit gemäss Anhang 5 GAV Swisscom zum Tragen.





COMIT AG  
Hauptsitz  
Pflanzschulstrasse 7  
CH-8004 Zürich  
T +41 (0)44-298 92 00  
[www.comit.ch](http://www.comit.ch)