

Gesamtarbeitsvertrag Sunrise

Gesamtarbeitsvertrag

im folgenden GAV

zwischen

Sunrise Communications AG

Binzmühlestrasse 130

8050 Zürich

im folgenden Sunrise

und

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Monbijoustrasse 33

3001 Bern

im folgenden syndicom

INHALTSVERZEICHNIS

1 Vertragszweck	4
2 Geltungsbereich.....	4
SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	5
3 Friedenspflicht	5
4 Paritätische Schlichtungskommission	5
5 Schiedsgericht	6
6 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	6
7 Mitwirkungsrechte.....	7
8 Arbeitnehmervertretung.....	7
9 Gewerkschaftliche Ausbildung	7
10 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen	7
11 Informationsrecht der Gewerkschaft	7
12 Gleichstellung, Lohn- und Chancengleichheit sowie Persönlichkeitsschutz	8
13 Lohnverhandlungen	8
14 Sozialplan	8
15 Verhandlungsbereitschaft	8
NORMATIVE BESTIMMUNGEN	9
16 Arbeitsverhältnis und Probezeit	9
17 Kündigung	9
18 Diskriminierungsverbot	9
19 Datenschutz	9
20 Sorgfalts-, Treue-, Geheimhaltungs- und Nebenbeschäftigung.....	10
21 Annahme von Geschenken und Vergünstigungen.....	11

22 Rechte am Arbeitsergebnis.....	11
23 Konkurrenzverbot.....	12
24 Verletzung von Pflichten	12
25 Lohn	12
26 Familien- und Kinderzulage.....	13
27 Auslagenersatz	13
28 Abtretung und Pfändung	13
29 Zulagen	13
30 Lohnfortzahlung und Versicherungsabzüge.....	14
31 Vaterschaftsurlaub	15
32 Arbeitszeit.....	16
33 Arbeitsort.....	16
34 Ferien.....	17
35 Unbezahlter Urlaub.....	18
36 Ferienkürzung.....	18
37 Bezahlte Absenzen.....	19
38 Berufliche Aus- und Weiterbildung.....	19
39 Schlussbestimmungen.....	19
40 Inkrafttreten.....	20
41 Beendigung.....	20
42 Bestandteile des GAV.....	20
43 Anwendbares Recht und Gerichtsstand	20

1 Vertragszweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben und bezweckt die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen, fördert die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Unternehmens, regelt die Zusammenarbeit und die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragspartnern.

2 Geltungsbereich

2.1 Betrieblicher Geltungsbereich

Der GAV gilt für Sunrise Communications AG.

2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Mitarbeitenden der Sunrise Communications AG, soweit sie nicht nachfolgend vom Geltungsbereich ausgeschlossen sind.

Nicht in den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrags fallen folgende Mitarbeitenden:

- Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Mitglieder des Top Managements;
- Mitglieder des Senior Managements (Grade F);
- Mitarbeitende im Grade „E“
- Teilzeitbeschäftigte sowie Stundenlöhner, welche durchschnittlich weniger als 8 Stunden in der Woche tätig sind;
- Mitarbeitende mit einer befristeten Anstellung bis max. 3 Monaten.

SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

3 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Das bedeutet, dass während der Geltungsdauer des GAV, jegliche Kampfmassnahmen, insbesondere Streik, Aussperrung und Boykott, untersagt sind. Die Verpflichtung gilt auch für die Sektionen, sowie für regionale, kantonale und lokale Organe der syndicom.

4 Paritätische Schlichtungskommission

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

4.1 Wahl und Konstituierung der Paritätischen Schlichtungskommission

Die Paritätische Schlichtungskommission besteht aus fünf Mitgliedern. Die Arbeitgeberin und syndicom bezeichnen je zwei Mitglieder und zwei Ersatzmitglieder und bestimmen gemeinsam das fünfte Mitglied als Vorsitzende(n). Der Vorsitzende darf keiner der Vertragsparteien angehören oder wirtschaftlich von ihr abhängig sein. Bei Uneinigkeit bezüglich der Wahl des Vorsitzenden entscheidet das ordentliche Schiedsgericht gemäss Ziff. 5. Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungskommission werden für die Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags gewählt.

4.2 Verfahren der Paritätischen Schlichtungskommission

Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der Schlichtungskommission eingeleitet. Die beklagte Partei leitet die Akten nach entsprechender Aufforderung innerhalb von 15 Tagen an die/den Vorsitzende/n der Paritätischen Schlichtungskommission weiter. Der Gegenparteien ist gleichzeitig eine Kopie des Gesuchs zuzustellen.

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.

Nehmen nicht alle Parteien den Erledigungsvorschlag innerhalb von 15 Tagen nach Eröffnung ausdrücklich an, gilt er als abgelehnt. Davon ausgenommen sind Differenzen, welche sich aus Art. 13 Lohnverhandlungen ergeben. Diese werden abschliessend durch ein ordentliches Schiedsgericht gemäss Art. 5 entschieden.

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 Sunrise Communications AG und der syndicom).

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

5 Schiedsgericht

Differenzen in Zusammenhang mit Art. 13 (Lohnverhandlungen) des Gesamtvertrags fallen in die Zuständigkeit des Schiedsgerichts.

6 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden (Ausnahme: Lernende sind von der Beitragspflicht ausgenommen) entrichten einen Berufs- und Vollzugskosten von 6 Franken pro Monat.

Der Vollzugs- und Berufskostenbeitrag wird durch die Arbeitgeberin vom Lohn monatlich in Abzug gebracht und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

Die Mitarbeitenden, die Mitglied der syndicom sind, erhalten den Vollzugs- und Berufskostenbeitrag von syndicom zurückerstattet.

Die Beiträge des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages werden in einen Fonds eingelegt, den die GAV-Parteien durch eine Paritätische Kommission verwalten. 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 durch den Fonds finanziert werden:

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

Mitgliedern von Arbeitnehmerorganisation, die nicht GAV-Partei und dem GAV nicht angeschlossen sind, werden die Solidaritätsbeiträge auf Antrag aus dem Fonds zurückerstattet.

7 Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte werden durch syndicom und die Mitarbeitervertretung gemeinsam wahrgenommen.

7.1 Grade der Mitwirkung

Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen sind wie folgt geregelt:

7.1.1 Information (Grad 1)

Bedeutet das Recht auf rechtzeitige Orientierung; wichtige schriftliche Informationen werden auf Antrag näher erläutert.

7.1.2 Mitsprache (Grad 2)

Bedeutet das Recht auf Anhörung und Einbringen von Vorschlägen bevor die Arbeitgeberin definitiv entscheidet.

7.1.3 Mitentscheidung (Grad 3)

Bedeutet die paritätische Entscheidung mit der syndicom.

Die syndicom nimmt ihre Mitwirkungsrechte gegenüber Sunrise Communications AG alleine wahr.

8 Arbeitnehmervvertretung

Die Arbeitnehmervvertretung nimmt die gemäss Anhang 2 definierten Mitwirkungsrechte wahr.

9 Gewerkschaftliche Ausbildung

Mitglieder der syndicom, welche an einem gewerkschaftlichen Ausbildungskurs teilnehmen, haben Anspruch auf 3 unbezahlte Urlaubstage pro Kalenderjahr.

10 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen

Mitglieder der syndicom haben Anrecht auf 4 bezahlte Urlaubstage pro Kalenderjahr für die Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Funktionen (Firmenkonferenz, Firmenvorstand). Die Arbeitgeberin ist rechtzeitig über den Bezug eines Urlaubstages zu orientieren.

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

11 Informationsrecht der Gewerkschaft

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

Der syndicom stehen pro Jahr bis zu 3 Stunden zur Verfügung um die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit zu informieren. Das Management der Sunrise ist berechtigt im Rahmen dieser Veranstaltungen seine Meinung zu äussern und die Haltung Sunrise darzulegen.

12 Gleichstellung, Lohn- und Chancengleichheit sowie Persönlichkeitsschutz

Die GAV-Parteien wollen die Lohn- und Chancengleichheit fördern. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich dazu,

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- die Gleichstellung zu verwirklichen; dies umfasst das Verbot von jeglicher Diskriminierungen und Förderungsmassnahmen im Sinn der Schaffung faktischer Chancengleichheit;
- Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- eine angemessene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien, Projekt- und Arbeitsteams anzustreben;
- geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen, insbesondere für Frauen.

13 Lohnverhandlungen

Jede Partei kann bis zum 31. Dezember Lohnverhandlungen beantragen.

14 Sozialplan

Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeitenden liegendem Anlass Kündigungen im Sinne von Art. 333 OR bzw. Versetzungen an andere Betriebsorte in grösserer Anzahl (Versetzungen von mehr als 100 Mitarbeitenden) in Aussicht genommen werden, kommen die Bestimmungen des Sozialplans gemäss Anhang 9 dieses Gesamtarbeitsvertrages zur Anwendung.

15 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf nach Meinung einer GAV-Partei während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses der Abklärung oder beantragt sie eine Änderung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (GAV und Anhänge), verpflichten sich die GAV-Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden und in Kraft getreten ist, gelten die bestehenden Bestimmungen weiterhin.

NORMATIVE BESTIMMUNGEN

16 Arbeitsverhältnis und Probezeit

16.1 Arbeitsverhältnis

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

16.2 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Für Mitarbeiter mit einem auf 3 Monate oder weniger befristeten Arbeitsvertrag gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.

17 Kündigung

17.1 Form

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

17.2 Fristen

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit 7 Tagen Kündigungsfrist schriftlich aufgelöst werden.

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

18 Diskriminierungsverbot

Sunrise schützt die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Sunrise duldet unter keinen Umständen Mobbing oder die Diskriminierung eines Mitarbeiters aufgrund von Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Zivilstand oder sexueller Ausrichtung. Weitergehende Erläuterungen sind im "Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz" zu finden.

19 Datenschutz

Jeder Mitarbeiter hat Anspruch darauf, dass seine Personendaten im Unternehmen vertraulich behandelt werden. Sunrise trifft sämtliche verhältnismässigen Massnahmen, um die Daten der Mitarbeiter vor unbefugter Weitergabe und Zugriff zu schützen. Die Dossiers der gesamten Belegschaft sind in der Abteilung Human Resources abgelegt.

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

Im gesetzlichen Rahmen hat der Mitarbeiter bzw. seine Vertretung Einsicht in sein Personaldossier.

20 Sorgfalts-, Treue-, Geheimhaltungs- und Nebenbeschäftigung

20.1 Sorgfalts-, Treuepflicht und Nebenbeschäftigung

20.1.1 Sorgfaltspflicht, Treuepflicht

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

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

Der Mitarbeiter hat Arbeitsgeräte, Maschinen, technische Einrichtungen und Anlagen, Fahrzeuge und übriges Material, welches ihm Sunrise zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung stellt, fachgerecht zu bedienen und sorgfältig zu behandeln.

20.1.2 Nebenbeschäftigung

Der vollzeitlich beschäftigte Mitarbeiter darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt oder Sunrise konkurrenziert.

Nebenbeschäftigungen sind durch den Vorgesetzten und Human Resources schriftlich zu genehmigen.

20.2 Geheimhaltungspflicht

20.2.1 Allgemeines

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

Dieser Geheimhaltungsverpflichtung unterliegen sämtliche Unterlagen und Datenträger, welche Einblick in geschäftliche Belange von Sunrise gewähren, insbesondere die Kundenverzeichnisse und Kundenkarteien. Diese Bestimmung behält über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus ihre Gültigkeit und ist zeitlich nicht beschränkt.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich namentlich auch auf Schriftstücke, Zeichnungen, Vervielfältigungen und EDV-Programme, die entweder der Mitarbeiter selbst angefertigt hat oder

die ihm infolge des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen oder zugänglich sind. Ohne Erlaubnis von Sunrise darf der Mitarbeiter derartige Unterlagen weder selbst verwerten, noch darf er Dritten von ihrem Inhalt Kenntnis geben oder sie ihnen aushändigen.

20.2.2 Kundendaten im Besonderen

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

Kein Mitarbeiter darf ohne stichhaltigen geschäftlichen Grund Zugriff auf Informationen aus Kundendateien, Kundenreports und Kundenverzeichnissen, auf geschützte persönliche Kundeninformationen oder andere geschützte persönliche Informationen haben und diese auch nicht verwenden oder weitergeben.

Kein Mitarbeiter darf seine eigenen Kundendateien und Kundenreports oder Daten über Familie und Freunde bearbeiten.

Kein Mitarbeiter darf Informationen aus Kundenkommunikation, -übermittlungen oder

Informationsverarbeitungsvereinbarungen weitergeben, ausser wenn er dazu gesetzlich verpflichtet ist oder dies für die Sicherheit oder den Schutz unserer Kunden, Mitarbeiter oder unseres Eigentums nötig ist.

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

Sunrise hält sich strikt an alle anwendbaren Datenschutzgesetze.

21 Annahme von Geschenken und Vergünstigungen

Dem Mitarbeiter ist es untersagt, im Hinblick auf seine dienstliche Stellung oder Tätigkeit Geschenke oder andere Vergünstigungen mit einem Wert von über CHF 100.- für sich oder andere anzunehmen oder versprechen zu lassen. Die Annahme von Geschenken, deren Wert CHF 100.- übersteigt und die durch den Mitarbeiter nicht ausgeschlagen werden können, ist dem Vorgesetzten zu melden, welcher über den Verwendungszweck entscheidet.

Der Mitarbeiter darf keine Provisionen entgegennehmen, welche ihm bei der Ausübung seiner Tätigkeit von Dritten ausbezahlt werden.

22 Rechte am Arbeitsergebnis

Alle vom Mitarbeiter in Erfüllung seiner Aufgabe ausgeführten Arbeiten sind Eigentum von Sunrise. Jede Anfertigung oder Aneignung von Kopien zu persönlichen Zwecken oder für unberechtigte Dritte ist nicht gestattet.

Erfindungen, die der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung bzw. auch nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit Sunrise.

Sämtliche Urheber- und Eigentumsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken, insbesondere Computerprogrammen, Konzepten, Erscheinungsbildern, Marken, Signeten und ähnlichem, welche der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Ausübung dienstlicher Tätigkeiten oder in Erfüllung vertraglicher Pflichten bzw. auch nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten geschaffen hat oder an deren Erschaffung er mitgewirkt hat, sind Eigentum der Sunrise bzw. an Sunrise unentgeltlich abgetreten.

23 Konkurrenzverbot

Mitarbeiter, die durch ihre dienstlichen Obliegenheiten in besonderem Masse mit Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen in Berührung kommen oder zu vertraulichen Informationen Zugang haben, können zur Unterzeichnung einer besonderen Konkurrenzklausele angehalten werden.

24 Verletzung von Pflichten

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

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

Weitere rechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

25 Lohn

25.1 Grundsatz

Das Salär ist grundsätzlich aufgeteilt in das Basissalär und den Bonus. Vorbehalten bleiben andere Salärauszahlungsmodelle aufgrund von Spezialreglementen oder Vertrag.

Die Salärauszahlung erfolgt in der Regel am 25. des Monats ausschliesslich bargeldlos auf das Salärkonto des Mitarbeiters.

Die jeweils gültigen Arbeitnehmerbeiträge für die AHV/IV/EO/ALV und für die Betrieblichen Vorsorgeversicherungen der Sunrise sowie allfällige weitere Belastungen werden von den monatlichen Salärauszahlungen in Abzug gebracht. Wo nichts Besonderes festgelegt ist, werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge hälftig geteilt.

Der jährliche Mindestlohn (Zielsalär)¹ einer Vollzeitstelle beträgt CHF 50'000.-. Der jährliche Mindestlohn wird ab dem 3. Vertragsjahr des GAV (2015) auf CHF 52'000.- angehoben.

25.2 Basissalär

Das Basissalär wird grundsätzlich in 12 Raten ausbezahlt

¹ Lernende sind davon ausgenommen

25.3 Bonus

Der Bonus wird in Prozent des Basissalärs definiert und ist abhängig vom Zielerreichungsgrad der Unternehmens- bzw. der Individual-, Team- oder Unit Ziele (gemäss jeweils gültigem Bonusplan). Der Bonus wird im ersten Quartal des Folgejahres ausbezahlt.

25.4 Salesplan

Der variable Saläranteil im Salesplan bemisst sich nach der jeweiligen Funktionen (gemäss gültigem Salesplan) Die Höhe der Auszahlung des variablen Saläranteils hängt von der Zielerreichung der festgelegten Ziele ab. Die Zielkategorien und ihre Gewichtung werden quartalsweise durch das zuständige Geschäftsleistungsmitglied im Target Letter festgelegt.

25.5 Serviceplan

Der variable Saläranteil im Serviceplan bemisst sich nach der jeweiligen Funktionen (gemäss gültigem Serviceplan) Die Höhe der Auszahlung des variablen Saläranteils hängt von der Zielerreichung der festgelegten Ziele ab. Die Zielkategorien werden quartalsweise durch das zuständige Geschäftsleistungsmitglied festgelegt

26 Familien- und Kinderzulage

Der Anspruch auf Kinderzulagen richtet sich nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen.

27 Auslagenersatz

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

Die Ansätze für Reise-, Unterhalts- und andere Spesen wie auch die Voraussetzungen für deren Ausrichtung sind im Spesenreglement festgelegt.

28 Abtretung und Pfändung

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des Arbeitnehmers den nach OR (Art. 93 des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes) unpfändbaren Betrag fest. Die Abtretung und Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

Vorbehalten bleiben Gehaltsabtretungen an Dritte aufgrund von Gerichtsurteilen.

29 Zulagen

Die Zulagen für Schichtarbeit und Pikett sind unter Berücksichtigung des zwingenden Gesetzesrechtes in den jeweiligen Reglementen festgehalten.

30 Lohnfortzahlung und Versicherungsabzüge

Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung (NBU) sowie Krankentagegeld-Versicherungen werden im gesetzlichen Rahmen grundsätzlich durch den Mitarbeiter übernommen. Sunrise behält sich vor, im Rahmen eines zusätzlichen Benefits für den Mitarbeiter einen Teil der NBU zu übernehmen, woraus aber keinerlei Rechtsanspruch von Seiten der Mitarbeiter entsteht.

30.1 Kostenübernahme Dritter

Hat ein Dritter (z.B. Unfallversicherung, IV, Militärversicherung oder Haftpflichtversicherung) für den Salärausfall einzustehen, verringert sich der Saläranspruch gegenüber Sunrise im Umfang dieser Leistungen.

30.2 Bei Krankheit

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird während 730 Tagen das vertraglich vereinbarte Salär (sog. Netto-Lohn) ausgerichtet. (Es gelten die detaillierten Bestimmungen der abgeschlossenen Versicherungspolicen.)

Bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters kann eine Kürzung der Lohnfortzahlung eintreten. Erholungsurlaube, Kuraufenthalte und Therapien, die im Voraus mit ärztlichem Zeugnis angeordnet sind, gelten als Krankheit.

Auf Geschäftsreisen deckt die Versicherung weltweit die Heilungskosten für Krankheit (inkl. u.a. Repatriierungskosten) bis maximal CHF 1 Mio. pro Person und Schadenfall.

30.3 Bei Unfall

Nach einem Unfall sind Mitarbeiter während 730 Tagen mit dem vertraglich vereinbarten Salär (sog. Netto-Lohn) abgedeckt. Im Rahmen der Taggeldversicherung sind auch Leistungen für fahrlässige Unfälle abgedeckt. (Es gelten die detaillierten Bestimmungen der abgeschlossenen Versicherungspolicen.)

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

30.4 Bei Invalidität

Die Mitarbeiter erhalten im Falle einer Vollinvalidität durch Unfall ein Kapital in der Höhe von 2 AHV-Jahressalären. Dieses Kapital wird zusätzlich zur Rente der Unfallversicherung ausbezahlt. (Es gelten die detaillierten Bestimmungen der abgeschlossenen Versicherungspolicen.)

30.5 Bei Todesfall

Die Hinterbliebenen erhalten im Todesfall durch Unfall ein Kapital in der Höhe eines AHV-Jahressalärs. Die Monatszahlen verstehen sich inklusive Sterbemonat. (Es gelten die detaillierten Bestimmungen der abgeschlossenen Versicherungspolicen.)

30.6 Bei Niederkunft

Sunrise gewährt Mitarbeiterinnen einen erweiterten, bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei voller Salärzahlung. EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Sunrise zu.

30.7 Bei unregelmässiger Arbeit

Bei Krankheit oder Unfall bei Mitarbeitern mit unregelmässiger Arbeitszeit (z. B. Mitarbeiter auf Abruf) wird zur Berechnung des durchschnittlich erzielten Einkommens das bis zur Absenz tatsächlich geleistete Arbeitspensum der letzten 12 Monate herangezogen. Ist jemand noch nicht solange für Sunrise tätig, muss auf das durchschnittlich erzielte Einkommen seit Eintritt abgestellt werden.

Dieselben Regeln gelten ebenfalls zur Berechnung des Feiertage- bzw. Ferienlohnes.

30.8 Bei Militärdienst

Bei Abwesenheit wegen schweizerischem Militärdienst, Rotkreuzdienst, Zivildienst oder Schutzdienst, Feuerwehr oder Jugend und Sport-Kursen werden die gleichen Regeln angewendet.

Kollidiert der Zeitpunkt eines Dienstes mit Interessen von Sunrise, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, die notwendigen Schritte für eine Dienstverschiebung zu unternehmen. Während der Dienste bezahlt Sunrise den Mitarbeitern (für Männer und Frauen) im unbefristeten Anstellungsverhältnis grundsätzlich das im Arbeitsvertrag vereinbarte Salär.

Als Dienste im oben genannten Sinne gelten:

- Rekrutenschulen
- Ausbildungsdienste
- Beförderungsdienste

30.8.1 Verpflichtung

Eine Gehaltszahlung von 100% für mehr als 4 Wochen innerhalb eines Kalenderjahrs wird von der Verpflichtung des Mitarbeiters abhängig gemacht, sein Arbeitsverhältnis während einer bestimmten Zeit nach der Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen. Diese Zeit beträgt 3 Monate pro 4 Wochen Dienst, höchstens aber 12 Monate.

Kündigt der Mitarbeiter in der Verpflichtungsphase, muss er das zusätzliche über das gesetzliche Minimum bezahlte Salär anteilmässig zurückbezahlen.

30.8.2 EO

Die gesetzlichen Erwerbsausfall-Entschädigungen fallen während der Zeit der Salärzahlung an Sunrise, soweit sie die Salärzahlungen nicht überschreiten.

30.8.3 Freiwillige Dienstanlässe

Bei Arbeitsverhinderung durch Teilnahme an freiwilligen Dienstanlässen besteht kein Saläranspruch.

31 Vaterschaftsurlaub

Sunrise gewährt dem Mitarbeiter einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Arbeitstagen. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

32 Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Als Basis der Berechnungen gelten 21,66 Tage pro Monat als Arbeitstage.

Der Linienvorgesetzte hat die Möglichkeit, nach Absprache mit der Abteilung Human Resources für bestimmte Funktionen generelle Regelungen betreffend Erreichbarkeit / Präsenz aufzustellen.

Besondere Arbeitszeitregelungen sind in den entsprechenden Reglementen festgehalten (z.B. Schicht und Pikett).

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter richtet sich die normale wöchentliche Arbeitszeit nach den Abmachungen im Arbeitsvertrag.

32.1 Überstunden

Als Überstunden gilt Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte respektive durch den Einsatzplan festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und vom Vorgesetzten aus betrieblicher Notwendigkeit angeordnet worden ist oder in dringenden Fällen im Interesse der Unternehmung vom Mitarbeitenden ohne Anordnung geleistet worden ist.

32.1.1 Anordnung

Wenn es die Verhältnisse erfordern, kann der Vorgesetzte für einzelne Mitarbeiter oder Unternehmensteile Überstundenarbeit schriftlich anordnen.

Der Mitarbeiter seinerseits ist im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, nach Massgabe dieser Bestimmungen angeordnete Überstundenarbeit zu leisten.

32.1.2 Kompensation

Kompensationsberechtigte Mitarbeiter können Überstunden durch Freizeit im Verhältnis 1:1 kompensieren, sofern folgende Voraussetzungen gegeben sind:

Die Überstundenarbeit muss vom Vorgesetzten im Voraus angeordnet worden sein.

Nicht angeordnete Überstunden sind unverzüglich dem Vorgesetzten schriftlich zu melden und von ihm genehmigen zu lassen, ansonsten gelten sie als nicht geleistet.

Beträgt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters kumulativ mehr als 40 Stunden, ist der Vorgesetzte verpflichtet, schriftlich die Abteilung Human Resources darüber zu informieren.

Kompensierbare Überstunden sind in nützlicher Frist (bis Ende Kalenderjahr) auszugleichen. In Ausnahmefällen kann der Vorgesetzte auf Wunsch des Mitarbeiters bei der Abteilung Human Resources die Auszahlung der Überstunden beantragen. Eine allfällige Auszahlung erfolgt im folgenden Jahr. Die Auszahlung von Überstunden wird im Verhältnis 1:1 vorgenommen.

Überzeit muss ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet werden. Überzeit ist in nützlicher Frist zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann Überzeit am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt mit einem Zuschlag von 25%.

33 Arbeitsort

Als Arbeitsort gilt der vereinbarte Ort, doch kann der Mitarbeitende auch in einen anderen Betrieb versetzt werden, sofern objektive betriebliche Gründe für eine solche Versetzung gegeben sind und dies dem betroffenen Mitarbeiter durch den verbundenen längeren Arbeitsweg allgemein zumutbar

ist. Dabei darf der Arbeitsweg an den neuen Arbeitsort nicht länger als 15Km vom vereinbarten Arbeitsort entfernt liegen.

33.1 Wechsel des Arbeitsortes

Sunrise ist berechtigt, den Mitarbeiter auch ohne dessen Zustimmung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes oder an einem örtlich nahe gelegenen Standort zu versetzen, wenn es ihm zumutbar ist (siehe oben; 15Km Radius), damit keine Lohnkürzung verbunden ist und die Arbeit innerhalb des vertraglich fixierten Rahmens bleibt.

34 Ferien

34.1 Ferienanspruch

Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 5 Wochen = 25 Arbeitstage.

Ausnahme: der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 6 Wochen = 30 Arbeitstage:

- bis 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- für Lehrlinge;
- ab 1. Januar des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.

Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr. Das Ferienguthaben wird auf halbe Tage errechnet.

Für Teilzeit-Mitarbeiter im Monatslohn wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur individuellen Arbeitszeit umgerechnet.

Für Mitarbeiter im Stundenlohn wird der Ferienanspruch finanziell mit einem separat ausgewiesenen Lohnzuschlag von 10,64% bei 5 Wochen Ferienanspruch bzw. 13,04% bei 6 Wochen Ferienanspruch pro Jahr abgegolten.

34.2 Ferienbezug

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

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

Pro Kalenderjahr sind mindestens 2 Wochen Ferien zusammenhängend zu beziehen.

Das Ferienguthaben muss grundsätzlich bis Ende des entsprechenden Kalenderjahres vollständig bezogen werden. Ausnahmen dazu bilden Dienstjubiläumsferien oder Vaterschaftsurlaube, die nach dem 31. Juli des massgebenden Kalenderjahres fällig geworden sind.

Der Vorbezug respektive Übertrag in das Folgejahr von Ferien ist nur in begründeten Ausnahmefällen (z.B. wenn der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist) und nach Einwilligung des Linienvorgesetzten und des Leiter Human Resources möglich.

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

34.3 Spezielle Bestimmungen

Fällt während der Ferienzeit eines Mitarbeitenden ein Feiertag, öffentlicher ganzer Ruhetag oder arbeitsfreier Halbtag auf einen Wochentag von Montag bis Freitag, so wird ein solcher Tag oder Halbtag nicht an die Ferien angerechnet. Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeiter während seiner Ferien, hat er dies seinem Vorgesetzten und Human Resources unverzüglich zu melden. Es gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit, die nicht Folge einer bewusst oder fahrlässig eingegangenen Gefährdung sind, nicht als Ferientage. Sunrise behält sich vor, ärztliche Zeugnisse durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

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

35 Unbezahlter Urlaub

Alle Mitarbeiter mit Ausnahme von Mitarbeitern mit befristetem Arbeitsvertrag können unbezahlten Urlaub beziehen. Unbezahlter Urlaub kann von 1 Monat bis maximal 6 Monate bezogen werden. Unbezahlter Urlaub hat eine pro rata Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Unbezahlter Urlaub wird an das Dienstalter angerechnet.

36 Ferienkürzung

Absenzen Militärdienst, Unfall, Krankheit oder Ausübung öffentlicher Ämter von insgesamt mehr als 1 Monat Dauer innerhalb eines Kalenderjahres, werden mit dem Ferienguthaben verrechnet, und zwar so, dass für jeden weiteren vollen Absenzmonat 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs abgezogen wird, wobei auf halbe Tage gerechnet wird.

Ferienkürzungen von weniger als einem ½ Tag werden nicht berücksichtigt. Sind die Ferien für das jeweilige Kalenderjahr schon bezogen, so erfolgt ein Lohnabzug.

37 Bezahlte Absenzen

In den folgenden Fällen wird dem Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Ereignisses ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Salärabzug oder Zeitkompensation Urlaub gewährt:

- Eigene Trauung bzw. Registrierung der Partnerschaft:
2 Arbeitstage
- Hochzeit von Kindern, Eltern und Geschwistern:
1 Arbeitstag
- Tod des Lebenspartners, von eigenen Kindern, Eltern:
3 Arbeitstage
- Tod in der engeren Familie (Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern):
1 Arbeitstag
- Stellensuche nach erfolgter Kündigung:
benötigte Zeit nach Übereinkunft
- Militärische Rekrutierung:
gemäss Marschbefehl
- Waffen- und Ausrüstungsinspektion:
½ Arbeitstag
- Amtliche Vorladung:
benötigte Zeit nach Übereinkunft
- Umzug des eigenen Haushalts (kein Urlaub für Umzüge, die infolge des Austritts aus Sunrise erfolgen):
1 Arbeitstag

38 Berufliche Aus- und Weiterbildung

Sunrise fördert und unterstützt eine angemessene berufliche Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden, welche intern, extern oder on-the-job erfolgen kann. Im jährlichen Entwicklungsgespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden werden die Entwicklungs- und Fördermassnahmen gemeinsam festgelegt. Bei entsprechendem Bedarf für interne oder externe Weiterbildung wird die dafür notwendige Zeit und/oder die finanzielle Unterstützung individuell vereinbart.

39 Schlussbestimmungen

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

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

40 Inkrafttreten

Der Gesamtarbeitsvertrag tritt nach Unterzeichnung durch die Parteien am 1. Januar 2013 in Kraft.

41 Beendigung

Der Gesamtarbeitsvertrag ist auf die Dauer von 4 Jahren befristet und endet nach Ablauf der befristeten Vertragsdauer ohne dass es dazu einer Kündigung bedarf. Die Parteien nehmen 6 Monate vor Ablauf des Gesamtarbeitsvertrags Verhandlungen über eine allfällige Weiterführung des Vertrags auf.

42 Bestandteile des GAV

Folgende Dokumente sind integrale Bestandteile des vorliegenden GAV:

Anhang 1: Mitwirkungs-Matrix

Anhang 2: Bonusplan

Anhang 3: Salesplan

Anhang 4: Serviceplan

Anhang 5: Schichtreglement

Anhang 6: Pikettreglement

Anhang 7: Schiedsgericht

Anhang 8: Reglement Solidaritätsfond

Anhang 9: Sozialplan

43 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Dieser Gesamtarbeitsvertrag untersteht ausschliesslich materiellem Schweizer Recht. Streitigkeiten, aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag unterstehen der in diesem Vertrag definierten Schiedsgerichtsgerichtsbarkeit.

Sunrise Communications AG

Ort und Datum _____

Ort und Datum _____

syndicom

Ort und Datum _____

Ort und Datum _____
