

Richtlinien für die Arbeitsbedingungen der Telecombranche



*Gewerkschaft Kommunikation
Syndicat de la Communication
Sindacato della Comunicazione
Sindicat de la Comunicaziun*



Herausgeberin:
Gewerkschaft Kommunikation
Looslistrasse 15
Postfach 370
3027 Bern
Tel. 031 939 52 11
Fax 031 939 52 62
info@syndicom.ch
www.gewerkschaftkom.ch

Einleitung

Die Gewerkschaft Kommunikation ist 1999 aus der Fusion von sechs mehr als hundertjährigen Gewerkschaften entstanden. Sie vertritt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branchen Telecom, Informatik, Flugsicherung, Post, Transport und Logistik. Die Gewerkschaft Kommunikation ist in den Branchen anerkannte Sozialpartnerin und schliesst die hier geltenden Gesamtarbeitsverträge ab.

Sie zählt rund 38 000 Mitglieder. Sie unterhält eine gute Sozialpartnerschaft mit vielen Unternehmen der Branche Telecom und Informatik. Bisher hat sie in diesen Bereichen über zwanzig Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen.

Die Gewerkschaft Kommunikation wahrt und fördert die sozialen, materiellen, rechtlichen, beruflichen, ergonomischen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen ihrer Mitglieder.

Sie strebt eine solidarische Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Verwirklichung des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechts des Personals innerhalb der Unternehmen an.

Sie setzt sich für die Chancengleichheit der Geschlechter und der Sprachgemeinschaften in beruflicher und sozialer Hinsicht sowie in der Gewerkschaft ein.

Gegenwärtig sind über vierhundert Unternehmen im Telecommarkt in der Schweiz aktiv. Die Gewerkschaft setzt sich mit aller Kraft dafür ein, dass dies nicht zu einem «Sozialdumping» führt.

Artikel 6 des Fernmeldegesetzes (FMG) legt folgende Voraussetzungen für die Erteilung einer Konzession fest:

«Art. 6 Konzessionsvoraussetzungen

1 Wer eine Konzession erwerben will, muss:

- a. über die notwendigen technischen Fähigkeiten verfügen;
- b. dafür Gewähr bieten, dass er das anwendbare Recht, namentlich dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen sowie die Konzession einhält;
- c. die arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten und die Arbeitsbedingungen der Branche gewährleisten.»

Das Gesetz gilt seit 1. Januar 1998. Aber das Bundesamt für Kommunikation (Bakom) hat bis heute «die Arbeitsbedingungen der Branche» (Art. 6 Bst. C FMG) nicht definiert. Um diese Lücke zu füllen und um Sozialdumping in der Branche zu verhindern, hat die Gewerkschaft Kommunikation beschlossen, diese Richtlinien herauszugeben. Sie beruhen grösstenteils auf den verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen der Gewerkschaft Kommunikation mit Unternehmen der Branche, namentlich dem GAV Swisscom, dem rund 20 000 Beschäftigte unterstehen.

Geltungsbereich

1.1 Persönlich, betrieblich, räumlich

Diese Richtlinien sollen für die Beschäftigten in den Unternehmen der Telecombranche der Schweiz (nachfolgend Unternehmen) gelten, sofern diese nicht einem mit der Gewerkschaft Kommunikation abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen. Sie legen die Mindestvoraussetzungen fest, die gemäss Art. 6 Bst. c FMG eingehalten werden müssen.

1.2 Ausnahmen

Diese Richtlinien gelten nicht für:

- Angehörige der Unternehmensleitungen sowie des oberen Kaders der Unternehmen in der Telecombranche
- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als acht Wochenstunden
- Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Für die beiden letzten Gruppen wird empfohlen, die Richtlinien sinngemäss anzuwenden.

Sozialpartnerschaft

2.1 Mitwirkung

Die Unternehmen garantieren die Gewerkschaftsrechte ihres Personals und das Recht auf Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft. Die Unternehmen sollen sich verpflichten, Probleme, die das Personal betreffen oder Auswirkungen auf das Personal haben können, mit der Gewerkschaft Kommunikation zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.

2.2

Lohnverhandlungen

Die Unternehmen sollen sich verpflichten, jedes Jahr im Oktober mit der Gewerkschaft Kommunikation Verhandlungen über kollektive Lohnmassnahmen (inkl. Zulagen) zu führen. Dazu stellen die Unternehmen der Gewerkschaft Kommunikation 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).

2.3 Sozialplan

2.3.1 Verhandlungen

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

2.3.2 Finanzierung

Die Unternehmen sollen sich verpflichten, bei Massentlassungen 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.

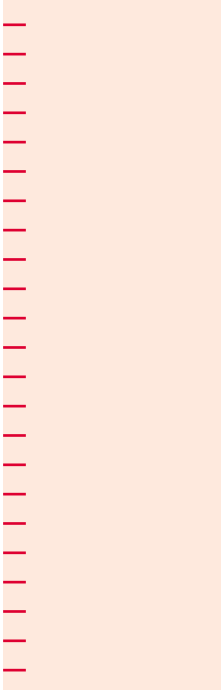
2.3.3 Inhalt

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.



2.4 Gesetzliche Bestimmungen

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Mitwirkungs-gesetz und das Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (für Unternehmen mit Betriebsstätten in einem einzigen Kanton gilt das jeweilige kantonale Gesetz).



2.5 Friedenspflicht

Eine Friedenspflicht für die Unternehmen einerseits und die Gewerkschaft Kommunikation andererseits besteht nur, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden ist.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

3.1 Einzelarbeitsvertrag

3.1.1 Allgemeines

Die Unternehmen wenden diese Richtlinien für alle Mitarbeitenden im Geltungsbereich gemäss Ziffer 1.1 an, sofern sie keinen Gesamtarbeitsvertrag mit der Gewerkschaft Kommunikation abgeschlossen haben, d.h. mit jeder/jedem Mitarbeitenden wird ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag auf der Basis dieser Richtlinien abgeschlossen.

3.1.2 Mindestinhalt

Der Einzelarbeitsvertrag regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristetem Arbeitsverhältnis: die Dauer), den Beschäftigungsgrad, die Dauer der Probezeit, die Funktion, den Lohn, den Tätigkeitsbereich und den Arbeitsort.

3.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Im Einzelarbeitsvertrag kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden. Befristete Einzelarbeitsverträge von weniger als sechs Monaten sehen in der Regel keine Probezeit vor.

3.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

Der befristete Einzelarbeitsvertrag kann in der Regel einmal mit Festlegung eines neuen Endtermins verlängert werden. Befristete Arbeitsverträge werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer der/des Mitarbeitenden angerechnet, ausser es liegt ein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten vor.

3.4 Persönlichkeits- und Datenschutz

3.4.1 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.

3.4.2 Persönlichkeitsschutz

Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der/des Mitarbeitenden und sorgen unter Beachtung der Ergonomie für einen angemessenen Gesundheitsschutz.

3.4.3 Beizug einer Vertrauensperson

Die/Der Mitarbeitende kann bei Differenzen mit ihrem/seinem Unternehmen 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

3.4.4 Datenschutz

Die Unternehmen garantieren den Schutz der Personendaten. Die/Der Mitarbeitende hat insbesondere das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie/ihn betreffenden Daten.

3.4.5 Arbeitszeugnis

Die Unternehmen bekennen sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

3.5 Lohn und Zulagen

3.5.1 Gleichbehandlung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Unternehmen fördern die Chancengleichheit. Sie treffen geeignete Massnahmen zur Verhinderung von direkten und indirekten Diskriminierungen. Sie bezeichnen Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder diskriminiert fühlen.

3.5.2 Lohn

Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der Verantwortung, den Anforderungen, der Erfahrung und der Qualität der Leistung.

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

Bei der Berechnung des Stundensatzes gilt: Jahreslohn für 100% dividiert durch 2080 Stunden (ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung).

Für jeden Funktionstyp wird ein jährlicher Mindestlohn festgelegt. Dieser beträgt mindestens 45 500 Franken (3500.– x 13).

Hinweis: alle Frankenbeträge Stand 1.1.2004

3.5.3 Sozialzulagen

Für Kinder und Pflegekinder besteht ein Anspruch auf eine Kinderzulage von 240 Franken pro Monat und Kind. Ein allfälliger höherer kantonaler Ansatz bleibt vorbehalten.

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

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

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

3.5.4 Andere Zulagen und Entschädigungen

3.5.4.1 Regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

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

- Nacht- und Sonntagsarbeit tagsüber: 8 Franken/Std.
- Sonntagsarbeit nachts: 11 Franken/Std.

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt 15%.

3.5.4.2 Unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

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

3.5.4.3 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: CHF 5.–/Std. oder 15% Zeitzuschlag.

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

Lohnfortzahlung

3.6.1 Krankheit und Unfall

Für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen gewähren die Unternehmen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft) oder Unfall während 360 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100% und anschliessend 80% des Lohns.

Die Unternehmen schliessen 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.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber den Unternehmen besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht noch der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung. Besteht zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des Anspruchs auf das Krankentaggeld eine nicht unterbrochene Arbeitsunfähigkeit, so ist auch in dieser Zeit der Lohn zu 100% zu zahlen. Die/Der Mitarbeitende muss ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

3.6.2 Militär-, Zivilschutz-, ziviler Ersatzdienst usw.

Während der obligatorischen Grundausbildung werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- ledigen Mitarbeitenden: 60% des Lohns
- verheirateten Mitarbeitenden oder ledigen mit Unterstützungspflicht: 80% des Lohns

Für den zivilen Ersatzdienst gelten während den ersten 15 Wochen die gleichen Bestimmungen. Für die übrige Zeit haben ledige Mitarbeitende Anspruch auf 50%, Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht auf 70% des Lohns.

Für alle übrigen obligatorischen Dienste beträgt die Lohnfortzahlung während 30 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahrs 100% des Lohns.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung den Unternehmen zu.

3.6.3 Nachgewährung im Todesfall

Die Unternehmen bezahlen beim Tod einer/eines Mitarbeitenden einen Sechstel des Jahreslohns, 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 dieser die Nachzahlung ausgerichtet.

3.7 Arbeitszeit

3.7.1 Dauer

Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 40 Wochenstunden.

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmer/innen-schutz (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

3.7.2 Kurzpausen

Die Unternehmen gewähren angemessene Kurzpausen während der Arbeitszeit. Bei fixen Arbeitszeiten und im Schichtbetrieb sind Kurzpausen einzuplanen.

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

3.7.3 Überstunden und 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 Lohn.

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

3.8 Ferien und Feiertage

3.8.1 Ferien

Die/Der Mitarbeitende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von

- 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird
- 6 Wochen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

Fallen bezahlte Feiertage mit Ferien zusammen, können sie nachbezogen werden.

Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahrs wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die Arbeit infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivildienst, zivilem Ersatzdienst oder Mutterschaft während eines Kalenderjahrs zusammen länger als 90 Kalendertage ausgesetzt wird. Für die ersten 90 Kalendertage erfolgt keine Kürzung.

3.8.2 Feiertage

Bezahlte Feiertage sind der Bundesfeiertag, acht kantonale und maximal ein lokaler Feiertag. Es gelten die Feiertage des Arbeitsorts. Fällt ein Feiertag auf einen für die/den Mitarbeitende/n arbeitsfreien Tag, so ist er weder vergütungsberechtigt noch kann er kompensiert werden.

Urlaub und Absenzen

3.9.1 Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub von

- 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das zweite Anstellungsjahr vollendet ist
- 8 Wochen in allen übrigen Fällen.

Hinweis: Ab Inkrafttreten der hängigen EOG-Revision, spätestens ab 1.1.2005, lautet der vorstehende Text: «Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.»

Auf Wunsch können bis zu 4 Wochen Urlaub unmittelbar vor der Niederkunft bezogen werden.

3.9.2 Bezahlte Absenzen

Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende Absenzen:

- eigene Heirat und Geburt eigener Kinder (Vater): 2 Tage
- plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil: bis 2 Tage
- Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage
- nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern, sowie für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr: bis 5 Tage
- eigener Umzug, Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: je 1 Tag

3.9.3 Aus- und Weiterbildung

Die Unternehmen fördern und unterstützen 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. Die Ablehnung von Gesuchen ist zu begründen.

3.9.4 Öffentliches Amt

Die/Der Mitarbeitende hat das Unternehmen 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 gewähren die Unternehmen für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bis zu 15 Tage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Die Lohnfortzahlung wird individuell vereinbart. Vorbehalten bleibt Art. 324a OR.

3.10 Firmentreue

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

3.11 Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

3.11.1 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.

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

3.11.2 Kündigung

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

3.11.3 Vorgehen

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Vor einer ordentlichen Kündigung aus Gründen, die von dem/der 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.

3.11.4 Kündigung zur Unzeit/fristlos

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

3.11.5 Aufhebungsvertrag

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

Übergangsbestimmungen

Die Einführung dieser Richtlinien in den Unternehmen darf in keinem Fall zu einer Verschlechterung der bisherigen Anstellungsbedingungen führen.

3027 Bern, Oktober 2003

6 gute Gründe,

der Gewerkschaft Kommunikation beizutreten

Wir sind die führende Gewerkschaft
der Branche Telekommunikation und IT

Wir vertreten nachhaltig Ihre Interessen bei den Arbeitgeber/in-
nen, indem wir eine stabile Sozialpartnerschaft aufbauen und
Gesamtarbeitsverträge abschliessen.

Gewerkschaften fördern das Wachstum

Eine Weltbankstudie belegt, dass in Ländern, in denen viele Arbeit-
nehmende in Gewerkschaften organisiert sind, weniger Arbeits-
losigkeit und höhere Produktivität herrscht. Die Arbeitsplätze in
der Schweiz sind zu erhalten; gute Koordination unter den Sozial-
partnern fördert das Investitionsklima.

Wir kämpfen für gute Arbeitsbedingungen

Liberalisierung und Privatisierung des Arbeitsmarktes,
verbunden mit Entlassungen und Lohndumping, werden den
Wirtschaftsstandort Schweiz zunehmend schwächen. Hohe
Qualität und erstklassige Arbeitsleistungen werden nur
erbracht, wenn die Arbeitsbedingungen fortschrittlich und
sozial sind.

Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf,
tiefe Löhne und stressiger Schichtbetrieb

Themen aus dem Arbeitsalltag, die junge Mitarbeitende in Call-
centers und vor allem Frauen betreffen. In einem aggressiven wirt-
schaftlichen Umfeld brauchen die Betroffenen gewerkschaftliche
Rückendeckung und Schutz. Gute Sozialpläne federn bei Ent-
lassungen die wirtschaftliche Härte vorübergehend ab.

Wir betreiben aktive Öffentlichkeits- und
Informationsarbeit

Die Gewerkschaft Kommunikation verfolgt die Entwicklung
des Wirtschaftsstandortes Schweiz. Wir machen unseren
Einfluss auf politischer und wirtschaftlicher Ebene geltend
und informieren unsere Mitglieder regelmässig mit den
wichtigsten Branchennews.

Die Gewerkschaft ist eine zuverlässige Ansprechpartnerin
Jedes Mitglied der Gewerkschaft Kommunikation profitiert persön-
lich von unseren Dienstleistungen. Ist sein Arbeitsplatz bedroht,
verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb:

wir sind stets für Sie da!

Das Serviceangebot

der Gewerkschaft Kommunikation

Berufsrechtsschutz

Wir unterstützen Sie juristisch bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und betreuen Sie persönlich in arbeitsrechtlichen Verfahren.

Beratung und Hilfe

Die Gewerkschaft Kommunikation ist eine zuverlässige Ansprechpartnerin bei beruflichen Auseinandersetzungen. Die Regionalsekretariate in Ihrer Nähe führen Sprechstunden durch.

Privatrechtsschutz

Streitigkeiten im privaten Bereich? Wir bieten Ihnen den Coop-Rechtsschutz zu einem sehr günstigen Tarif an.

Weiterbildung

Niemand kann auf Weiterbildung verzichten: Das Bildungsinstitut MOVENDO verfügt über ein attraktives Weiterbildungsangebot.

Information

Unsere Website www.gewerkschaftkom.ch und unsere Zeitung Comtext informieren regelmässig über die wichtigsten News.

Kreditkarten und Reka-Schecks

Offerieren wir Mitgliedern zu ermässigten Preisen.

Krankenkasse

Profitieren Sie von der Prämieinsparung bei der Krankenzusatzversicherung.

Darlehen und Unterstützung

Wir lassen Sie auch finanziell nie im Stich und gewähren Darlehen bis 5000 Franken oder unterstützen Mitglieder im wirtschaftlichen Härtefall.

Ferienwohnungen und Ferienhotels

Überzeugen Sie sich von unserem Angebot in der ganzen Schweiz.

Reisen und Badeferien

Im Coop-Reisekatalog gewährt man Ihnen Rabatte auf Reisen und ermässigte Preise bei einem Aufenthalt in den Bungalows in Golfo del Sole/Toskana.