

Gesamt- arbeitsvertrag

zwischen Swisscom

Swisscom AG

Hauptsitz, 3050 Bern

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

transfair – der Personalverband des Service Public

Hopfenweg 21, Postfach, 3000 Bern 14



Inhalt

1 Geltungsbereich	8
1.1 Persönlich	8
1.2 Ausnahmen	8
1.3 Betrieblich	8
2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	10
2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag	10
2.1.1 Allgemeines	10
2.1.2 Probezeit	10
2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis	10
2.2 Arbeitszeit	11
2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit	11
2.2.2 Arbeitsweg bei Einsatz beim Kunden und Arbeitsantritt zu Hause	11
2.2.3 Arbeitszeiterfassung	12
2.2.4 Überstunden und Überzeit	12
2.2.5 Teilzeitarbeit	13
2.2.6 Teilzeit ab Alter 58	13
2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge	13
2.3.1 Grundsatz	13
2.3.2 Variable Arbeitszeit	14
2.3.3 Jahresarbeitszeit	15
2.3.4 Home Office	15
2.3.5 Nacht- und Sonntagsarbeit	16
2.3.6 Pikettdienst	16
2.3.7 Langzeitkonto	16
2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit	17
2.3.9 Zuschläge für Pikettdienst	17
2.3.10 Zuschläge für unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit	17
2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung	18

2.5	Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	18
2.5.1	Ferien	18
2.5.2	Feiertage	19
2.5.3	Firmentreue	19
2.5.4	Mutterschaftsurlaub	19
2.5.5	Vaterschaftsurlaub	20
2.5.6	Bezahlte Absenzen	20
2.5.7	Absenz infolge Krankheit und Unfall	21
2.5.8	Öffentliches Amt	21
2.5.9	Unbezahlter Urlaub	21
2.6	Gewerkschaftsurlaube	21
2.7	Lohn und Familienzulagen	22
2.7.1	Lohnfestlegung und Gleichbehandlung	22
2.7.2	Mindestlohn	22
2.7.3	Basislohn	22
2.7.4	Erfolgsanteil	22
2.7.5	Ziel-Lohn	23
2.7.6	Zahlungen	23
2.7.7	Familienzulagen	23
2.8	Lohnfortzahlung	24
2.8.1	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	24
2.8.2	Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst	25
2.8.3	Nachgewährung im Todesfall	25
2.9	Rechte und Pflichten	25
2.9.1	Geheimhaltung und Rückgabe	25
2.9.2	Persönlichkeits- und Datenschutz	26
2.10	Treuepflicht und Haftung	27
2.10.1	Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen	27
2.10.2	Nebenerwerb	27
2.10.3	Haftung	27
2.11	Immaterialgüterrecht	28
2.11.1	Urheberrechte	28
2.11.2	Erfindungen und Designs	28

2.12	Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	29
2.12.1	Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs	29
2.12.2	Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion	29
2.12.3	Umgestaltung	29
2.12.4	Zeitablauf	29
2.12.5	Kündigung	30
3	Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	31
3.1	Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz	31
3.2	Lohnverhandlungen	31
3.3	Sozialplan	32
3.4	Friedenspflicht	32
3.5	Mitwirkung	32
3.5.1	Allgemein	32
3.5.2	Gewerkschaften	33
3.5.3	Personalvertretungen	33
3.6	Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	33
3.6.1	GAV-Beitrag	33
3.6.2	Inkasso	34
3.6.3	Paritätische Kommission	34
3.7	Schiedsgerichtsbarkeit	35
3.7.1	Schiedsgericht	35
3.7.2	Wahl und Konstituierung	35
3.7.3	Verfahren	35
3.7.4	Subsidiär anwendbare Bestimmungen	36
3.8	Verhandlungsbereitschaft	36
3.9	Einwirkungspflicht nach Art. 1.3 GAV	36

4	Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	37
4.1	Geltungsdauer GAV	37
4.2	Übergangsbestimmungen	37
4.2.1	Lernende	37
4.2.2	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	37
5	Anhänge	38
	Anhang 1 - Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)	40
1	Geltungsbereich	40
2	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	40
3	Arbeitszeit	41
4	Arbeitszeitmodelle und -formen	42
5	Ausbildung	43
6	Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)	44
7	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	44
8	Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	44
9	Treuepflicht	46
	Anhang 2 - Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate	47
1	Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen	47
2	Keine Anwendung der GAV-Bestimmungen	48
	Anhang 3 - Mitwirkung	49
1	Allgemeines	49
2	Formen der Mitwirkung	49
3	Grade der Mitwirkung	50
4	Die Personalvertretungen in den Gesellschaften	50
5	Stellung und Schutz	51
6	Ausbildung	53
7	Infrastruktur, Kosten und Auslagen	53
8	Amtsdauer	53
9	Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen	54

1 Geltungsbereich

1.1 Persönlich

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

Die Anstellungsbedingungen für die Lernenden sind im Anhang 1 geregelt.

1.2 Ausnahmen

Dieser GAV gilt nicht für:

- Konzernleitungsmitglieder, Angehörige des Kaders (Job Level A–C), die eine Vorgesetztenfunktion haben, und gleichgestellte Fachspezialistinnen/Fachspezialisten und Projektleiterinnen/Projektleiter;
- Praktikantinnen/Praktikanten;
- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden;
- Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer;
- 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.

1.3 Betrieblich

Auf die in Art. 3.9 aufgezählten Gesellschaften wirkt Swisscom ein, sich diesem GAV anzuschliessen; in den Anschlussvereinbarungen kann jedoch von diesem GAV abgewichen werden.

Bei Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an einer Gesellschaft in der Schweiz, deren Personalkörper mindestens 30 Vollzeitstellen (ohne Kader) umfasst, vereinbaren Swisscom, die akquirierte Gesellschaft und die vertragsschliessenden Gewerkschaften eine angemessene Übergangsphase, in welcher die bisherigen Anstellungsbedingungen der akquirierten Gesellschaft unverändert weiter gelten. Vor Ablauf dieser Übergangsphase wirkt Swisscom auf diese Gesellschaft ein, dass diese mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen führt, mit dem Ziel eine angemessene Lösung zu finden, welche die Interessen dieser Gesellschaft mitberücksichtigt.

Bei einer Ausgliederung (namentlich via Spaltung oder Vermögensübertragung) in eine akquirierte oder neu gegründete Gesellschaft mit Sitz in der Schweiz, an welcher Swisscom eine Mehrheitsbeteiligung hält, wirkt Swisscom auf diese Gesellschaft ein, mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen über eine angemessene Lösung zu führen, sofern mehr als 50 % der Mitarbeitenden dieser Gesellschaft im Rahmen dieser Ausgliederung von Swisscom übernommen worden sind. Stammen weniger als 50 % der Mitarbeitenden von Swisscom, so kommt die Regelung gemäss dem vorstehenden zweiten Absatz sinngemäss zur Anwendung. Für die Mitarbeitenden von Swisscom gelten während der Übergangsphase die normativen Bestimmungen dieses GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.

Mit dem Verlust einer Mehrheitsbeteiligung an einer dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaft endet der Anschluss der betreffenden Gesellschaft an den GAV Swisscom automatisch im Zeitpunkt des Vollzugs der Transaktion. Gleichzeitig endet auch die Einwirkungspflicht von Swisscom gegenüber der betreffenden Gesellschaft.

2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag

2.1.1 Allgemeines

Swisscom schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab. Die/Der Mitarbeitende unterzeichnet eigenhändig, Swisscom kann die Unterschriften mechanisch nachbilden. Ausnahmsweise kann Swisscom mit Mitarbeitenden einen EAV nach Anhang 2 abschliessen.

Der EAV regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer), den Beschäftigungsgrad, die Dauer der Probezeit, den Job Level, den Lohn, den Tätigkeitsbereich und den Arbeitsort. 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 GAV-Beitrags.

Änderungen des GAV werden den Mitarbeitenden rechtzeitig bekannt gegeben.

2.1.2 Probezeit

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

2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

Der befristete EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen und kann in der Regel einmal mit Festlegung eines neuen Endtermins verlängert werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer angerechnet, ausser es liege ein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten vor.

2.2 Arbeitszeit

2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit

Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 40 Wochenstunden (8 Stunden pro Tag).

Die ordentliche Betriebszeit ist von Montag bis Freitag: 06.00 bis 20.00 Uhr.

Bei betrieblichen Bedürfnissen kann der Samstag als Verlängerung der Betriebszeit definiert und/oder die tägliche Betriebszeit verändert werden. Die Betriebszeit kann ausnahmsweise anders geregelt werden (z.B. bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe in Shops). 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. Aus betrieblichen Gründen können für Organisationsbereiche oder einzelne Mitarbeitende innerhalb der ordentlichen und ausserordentlichen Betriebszeiten fixe Arbeitszeiten festgelegt werden.

2.2.2 Arbeitsweg bei Einsatz beim Kunden und Arbeitsantritt zu Hause

Haben sich 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.

Für Mitarbeitende mit Arbeitsantritt zu Hause gelten die ersten 15 Minuten der Reise zum Einsatzort nicht als Arbeitszeit, ebenso die letzten 15 Minuten der Heimreise vom Einsatzort. Fahren die Mitarbeitenden in begründeten Fällen zum vertraglich geregelten Arbeitsort (z.B. Materialdepot), so ist dort Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende. Arbeiten, welche die Mitarbeitenden zu Hause erledigen, gelten als Arbeitszeit.

Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften halten die Bereiche bzw. Jobfamilien, für welche die vorerwähnten Regelungen zur Anwendung gelangen, in der jeweiligen Anschlussvereinbarung fest.

2.2.3 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen. Auf freiwilliger Basis kann die Erfassung auf die Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Militär-, Schutz- oder Zivildienst usw. sowie die Überstunden/Überzeit beschränkt werden. Swisscom kann Mitarbeitende ab Job Level D und spezifische Jobfamilien im Job Level E von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausnehmen.

Wird auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet, wird im Streitfall eine Arbeitszeitkontrolle der Mitarbeitenden als Beweismittel zugelassen. Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Mehrarbeit und allfällige Massnahmen mit dem Vorgesetzten zu thematisieren sowie Überstunden/Überzeit innerhalb des Kalenderjahrs schriftlich zu melden.

2.2.4 Überstunden und Überzeit

Mit Ausnahme der geleisteten Mehrarbeit, bedingt durch die Anwendung von Arbeitszeitmodellen, gilt die 40 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überstunden. Als Überzeit gilt diejenige Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt.

Überstunden und Überzeit müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt 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 Kalenderhalbjahrs, 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 den individuellen Basislohn.

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

2.2.5 Teilzeitarbeit

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

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.

Bei Teilzeitmitarbeitenden werden diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Soll-Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad um mehr als 5 Stunden/Woche übersteigen, mit einem Zuschlag von 25% auf den individuellen Basislohn ausbezahlt, sofern diese angeordnet worden sind und nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden konnten. Die Ermittlung dieser zuschlagsberechtigten Stunden erfolgt auf Basis einer monatlichen Betrachtung der Soll-Arbeitszeit. Diese Regelung kommt beim Jahresarbeitszeitmodell nicht zur Anwendung.

2.2.6 Teilzeit ab Alter 58

Die Mitarbeitenden haben nach dem vollendeten 58. Altersjahr das Recht, den aktuellen Beschäftigungsgrad in einem oder zwei Schritten um insgesamt max. 20% zu reduzieren, sofern der Beschäftigungsgrad von 50% nicht unterschritten wird. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sind zusätzliche Beschäftigungsgradreduktionen möglich.

2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge

2.3.1 Grundsatz

Als Normmodell gilt die variable Arbeitszeit.

Das Modell Jahresarbeitszeit ist individuell zu vereinbaren.

Die GAV-Parteien können die Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Die Organisationsbereiche definieren die Dienst- oder Einsatzpläne. Die Anzahl sowie die Lage der Arbeitseinsätze richten sich nach den betrieblichen Bedürf-

nissen. Die Dienst- oder Einsatzpläne sind in der Regel spätestens vierzehn Kalendertage vor einem geplanten Arbeitseinsatz bekannt zu geben. Arbeitseinsätze dürfen in der Regel vier Stunden nicht unterschreiten. Kürzere Arbeitseinsätze sind mit der/dem Mitarbeitenden zu vereinbaren. Über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden werden in der Regel mit Ausgleichstagen und soweit möglich zusammen mit einem Ruhetag kompensiert.

Swisscom gewährt angemessene Kurzpausen während der Arbeitszeit. Sie werden im Betrieb geregelt. Bei fixen Arbeitszeiten sind Kurzpausen einzuplanen. Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit ist bei der Festsetzung der Kurzpausen zu berücksichtigen.

Die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

2.3.2 Variable Arbeitszeit

Bei der variablen Arbeitszeit handelt es sich um ein Gleitzeitmodell. Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, ihre Soll-Arbeitszeit innerhalb der definierten Betriebszeit, der individuell festgelegten Ansprechzeiten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu leisten.

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. Der/Die Mitarbeitende hat absehbare Überschreitungen der Bandbreite rechtzeitig seiner/m Vorgesetzten zu melden.

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 mindestens 3 Tage im Voraus eine Kompensation anordnen.

2.3.3 Jahresarbeitszeit

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

Die Jahressoll-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 zehn Tage im Voraus mitzuteilen.

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.

2.3.4 Home Office

Home Office ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus. Es besteht kein Anrecht auf Home Office, sondern sie basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten. Die Gewährung von Home Office erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung.

Mitarbeitende, welche Home Office praktizieren, sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von Swisscom integriert. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Einhaltung der Sicherheitsaspekte (Weisung betreffend Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln, Datensicherung und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Büro. Die Soll-Arbeitszeit soll eingehalten werden. Es besteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur und/oder die Nutzung von privaten Räumlichkeiten).

2.3.5 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.

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.

2.3.6 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.

2.3.7 Langzeitkonto

Das Langzeitkonto ist ein temporäres Zeitkonto und dient einem späteren Bezug der Stunden im Zusammenhang mit einem festgelegten Verwendungszweck. Der Bezug der Stunden aus dem Langzeitkonto kann insbesondere für folgende Verwendungszwecke eingesetzt werden:

- > Bezug eines Langzeiturlaubs
- > Verlängerung des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs und/oder Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub mit einer befristeten Arbeitszeitreduktion unter Beibehaltung des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads (und damit des Lohns)
- > Bezug von Freitagen für Weiterbildungsmaßnahmen
- > Teilzeit ab Alter 58

Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

- > Zur Eröffnung eines Langzeitkontos bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden. In der Vereinbarung sind die Eckwerte des Bezugs aufgelistet: Verwendungszweck, Zeitpunkt des Bezugs, Saldierung und evtl. ergänzende Modalitäten.

- Dem Langzeitkonto können ein positiver Zeitsaldo und Überstunden gutgeschrieben werden. Ein Übertrag von Stunden des Überzeitkontos und von Firmentreue ist ausgeschlossen.
- Die Dauer des Langzeitkontos muss begrenzt sein, wobei eine maximale Laufdauer von drei Jahren gilt.
- Bei Eröffnung des Langzeitkontos muss das zu übertragende Zeitguthaben im Minimum 80 Stunden betragen; der maximale Zeitsaldo beträgt 240 Stunden. Für den Verwendungszweck Teilzeit ab Alter 58 beträgt der maximale Zeitsaldo 400 Stunden.

2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

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

Nachtarbeit und Sonntagsarbeit tagsüber: Fr. 8.30/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (10.64% bzw. 11.59% bzw. 13.04%)

Sonntagsarbeit nachts: Fr. 11.40/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (10.64% bzw. 11.59% bzw. 13.04%)

Zusätzlich wird ein Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 15% gewährt.

2.3.9 Zuschläge für Pikettdienst

Der Pikettdienst besteht aus einer Bereitschaftszeit und allenfalls einer Einsatzzeit. Der für die Bereitschaftszeit ausgerichtete Zuschlag kann wahlweise in Zeit oder in Geld bezogen werden.

Bereitschaftszeit: Fr. 5.20/Std. oder 15% Zeitzuschlag.

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

2.3.10 Zuschläge für unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

Mitarbeitende, die unregelmässig Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zuschlag von 75% auf dem individuellen Basislohn. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.

2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung

Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Diese setzt eine gemeinsame Ausrichtung von Lernbereitschaft und persönlichem Engagement der Mitarbeitenden unter Einbezug der Anforderungen des Unternehmens, welche sich aus Unternehmensstrategie und Unternehmenszielen ableiten, voraus.

Die berufliche Entwicklung bei Swisscom umfasst die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, welche die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Swisscom fördert und fordert die Mitarbeitenden und unterstützt sie in angemessener Weise methodisch, finanziell und/oder mit Zeit. Die Mitarbeitenden steuern ihren Entwicklungsweg eigenverantwortlich mit und sind bereit, eigene Beiträge zu leisten.

Im Rahmen der regelmässig durchgeführten Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen werden die Entwicklungsschritte und benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und bewertet.

2.5 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

2.5.1 Ferien

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

- > 25 Arbeitstagen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird;
- > 27 Arbeitstagen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird;
- > 30 Arbeitstagen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. Einmal im Kalenderjahr müssen zwei Ferienwochen zusammenhängen. Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass die Ferien bezogen werden.

Fällt ein bezahlter Feiertag in die Ferien, wird für diesen kein Ferientag angerechnet.

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-, Schutz- oder Zivildienst während eines Kalenderjahrs zusammen länger als 90 Kalendertage ausgesetzt wird. Dasselbe gilt, wenn die Mitarbeiterin während eines Kalenderjahrs für mehr als 90 Kalendertage infolge Schwangerschaft an der Arbeit verhindert ist. Für die ersten 90 Kalendertage erfolgt keine Kürzung. Unbezahlter Urlaub führt zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

Kürzungen werden auf halbe Tage abgerundet.

2.5.2 Feiertage

Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf maximal 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. Ist die/der Mitarbeitende an einem bezahlten Feiertag an der Arbeitsleistung verhindert, so kann sie/er diesen nicht nachbeziehen.

2.5.3 Firmentreue

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

2.5.4 Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 17 Wochen. Der Anspruch auf Entschädigung endet am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Auf Wunsch können bis zu 2 Wochen Urlaub unmittelbar vor der Niederkunft bezogen werden. Bei einem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes von mindestens drei Wochen kann die Mitarbeiterin beantragen, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben wird (Art. 24 EOV). Parallel zur Mutterschaftsentschädigung wird auch der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben.

ben. Während der Zeit des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung hat die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

2.5.5 Vaterschaftsurlaub

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

2.5.6 Bezahlte Absenzen

Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende bezahlte Absenzen:

- > eigene Heirat: 2 Tage;
- > Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage;
- > nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern: 10 Tage;
- > eigener Umzug: 1 Tag;

sowie auf folgende bezahlte Absenzen, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- > plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil: bis 2 Tage;
- > für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr: bis 5 Tage;
- > Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: je 1 Tag.

Die/Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, im Rahmen des Corporate Volunteering Angebots von Swisscom einen gemeinnützigen Einsatz zu leisten. 1 Tag pro Kalenderjahr wird als bezahlte Absenz gewährt.

2.5.7 **Absenz infolge Krankheit und Unfall**

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 7 Kalendertagen infolge Krankheit oder Unfall hat die/der Mitarbeitende spätestens am 8. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann Swisscom ab dem ersten 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.

2.5.8 **Öffentliches Amt**

Die/Der Mitarbeitende hat Swisscom rechtzeitig vor der Übernahme 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. Bei längeren Abwesenheiten und/oder zeitintensiven Mandaten ist die Lohnfortzahlung und/oder Anpassung des Beschäftigungsgrads individuell zu vereinbaren.

2.5.9 **Unbezahlter Urlaub**

Bei unbezahltem Urlaub, der bis drei 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.

2.6 **Gewerkschaftsurlaube**

Dem Mitglied eines Firmenvorstands/Branchenvorstands wird pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenz gewährt:

- bis 10 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten inkl. gewerkschaftliche Ausbildungskurse.

Den übrigen Mitgliedern einer vertragsschliessenden Gewerkschaft werden pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenzen gewährt:

- bis 6 Tage für die Teilnahme an Firmenkonzerten/Branchenversammlungen und gewerkschaftlichen Tagungen;
- bis 2 Tage für gewerkschaftliche Ausbildungskurse.

2.7 Lohn und Familienzulagen

2.7.1 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der individuellen Leistung sowie dem kollektiven Erfolg und orientiert sich am Markt.

2.7.2 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn beträgt 52 000 Franken brutto.¹ Swisscom kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn für Einzelfälle unterschritten werden kann.

2.7.3 Basislohn

Der Basislohn bemisst sich nach der Funktion und der individuellen Leistung. Dabei sind die Anforderungen der Funktion massgebend für die Lohnbandbreite entsprechend des jeweiligen Job Levels. Innerhalb dieser Lohnbandbreite wird die Lohnentwicklung im Rahmen der Lohnrunde durch die individuelle Leistung bestimmt.

Die individuelle Leistung wird jährlich anhand der Mitarbeitendenbeurteilung in einem Einzelgespräch zwischen der/dem Mitarbeitenden und der/dem direkten Vorgesetzten beurteilt und schriftlich festgehalten.

2.7.4 Erfolgsanteil

Der variable Erfolgsanteil basiert auf kollektiver Zielerreichung (Unternehmen, Organisationseinheit und Team) und, je nach Funktion, individueller Zielerreichung. Die mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften ausgehandelte Standard-Höhe in % des Basislohns ist im Lohnreglement festgelegt. Swisscom und die vertragsschliessenden Gewerkschaften 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 Job Level H garantiert.

¹ Die Mindestlohnregelung gilt nicht für die Lernenden.

Beim Erreichen der Ziele wird der Erfolgsanteil zu 100% ausgerichtet (Ziel-Erfolgsanteil). Nach Massgabe des Übertreffens der vereinbarten Ziele kann der Erfolgsanteil bis zum doppelten Betrag (200%) gehen. Die effektive Höhe richtet sich nach dem Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele.

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

2.7.5 Ziel-Lohn

Der Ziel-Lohn setzt sich aus dem Basislohn und dem Ziel-Erfolgsanteil (100% Zielerreichung) zusammen. Er bildet die Basis für die Berechnung des versicherten Lohns in der Pensionskasse.

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.

2.7.6 Zahlungen

Der individuelle Basislohn wird in 13 Teilen (13. Teil mit dem Novemberlohn) monatlich bargeldlos überwiesen. Auf Wunsch kann die/der Mitarbeitende auf Beginn eines Jahres die Auszahlung in 12 Teilen veranlassen.

Der Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Aprillohn des Folgejahres nach Vorliegen der Jahresrechnung von Swisscom ausbezahlt.

2.7.7 Familienzulagen

Falls das anwendbare kantonale Recht keine höheren Zulagen vorsieht, betragen die Kinderzulagen Fr. 240.– und die Ausbildungszulagen Fr. 250.– pro Monat und Kind.

Anspruchsberechtigung und Dauer des Anspruchs sowie allfällige besondere Reduktionsgründe (z. B. bei Kindern mit Wohnsitz im Ausland) richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht.

Der Anspruch auf allfällige Geburts- und Adoptionszulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht.

2.8 Lohnfortzahlung

2.8.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Für die Dauer von maximal 730 Tagen gewährt Swisscom bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eine Lohnfortzahlung, die 100% des Basislohns (netto)² entspricht.

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.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber Swisscom besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen (beim 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.

Taggelder und sonstige Leistungen mit Lohnausfallcharakter (wie namentlich Renten) der gesetzlichen Sozialversicherungen (Unfallversicherung, Eidg. Invalidenversicherung, Militärversicherung, Erwerbsersatzordnung etc.) sowie der kollektiven Taggeld- und Unfallzusatzversicherung stehen Swisscom zu, solange Swisscom eine Lohnfortzahlung leistet, und werden an die Lohnfortzahlung von Swisscom angerechnet. Swisscom kann ihre Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass kürzen, wie die Versicherung ihre Leistungen kürzt.

² Treten an die Stelle des Lohns Taggeldleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht höher sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsunfähigkeit unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsunfähigkeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

2.8.2 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Leistet die/der Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, beträgt die Lohnfortzahlung pro Kalenderjahr:

- > während 30 Tagen 100% des Basislohns, anschliessend
- > 80% des Basislohns für ledige Mitarbeitende;
- > 100% des Basislohns für verheiratete Mitarbeitende oder ledige Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht.

Schweizerischer Zivildienst sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst sind dem Militär- und Schutzdienst gleichgestellt.

Die Lohnfortzahlung bei Teilnahme an freiwilligen Kursen und Veranstaltungen wird individuell vereinbart.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

2.8.3 Nachgewährung im Todesfall

Swisscom bezahlt beim Tod einer/eines Mitarbeitenden einen Sechstel des Jahres-Ziel-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.

2.9 Rechte und Pflichten

2.9.1 Geheimhaltung und Rückgabe

Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, über alle geheimzuhaltenden 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.

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

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

2.9.2 Persönlichkeits- und Datenschutz

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Die Mitarbeitenden dürfen auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft, Sprache und Kultur sowie ihres Beschäftigungsgrads weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Alle Beteiligten leisten dazu ihren Beitrag.

Swisscom achtet und schützt die Persönlichkeit der/des Mitarbeitenden und sorgt unter Beachtung der Ergonomie für einen angemessenen Gesundheitsschutz.

Swisscom will durch Präventions- und Rehabilitationsmassnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die negativen Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge Krankheit oder Unfall im Interesse der Mitarbeitenden und des Unternehmens möglichst gering halten. Swisscom ist bestrebt, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch entsprechende Massnahmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in den Arbeitsprozess zu reintegrieren.

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.

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 Personal-dossier und die sie/ihn betreffenden Daten.

Swisscom bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

2.10 Treuepflicht und Haftung

2.10.1 Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Die/Der Mitarbeitende darf keine Geschenke oder andere Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, wenn dies im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit steht und die Tatbestände der Bestechung oder Vorteilsgewährung erfüllen könnte.

Entsprechend ist es auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

2.10.2 Nebenerwerb

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

2.10.3 Haftung

Die/Der Mitarbeitende haftet gegenüber Swisscom für absichtlich oder grob-fahrlässig zugefügten Schaden.

2.11 Immaterialgüterrecht

2.11.1 Urheberrechte

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.

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

2.11.2 Erfindungen 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.

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 sechs 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 Betriebs-einrichtungen sowie die Aufwendungen der/des Mitarbeitenden und ihre/seine Stellung im Betrieb.

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.

2.12 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.12.1 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.

2.12.2 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 58. Altersjahr vollendet hat; Swisscom übernimmt die Differenz der Pensionskassenbeiträge der/des Mitarbeitenden.

2.12.3 Umgestaltung

Bei Teilinvalidität versucht Swisscom, das Arbeitsverhältnis im angestammten Arbeitsgebiet an die verbleibende Arbeits-/Erwerbsfähigkeit anzupassen oder eine Alternativlösung zu finden.

2.12.4 Zeitablauf

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

2.12.5 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;
- > ab dem 2. Anstellungsjahr und bei vollendetem 50. Altersjahr: 5 Monate auf Monatsende.

Für die/den Mitarbeitenden, die/der Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstands einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und Swisscom als solche/solcher gemeldet ist, gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

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

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. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Swisscom begründet sie in jedem Fall.

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

3 Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz

Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Swisscom verpflichtet sich dazu,

- > die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- > die Gleichstellung zu verwirklichen;
- > Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- > eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien, Projekt- und Arbeitsteams anzustreben;
- > geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen.

Swisscom lädt die mit Gleichstellung, Chancengleichheit, Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz usw. befassten Personen mindestens einmal jährlich zu einem Runden Tisch ein. Die Konferenz hat insbesondere folgende Aufgaben:

- > Identifikation von gemeinsamen Interessen und Zielen;
- > Berichterstattung in Form von Statistiken (HR-Reporting des Swisscom Konzerns);
- > Bewertung laufender Projekte und Massnahmen;
- > Formulierung von Empfehlungen.

Swisscom bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen.

3.2 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis 31. Oktober Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. April des Folgejahrs verlangen. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind beispielsweise der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung).

Die Löhne der Lernenden sind nicht Gegenstand der Lohnverhandlungen. Allfällige Lohnanpassungen werden durch Swisscom festgelegt.

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei bis 31. Januar das Schiedsgericht anrufen.

3.3 Sozialplan

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

Swisscom verpflichtet sich, bei Massenentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl pro betroffene/n Mitarbeitende/n einen Mindestbetrag von 60% des jährlichen Mindestlohns zur Finanzierung der Sozialplan-Massnahmen zur Verfügung zu stellen. Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

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.

3.4 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.

3.5 Mitwirkung

3.5.1 Allgemein

Die GAV-Parteien fördern die Mitwirkung der Mitarbeitenden und unterstützen damit ein gutes Betriebsklima. Sie setzen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch.

Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen sind im Anhang 3 (Mitwirkung) geregelt.

Es besteht keine Mitwirkung bei Ausbildungskonzepten und -modellen sowie bei Lohnthemen für Lernende.

3.5.2 Gewerkschaften

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber Swisscom (Ebene Konzern und Gesellschaften) in der Regel gemeinsam wahr. Sie sind die Ansprechpartner der Konzernleitung und Geschäftsleitungen für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

3.5.3 Personalvertretungen

Die Mitglieder der Personalvertretungen werden aus dem Kreis der Mitarbeitenden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt und nehmen ihre Mitwirkungsrechte in den einzelnen Gesellschaften bzw. Geschäftsbereichen wahr.

3.6 Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)

3.6.1 GAV-Beitrag

Swisscom erhebt von jeder/jedem Mitarbeitenden, welche/r in den Geltungsbereich dieses GAV fällt, einen GAV-Beitrag von monatlich 0.3% des Basislohns.

Die Lernenden bezahlen keinen GAV-Beitrag.

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds einbezahlt, 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 und der Umsetzung dieses GAV und mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben. Insbesondere können teilweise durch den Fonds finanziert werden:

- > Pflege der sozialpartnerschaftlichen Beziehung;
- > Druckkosten für den GAV und Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen;
- > Kosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die paritätischen Organe des Sozialplans;
- > Administration des Fonds;
- > Verhandlungskosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV;
- > Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse und für die Ausbildung der Mitglieder der Personalvertretungen;

- Kosten für Urlaub von Gewerkschaftsmitgliedern, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche als Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstands 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, wird der GAV-Beitrag der betreffenden Organisation auf Antrag aus dem Fonds zurückerstattet.

3.6.2 Inkasso

Der GAV-Beitrag 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 GAV-Beitrag 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.

3.6.3 Paritätische Kommission

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

Die paritätische Kommission bestimmt die Revisionsstelle.

3.7 Schiedsgerichtsbarkeit

3.7.1 Schiedsgericht

Für Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV und der dazugehörigen Anhänge ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht mit Sitz in Bern zuständig.

Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über Lohnanpassungen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Sozialplan kann das Schiedsgericht lediglich die Verletzung dieses GAV feststellen.

3.7.2 Wahl und Konstituierung

Das Schiedsgericht besteht aus drei Mitgliedern. Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der/dem/den Beklagten mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters mit. Die/Der Beklagte/n ernannt/ernennen innert 30 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter und teilt/teilen dies der klagenden GAV-Partei mit eingeschriebenem Brief mit. Die Parteien müssen die ernannte Schiedsrichterin oder den ernannten Schiedsrichter akzeptieren, ausser es bestünden berechtigte Zweifel an ihrer/seiner Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit. Innert weiteren 30 Tagen haben hierauf die ernannten Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu wählen. Kommt/Kommen die/der Beklagte/n mit der Ernennung ihrer/seiner Schiedsrichterin oder ihres/seines Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen, so nimmt die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts des Kantons Bern auf Antrag einer Partei die Ernennung vor.

3.7.3 Verfahren

Das Schiedsgericht legt das Schiedsverfahren selbst fest. Dieses soll einfach und rasch sein. In der Regel soll ein einfacher Schriftenwechsel (Klageschrift und Klageantwort) stattfinden, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung für die Vernehmung allfälliger Zeugen und Sachverständigen sowie für den mündlichen Vortrag der Parteistandpunkte.

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 Konstituierung fällen.

Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 389 ff. ZPO.

Die Kosten und Entschädigungen werden durch das Schiedsgericht festgesetzt. Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

3.7.4 Subsidiär anwendbare Bestimmungen

Soweit vorstehend nichts Abweichendes geregelt ist, sind die Bestimmungen des 3. Teils der ZPO (Art. 353 ff.) anwendbar.

3.8 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.

3.9 Einwirkungspflicht nach Art. 1.3 GAV

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

- > Swisscom (Schweiz) AG
- > Swisscom Banking Provider AG
- > Swisscom Broadcast AG
- > Event & Media Solutions AG
- > Billag AG
- > Alphapay AG
- > WORKLINK AG
- > Business Fleet Management AG

4 Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen

4.1 Geltungsdauer GAV

Dieser GAV tritt am 1. April 2015 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2016. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 30.06.2016 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser GAV automatisch um ein Jahr bis zum 31.12.2017.

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

4.2 Übergangsbestimmungen

4.2.1 Lernende

Dem GAV unterstellt sind diejenigen Lernenden, welche ihre Lehre ab August 2013 bei Swisscom beginnen. Diejenigen Lernenden, welche einen Lehrvertrag mit Beginn vor August 2013 haben, sind dem GAV nicht unterstellt.

4.2.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Für Krankheiten und Unfälle, deren Falldatum vor dem 1.4.2015 liegt, wird die Lohnfortzahlung bzw. werden die Versicherungsleistungen gemäss der/dem am Falldatum geltenden Lohnfortzahlung bzw. Versicherungsumfang ausgerichtet. Dasselbe gilt für Rückfälle zu Krankheiten und Unfällen, deren ursprüngliches Falldatum vor dem 1.4.2015 liegt.

In der Krankentaggeldversicherung gilt als Falldatum das Datum der ärztlichen Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit einer neuen Krankheit bzw. maximal 5 Kalendertage vor der erstmaligen ärztlichen Behandlung.

In der UVG-Zusatzversicherung gilt als Falldatum das Datum des Eintritts des Unfalls.

In der obligatorischen Unfallversicherung gemäss UVG sind die gesetzlichen Bestimmungen des UVG massgebend.

5 Anhänge

Die folgenden Anhänge bilden integrierenden Bestandteil des GAV:

Anhang 1: Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)

Anhang 2: Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate

Anhang 3: Mitwirkung

Dieser GAV samt Anhängen ist in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch abgefasst. Massgebend ist die deutsche Version.

3050 Bern, im Dezember 2014

Swisscom AG

Urs Schaeppi
CEO

Hans C. Werner
CPO

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Giorgio Pardini
Leiter Sektor Telecom/IT
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Münger
Zentralsekretär

transfair – der Personalverband des Service Public

Chiara Simoneschi-Cortesi
Präsidentin

Robert Métrailler
Branchenleiter Communication

Anhang 1

Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)

1 Geltungsbereich

Als Lernende gelten Mitarbeitende mit einem Lehrvertrag Swisscom, welche im Swisscom Konzern eine berufliche Grundbildung absolvieren, die zum eidg. Fähigkeitszeugnis oder zum eidg. Berufsattest führt.

Dieser GAV gilt nicht für Lernende mit Lehrvertrag cablex.

2 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2.1 Anwendbares Recht

Für Lernende gelten neben den Bestimmungen dieses Anhangs insbesondere das Obligationenrecht (insbesondere Art. 344–346a OR), das Arbeitsgesetz (ArG), das Berufsbildungsgesetz (BBG) mit der entsprechenden Verordnung (BBV), die kantonalen Berufsbildungsgesetze (kBBG) sowie deren Bildungsverordnungen.

Die Bestimmungen des GAV Swisscom kommen sinngemäss zur Anwendung, wo dieser Anhang keine ausdrückliche Regelung vorsieht.

2.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor Ablauf, in gegenseitigem Einvernehmen und unter Zustimmung der kantonalen Behörde, ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden.

2.3 Weiterbeschäftigung

Der Weiterbeschäftigung nach der beruflichen Grundbildung wird hohe Priorität eingeräumt, es besteht jedoch keine Garantie dafür.

3 Arbeitszeit

Mit Ausnahme der nachstehenden Punkte gelten grundsätzlich die Bestimmungen des GAV Swisscom.

3.1 Normalarbeitszeit

Es gilt die Normalarbeitszeit von Swisscom von 40 Wochenstunden. Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Ein ganzer Schultag entspricht einem ganzen Arbeitstag von 8 Stunden; ein halber Schultag gilt als halber Arbeitstag von 4 Stunden. Die Arbeitszeit pro Tag darf 9 Stunden nicht überschreiten (allfällige Überstunden und Schulunterricht eingerechnet).

Die Zeiterfassung hat in geeigneter Form zu erfolgen. Swisscom setzt auf die Eigenverantwortung der Lernenden.

3.2 Reisezeit

Dauert der Arbeitsweg – unabhängig ob zum betrieblichen Einsatzort gemäss Anhang 1 Art. 3.3 oder zum Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag – länger als 60 Minuten, so wird die Zeit, welche über 60 Minuten pro Wegstrecke liegt, als Arbeitszeit angerechnet (Tür Wohnort zu Tür Einsatz- bzw. Ausbildungsort, mit öffentlichen Verkehrsmitteln).

Bei einem Arbeitsweg von über 60 Minuten wird von den Lernenden erwartet, dass sie die Zeit für ihre Ausbildung nutzen, z.B. um geschäftliche Arbeiten zu erledigen.

3.3 Einsatzort

Allfällige andere betriebliche Einsatzorte als der Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag ergeben sich aus den ausgewählten Projekten und werden mit dem Lernenden vereinbart.

Bei Bedarf und im gegenseitigen Einverständnis kann der Lernende zur Erlangung von beruflichen Qualifikationen in einer Drittfirma eingesetzt werden. Der Lernende integriert sich während der Dauer des Einsatzes in die Arbeitsorganisation der Drittfirma wie ein Lernender der Drittfirma. Swisscom sorgt für die entsprechenden Regelungen und schliesst mit dem Lernenden eine Vereinbarung ab.

3.4 Überzeit/Nacht- und Sonntagsarbeit

Lernende dürfen nur ausnahmsweise (d.h. zur Erledigung ausserordentlicher Arbeiten, bei saisonbedingter Arbeitshäufung, unvorhergesehenen Ereignissen sowie zur Abwehr von Schäden) zur Leistung von Überzeit angehalten werden. Sie sind von der Lernbegleiterin/vom Lernbegleiter vorgängig zu bewilligen. Geleistete Überzeit ist mit Freizeit von gleicher Dauer innerhalb der folgenden 14 Tage und in Absprache mit der Lernbegleiterin/dem Lernbegleiter auszugleichen. Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen möglich.

4 Arbeitszeitmodelle und -formen

4.1 Variable Arbeitszeit

Die Regelungen der variablen Arbeitszeit gelten in eingeschränkter Form auch für Lernende. Das Gleitzeitguthaben ist auf 30 Stunden begrenzt; Minussaldi sind bis –10 Stunden gestattet. Die zuständige Lernbegleiterin/der zuständige Lernbegleiter kann bei Bedarf im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen arbeitszeitliche Massnahmen mit den Lernenden vereinbaren. Diese sollen den Kompetenzerwerb der Lernenden optimal unterstützen und dabei die betrieblichen Bedürfnisse berücksichtigen.

Im Einvernehmen mit der Lernbegleiterin/dem Lernbegleiter kann das Gleitzeitguthaben in Form von ganzen oder halben Tagen abgetragen werden. Der Gleitzeitsaldo muss auf das Ende der Lehrzeit auf Null ausgeglichen werden.

4.2 Home Office

Home Office ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus. Sie ist eine mögliche Arbeitsform und kann durch die Lernbegleiterin/den Lernbegleiter bewilligt werden, sofern alle Betroffenen (Lernende, Projektanbieter, gesetzlicher Vertreter) damit einverstanden sind. Im Übrigen wird auf Art. 2.3.4 GAV verwiesen.

5 Ausbildung

5.1 Berufsfachschule, Berufsmaturität und überbetriebliche Kurse

Der Besuch der Berufsfachschule ist obligatorisch. Bei Schulausfällen ab einem halben Tag und während der Schulferien arbeiten die Lernenden für Swisscom.

Swisscom ermöglicht Lernenden, die Berufsmaturität zu erlangen, wenn die Erreichung der betrieblichen Lernziele dadurch nicht gefährdet wird. Die vorliegenden Bestimmungen für die Berufsfachschule gelten sinngemäss auch für die Berufsmaturitätsschule.

Freifächer der Berufsfachschule dürfen nur in Absprache mit der zuständigen Lernbegleiterin/dem zuständigen Lernbegleiter besucht werden. Stützkurse sind befristete Zusatzunterrichte, welche von der Berufsfachschule im Einvernehmen mit dem Lehrbetrieb angeordnet werden können. Freifächer oder Stützkurse gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. Finden die Freifächer oder Stützkurse in Randstunden oder abends statt, wird die entsprechende Zeit nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Der Umfang von Frei- und Stützkursen darf während der Arbeitszeit durchschnittlich einen halben Tag pro Woche nicht übersteigen.

Der Besuch allfälliger überbetrieblicher Kurse ist obligatorisch.

5.2 Urlaub für Aus- und Weiterbildung

Für berufsfördernde Aus- und Weiterbildung können maximal fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage pro Lehrjahr gewährt werden.

5.3 Beurteilungsgespräche

Lernende haben Anrecht auf regelmässige, mindestens halbjährlich stattfindende Beurteilungsgespräche.

6 Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)

Die Einzelheiten zum Lohn, den Zulagen und den Spesen sind im Reglement «Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen für Swisscom Lernende» geregelt.

7 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber Swisscom besteht nur während der Dauer des Lehrverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht kein Leistungsanspruch gegenüber der Versicherung. Die Lernenden haben nach Beendigung des Lehrverhältnisses das Recht, auf Gesuch hin und ohne erneute Gesundheitsprüfung, von der Kollektivversicherung in die Einzelversicherung überzutreten.

8 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

8.1 Ferien

Lernende haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Lehrverhältnisses wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt (pro rata temporis).

Ferien sind ausserhalb von Perioden mit Berufsfachschultagen zu beziehen. Sie sind jeweils bis zum Ende des Kalenderjahrs zu beziehen, mindestens zwei Wochen davon zusammenhängend.

8.2 Feiertage

Es gelten die Feiertage der Feiertagstabelle Swisscom für den Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag. Bei einem Einsatz gemäss Anhang 1 Art. 3.3 richten sich die Lernenden nach den örtlichen Gegebenheiten.

8.3 Bezahlte Absenzen

In Ergänzung zu Art. 2.5.6 GAV haben die Lernenden Anspruch auf Teilnahme an der Informationsveranstaltung zur Rekrutenaushebung (max. 1 Tag).

Im Einvernehmen mit der Lernbegleiterin/dem Lernbegleiter kann die bezahlte Absenz für Rekrutenaushebung bis auf 3 Tage verlängert werden. Die EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Swisscom zu.

8.4 Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Arztbesuchen

Arzt- und Zahnarztbesuche, Therapien sowie das Aufsuchen von Behörden sind soweit möglich in die Freizeit zu verlegen. Sie gelten grundsätzlich als unbezahlte Absenzen.

Krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheiten sind nachweispflichtig. Dauert diese Abwesenheit länger als vier Kalendertage, so muss der Lernbegleiterin/dem Lernbegleiter unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis abgegeben werden. Ausnahmsweise kann Swisscom ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Swisscom behält sich zudem das Recht vor, die/den Lernende/n zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt Swisscom.

8.5 Absenzen aufgrund militärischer Dienstleistungen

Während der Lehrzeit sollen grundsätzlich keine längeren militärischen Dienstleistungen (z.B. Rekrutenschule oder Zivildienst) erfolgen. Es dürfen keine weiterführenden militärischen Ausbildungen (Unteroffiziersschule, Offiziersschule usw.) während der Lehrzeit absolviert bzw. abverdient werden.

8.6 Unbezahlter Urlaub

Mit Ausnahme des Jugendurlaubs gemäss Art. 329e OR wird grundsätzlich kein unbezahlter Urlaub gewährt.

9 Treuepflicht

9.1 Eigentumsrechte

Sämtliche Arbeitsunterlagen und geschäftlichen Dokumente, welche Lernende während der Ausbildung selbst erstellt haben, wie auch elektronische Arbeitsinstrumente wie Laptops, Mobilgeräte etc., welche ihnen zur Verfügung gestellt wurden, bleiben Eigentum von Swisscom (ausgenommen davon sind Unterrichtsunterlagen).

9.2 Nebenerwerb

Nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern Lernende dadurch die Treuepflicht verletzen oder die Erreichung der Lernziele gefährden. Lernende haben Swisscom über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren.

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.

9.3 Benutzung von Informatikmitteln

Die Lernenden sollen die vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten dieser Mittel kennen und für ihre Arbeit optimal nutzen können. Swisscom fördert deshalb den Einsatz dieser Instrumente. Es gelten die entsprechenden Bestimmungen zur Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln. Bei Widerhandlungen werden arbeitsrechtliche Massnahmen getroffen.

Anhang 2

Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate

Bei Weiterbeschäftigung über die Maximaldauer von 12 Monaten wird mit den Mitarbeitenden ein unbefristeter EAV auf der Basis des GAV abgeschlossen.

1 Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen

a) Abschluss EAV, Art. 2.1

Swisscom schliesst mit der/dem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV Einsatz max. 12 Monate) für Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate ab.

b) Firmentreue, Art. 2.5.3

Keine Abweichung vom GAV. Die Dauer des EAV Einsatz max. 12 Monate wird im Fall der Weiterbeschäftigung durch Swisscom angerechnet.

c) Mutterschaft, Art. 2.5.4

Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 329f OR sowie EOG).

d) Vaterschaftsurlaub, Art. 2.5.5

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Tagen.

e) Lohn, Art. 2.7.1, 2.7.3, 2.7.4, 2.7.5

Es kann ein Ziel-Lohn (Basislohn und Erfolgsanteil) oder ein Fixlohn (kein Erfolgsanteil) vereinbart werden. Wird ein Fixlohn vereinbart sind Art. 2.7.1 und 2.7.3 sinngemäss anwendbar; Art. 2.7.4 und 2.7.5 sind nicht anwendbar.

f) Mindestlohn, Art. 2.7.2

Die/Der Mitarbeitende hat mindestens Anspruch auf den Jahreslohn, der dem minimalen Basislohn seines Job Levels entspricht.

- g) Zahlungen, Art. 2.7.6
Der Lohn wird in 12 Teilen monatlich bargeldlos überwiesen. Ein vereinbarter Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Aprillohn des Folgejahrs nach Vorliegen der Jahresrechnung von Swisscom ausbezahlt.
- h) Lohnfortzahlung, Militär-, Schutz- und Zivildienst, Art. 2.8.2
Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR sowie EOG).
- i) Kündigung, Art. 2.12.5
Der EAV Einsatz max. 12 Monate kann mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Einsatz endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer, spätestens nach 12 Monaten.

2 Keine Anwendung der GAV-Bestimmungen

- a) Befristetes Arbeitsverhältnis, Art. 2.1.3
- b) Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion, Art. 2.12.2
- c) Lohnverhandlungen, Art. 3.2
- d) Sozialplan (und Anspruch aus Sozialplan 2013), Art. 3.3

Anhang 3

Mitwirkung

1 Allgemeines

Die Träger der Mitwirkung – Swisscom, die Personalvertretungen (PV) und die vertragsschliessenden Gewerkschaften – wollen durch eine partnerschaftliche Dialog- und Verhandlungskultur die kollektive Intelligenz zum Wohle der Mitarbeitenden nutzen.

Während der Geltungsdauer des GAV Swisscom 2015 sollen einerseits die PV stärker in die von Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbarten Themengebiete einbezogen werden und andererseits soll die «Direkte Mitwirkung» gefördert werden. Die PV unterstützen Swisscom bei der kontinuierlichen Professionalisierung der Mitwirkungsprozesse.

Die Aufteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen den vertragsschliessenden Gewerkschaften und den PV ist folgende:

- Die vertragsschliessenden Gewerkschaften sind die Gesprächs- und Verhandlungspartner von Swisscom für GAV-relevante und strategische Mitwirkungsthemen.
- Die PV sind die Gesprächspartner für operative Themen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Die gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz, Obligationenrecht, Arbeitsgesetz) bleiben vorbehalten.

2 Formen der Mitwirkung

2.1 Direkte Mitwirkung

Die «Direkte Mitwirkung» ist der kontinuierliche Einbezug der Mitarbeitenden und der PV durch die Linie in die Arbeit und in Projekten mit Auswirkungen auf die Arbeitsweise und -bedingungen. Die Art und Weise des Einbezugs ist nicht geregelt und ergibt sich aus der Unternehmenskultur, Führungsentscheidungen, den organisatorischen oder fachlichen Kenntnissen der Mitarbeitenden und der PV-Mitglieder.

2.2 **Geregelte Mitwirkung**

Die «Geregelte Mitwirkung» ist in diesem Anhang 3 festgehalten. Sie erfolgt in den unter Ziffer 9 abschliessend genannten Mitwirkungsbereichen, -graden und -ebenen.

3 **Grade der Mitwirkung**

Information (Grad 1)

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

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.

Mitentscheidung (Grad 3)

Mitentscheidung bedeutet die paritätische Entscheidung mit den vertragschliessenden Gewerkschaften bzw. den PV.

Selbstverwaltung (Grad 4)

Selbstverwaltung bedeutet das Recht, in den organisatorischen und/oder finanziellen Angelegenheiten der PV eigenverantwortlich zu handeln und zu entscheiden.

4 **Die Personalvertretungen in den Gesellschaften**

4.1 **Anzahl Mitglieder**

Es besteht in jeder dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaft mindestens eine PV, sofern die Mindestanzahl der Mitglieder erreicht wird.³ Eine PV setzt sich aus mindestens drei und maximal 11 PV-Mitgliedern zusammen. Swisscom und die PV legen die Anzahl der PV-Mitglieder anhand der

³ Besteht in einer Konzerngesellschaft keine PV, stehen die gesetzlichen Mitwirkungsrechte den Mitarbeitenden direkt zu.

Grösse und Struktur der Gesellschaft bzw. des Geschäftsbereiches im Wahlreglement gemeinsam fest. Jedes PV-Mitglied repräsentiert ca. 400 Mitarbeitende. Für Gesellschaften mit bis 4000 Mitarbeitenden besteht eine PV; für Gesellschaften mit mehr als 4000 Mitarbeitenden bestehen zwei oder entsprechend mehr PV.

4.2 Konstituierung und Beschlussfähigkeit

Die PV konstituieren sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Präsident/in und Vizepräsident/in zu besetzen.

Die PV sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Dreiviertel-Zustimmung aller PV-Mitglieder. Bei Stimmgleichheit entscheidet die/der Vorsitzende durch Stichentscheid.

Die PV können im Rahmen des Anhangs 3 ein Organisationsreglement und Richtlinien für die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der PV erlassen und stellen diese der Leitung Employment Relations zur Kenntnisnahme zu.

4.3 Aufgaben

Die PV nehmen ihre Aufgaben selbständig wahr. Sie pflegen den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden, nehmen Anliegen entgegen und vertreten diese gegenüber den Ansprechpersonen von Swisscom.

Die PV behandeln alle Angelegenheiten, die ihnen von den zuständigen Ansprechpersonen von Swisscom unterbreitet werden. Die PV und Swisscom nehmen gegenseitig Informationen entgegen und geben sie in angemessener Form weiter, sofern sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet worden sind.

5 Stellung und Schutz

5.1 Verschwiegenheitspflicht

Die PV-Mitglieder 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 PV-Mitglieder sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

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

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

5.2 Zeitliche Freistellungen

Für die Amtsdauer gemäss Art. 8 gelten folgende zeitliche Freistellungsregelungen:

Swisscom AG (Group Functions) und Swisscom (Schweiz) AG:

Die PV-Mitglieder können für die Ausübung ihrer PV-Tätigkeit folgendes Pensum in Anspruch nehmen:

- > Präsident/in und Vizepräsident/in: 20% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades;
- > Übrige Mitglieder je 10% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades.

Die Aus- und Weiterbildungen der PV-Mitglieder erfolgen im Rahmen der vereinbarten, prozentualen Freistellung. Neu gewählte PV-Mitglieder erhalten im ersten Amtsjahr zwei zusätzliche Ausbildungstage.

Der Umfang der PV-Funktion wird im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag der/des Mitarbeitenden festgehalten. Wird die zur Verfügung gestellte prozentuale Freistellung nicht für PV-Tätigkeiten benötigt, wird die Zeit zur Erfüllung der Haupttätigkeit verwendet.

Für die übrigen dem GAV Swisscom angeschlossenen Gesellschaften (gemäss Art. 3.9 GAV Swisscom):

Die PV-Mitglieder können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert. Die PV können pro Jahr bis zu sechs Sitzungen während der Arbeitszeit durchführen. Zudem werden die PV-Mitglieder für Tätigkeiten in den PV (inkl. Ausbildung) von ihrer beruflichen Tätigkeit pro Kalenderjahr wie folgt freigestellt:

Präsident/in	bis 4 Tage
Vizepräsident/in	bis 3 Tage
übrige Mitglieder je	bis 2 Tage

5.3 Schutz der Mitglieder

Die PV-Mitglieder 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 PV stellen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens Swisscom aus Gründen, die nicht in der Person des Mitarbeitenden liegen (z.B. infolge Restrukturierung) ist in der sechswöchigen Zeitspanne (siehe Art. 1.8.1 Abs. 2 Wahlreglement PV) zwischen Bekanntgabe im Intranet für die Kandidatur zur Wahl als PV-Mitglied bis zum Wahltag nicht gestattet.

6 Ausbildung

Swisscom ist für die Ausbildung der PV-Mitglieder besorgt. Die Kosten werden gemäss Art. 3.6.1 GAV Swisscom durch den Fonds GAV-Beitrag finanziert. Die vertragsschliessenden Gewerkschaften beteiligen sich an der Durchführung der Ausbildung.

7 Infrastruktur, Kosten und Auslagen

Das PV-Mitglied kann für die Aufgabenerfüllung die Infrastruktur seines Arbeitsplatzes benützen. Auslagen können gemäss geltendem Spesenreglement Swisscom abgerechnet werden.

Darüber hinausgehende Kosten sind durch die/den Präsident/en jährlich zu budgetieren, wobei für jede PV als Budgetrahmen CHF 10/vertretenen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird. Das Budget wird durch die Leitung Employment Relations genehmigt.

8 Amtsdauer

Die Amtsdauer der PV-Mitglieder beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Wahl erfolgt in der Regel im Herbst, mit Amtsantritt jeweils per 1.1.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Übertritt in eine andere Konzerngesellschaft oder in einen anderen Geschäftsbereich von Swisscom (Schweiz) AG hat das Ausscheiden aus der PV zur Folge.

Sofern ein PV-Mitglied innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder ausscheidet, rückt die Kandidatin/der Kandidat gemäss Art. 1.8.3 Wahlreglement PV nach.

9 Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen

Bei konzernübergreifenden Themen oder bei Themen, welche mehrere Geschäftsbereiche oder Konzerngesellschaften betreffen, werden die nachfolgenden Mitwirkungsrechte durch die jeweiligen Präsidenten der betroffenen PV oder durch ad hoc gebildete Arbeitsgruppen aus dem Kreis der betroffenen PV wahrgenommen.

Mitwirkungsbereich	Vertragschliessende Gewerkschaften	Personalvertretung
Allgemein		
GAV, Anhänge und Anschlussvereinbarung	3	1
Lohnverhandlungen	3	1
Lohnreglement	1	1
Arbeitszeitreglement	2	1
Arbeitszeitregelungen, bei welchen gemäss ArG ein Mitspracherecht besteht	–	2
Festlegung Feiertage	–	2
Spesenreglement / Fringe Benefits	1	2
Gleichstellungsreglement	1	2
Teilnahme Runder Tisch gemäss Art. 3.1 GAV	2	2
Mitarbeitendenbeurteilungssysteme	2	2
Vorgesetztenbeurteilungssysteme	–	1
Umsetzung zu Ergebnissen MAU	–	2
Unternehmensstrategie, Geschäftsgang, Personalpolitik		
Geschäftsgang, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, Unternehmensstrategie	1	halbjährlich durch den CEO im Rahmen einer Vollversammlung
Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Gründungen von Gesellschaften, Beteiligungen, Firmenverkäufe, Desinvestitionen	1	1
Personalpolitik	1	1
Personalplanung / Umstrukturierung / Reorganisation		
Jährliche Personalplanung	2	–
Personalplanung case by case / Auswirkungen von Restrukturierungen auf die Mitarbeitenden (im Sinne von Art. 335d ff. OR)	2	2
Kurzarbeit nach Art. 33 AVIG	2	2
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 1 OR	1	1
Übergang Betrieb/Betriebsteil auf Dritte, Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss Art. 333a Abs. 2 OR	1	2

Mitwirkungsbereich	Vertragschliessende Gewerkschaften	Personalvertretung
Sozialplan	siehe Art. 3.3 GAV	1
Standortverschiebungen und -schliessungen	1	2
Gesundheit / Arbeitssicherheit		
Ergonomie: Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitssicherheit	–	2*
Jährliche Roadmap Betriebliches Gesundheitsmanagement	–	1
Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Verhütung von Unfällen (im Sinne von Art. 48 ArG und Art. 82 UVG)	–	2
Kranken- und Unfallversicherung / Taggeldversicherung (Merkblätter und AVB)	1	1
Soziales		
Konzept Childcare	–	2*
Sozialräume (Garderoben, Waschanlagen, Duschen, Aufenthaltsräume)	–	2*
Personalverpflegungskonzept	–	2
Personalvergünstigungskonzept	–	2
Personalvertretung		
Anforderungsprofil PV-Mitglieder	–	3
Wahlreglement PV	–	3
Organisationsreglement PV	–	4
Themenzuteilung innerhalb PV inkl. Bildung von ad hoc Arbeitsgruppen	–	4
Verwaltung genehmigtes Budget	–	4
Kommunikation PV – MA	–	4

* Erweiterte Mitsprache im Sinne einer Mitarbeit/Einbindung in das jeweilige Projekt



Swisscom AG

Hauptsitz
3050 Bern



**syndicom – Gewerkschaft Medien
und Kommunikation**

Monbijoustrasse 33
Postfach 6336
3001 Bern



**transfair – der Personalverband
des Service Public**

Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14