



## Gesamt- arbeitsvertrag

zwischen  
**cablex AG**  
und den vertragsschliessenden  
Gewerkschaften

**syndicom** – Gewerkschaft  
Medien und Kommunikation

**transfair** – Dein Personalver-  
band

**cablex**  
vernetzt in die zukunft

# Inhalt

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Geltungsbereich</b>                                     | <b>6</b>  |
| <b>1.1 Persönlich</b>                                         | <b>6</b>  |
| <b>1.2 Ausnahmen</b>                                          | <b>6</b>  |
| <b>1.3 Betrieblich</b>                                        | <b>6</b>  |
| <b>2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen</b>        | <b>8</b>  |
| <b>2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag</b>          | <b>8</b>  |
| 2.1.1 Allgemeines                                             | 8         |
| 2.1.2 Probezeit                                               | 8         |
| 2.1.3 Befristetes Arbeitsverhältnis                           | 8         |
| <b>2.2 Arbeitszeit</b>                                        | <b>8</b>  |
| 2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit                      | 8         |
| 2.2.2 Arbeitsort/Einsatzort                                   | 9         |
| 2.2.3 Arbeitszeiterfassung                                    | 9         |
| 2.2.4 Überstunden und Überzeit                                | 9         |
| 2.2.5 Teilzeitarbeit                                          | 10        |
| 2.2.6 Teilzeit ab Alter 58                                    | 10        |
| <b>2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge</b>         | <b>10</b> |
| 2.3.1 Grundsatz                                               | 10        |
| 2.3.2 Variable Arbeitszeit                                    | 11        |
| 2.3.3 Jahresarbeitszeit                                       | 11        |
| 2.3.4 Homeoffice                                              | 11        |
| 2.3.5 Nacht- und Sonntagsarbeit                               | 12        |
| 2.3.6 Pikettdienst                                            | 12        |
| 2.3.7 Langzeitkonto                                           | 12        |
| 2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit    | 13        |
| 2.3.9 Zuschläge für Pikettdienst                              | 13        |
| 2.3.10 Zuschläge für unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit | 13        |
| 2.3.11 Zuschläge für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)      | 13        |
| <b>2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung</b>      | <b>14</b> |

|             |                                                            |           |
|-------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.5</b>  | <b>Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen</b>             | <b>14</b> |
| 2.5.1       | Ferien                                                     | 14        |
| 2.5.2       | Feiertage                                                  | 15        |
| 2.5.3       | Firmentreue                                                | 15        |
| 2.5.4       | Mutterschaftsurlaub                                        | 15        |
| 2.5.5       | Vaterschaftsurlaub                                         | 15        |
| 2.5.6       | Elternurlaub                                               | 16        |
| 2.5.7       | Adoptionsurlaub                                            | 16        |
| 2.5.8       | Bezahlte Absenzen                                          | 16        |
| 2.5.9       | Absenz infolge Krankheit und Unfall                        | 17        |
| 2.5.10      | Öffentliches Amt                                           | 17        |
| 2.5.11      | Unbezahlter Urlaub                                         | 17        |
| 2.5.12      | Work & Care                                                | 18        |
| <b>2.6</b>  | <b>Gewerkschaftsurlaube</b>                                | <b>18</b> |
| <b>2.7</b>  | <b>Lohn und Familienzulagen</b>                            | <b>18</b> |
| 2.7.1       | Lohnfestlegung und Gleichbehandlung                        | 18        |
| 2.7.2       | Mindestlohn                                                | 18        |
| 2.7.3       | Basislohn                                                  | 18        |
| 2.7.4       | Erfolgsanteil                                              | 19        |
| 2.7.5       | Ziellohn                                                   | 19        |
| 2.7.6       | Zahlungen                                                  | 19        |
| 2.7.7       | Familienzulagen                                            | 19        |
| <b>2.8</b>  | <b>Lohnfortzahlung</b>                                     | <b>20</b> |
| 2.8.1       | Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall                   | 20        |
| 2.8.2       | Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst     | 20        |
| 2.8.3       | Nachgewährung im Todesfall                                 | 21        |
| <b>2.9</b>  | <b>Rechte und Pflichten</b>                                | <b>21</b> |
| 2.9.1       | Geheimhaltung und Rückgabe                                 | 21        |
| 2.9.2       | Persönlichkeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz   | 21        |
| <b>2.10</b> | <b>Treuepflicht und Haftung</b>                            | <b>22</b> |
| 2.10.1      | Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen | 22        |
| 2.10.2      | Nebentätigkeiten                                           | 23        |
| 2.10.3      | Haftung                                                    | 23        |
| <b>2.11</b> | <b>Immaterialgüterrecht</b>                                | <b>23</b> |
| 2.11.1      | Urheberrechte                                              | 23        |
| 2.11.2      | Erfindungen und Designs                                    | 23        |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.12 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>             | <b>24</b> |
| 2.12.1 Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs | 24        |
| 2.12.2 Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion                          | 24        |
| 2.12.3 Umgestaltung                                                        | 24        |
| 2.12.4 Zeitablauf                                                          | 24        |
| 2.12.5 Kündigung                                                           | 25        |
| 2.12.6 Kündigungsschutz                                                    | 25        |
| <b>3. Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen</b>                     | <b>26</b> |
| <b>3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz</b>     | <b>26</b> |
| <b>3.2 Lohnverhandlungen</b>                                               | <b>26</b> |
| <b>3.3 Sozialplan</b>                                                      | <b>26</b> |
| <b>3.4 Friedenspflicht</b>                                                 | <b>27</b> |
| <b>3.5 Mitwirkung</b>                                                      | <b>27</b> |
| 3.5.1 Allgemein                                                            | 27        |
| 3.5.2 Gewerkschaften                                                       | 27        |
| 3.5.3 Personalvertretungen                                                 | 27        |
| <b>3.6 Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)</b>                             | <b>27</b> |
| 3.6.1 GAV-Beitrag                                                          | 27        |
| 3.6.2 Inkasso                                                              | 28        |
| 3.6.3 Paritätische Kommission                                              | 28        |
| <b>3.7 Schiedsgerichtsbarkeit</b>                                          | <b>29</b> |
| 3.7.1 Schiedsgericht                                                       | 29        |
| 3.7.2 Wahl und Konstituierung                                              | 29        |
| 3.7.3 Verfahren                                                            | 29        |
| 3.7.4 Subsidiär anwendbare Bestimmungen                                    | 30        |
| <b>3.8 Verhandlungsbereitschaft</b>                                        | <b>30</b> |
| <b>4. Geltungsdauer</b>                                                    | <b>31</b> |
| <b>4.1 Geltungsdauer GAV</b>                                               | <b>31</b> |

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| 5. Anhänge                                                   | 32        |
| <b>Anhang 1 Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)</b>     | <b>34</b> |
| 1. Geltungsbereich                                           | 34        |
| 2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen                          | 34        |
| 3. Arbeitszeit                                               | 35        |
| 4. Arbeitszeitmodelle und -formen                            | 36        |
| 5. Ausbildung                                                | 36        |
| 6. Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)           | 37        |
| 7. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall                  | 37        |
| 8. Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen                   | 37        |
| 9. Treuepflicht                                              | 38        |
| <b>Anhang 2 Mitarbeitende mit Einsatz bis max. 12 Monate</b> | <b>40</b> |
| 1. Zulässige Abweichungen von den GAV-Bestimmungen           | 40        |
| 2. Keine Anwendung der GAV-Bestimmungen                      | 41        |
| <b>Anhang 3 Mitwirkung</b>                                   | <b>42</b> |
| 1. Allgemeines                                               | 42        |
| 2. Formen der Mitwirkung                                     | 42        |
| 3. Grade der Mitwirkung                                      | 43        |
| 4. Die Personalvertretung                                    | 43        |
| 5. Stellung und Schutz                                       | 44        |
| 6. Ausbildung                                                | 45        |
| 7. Infrastruktur, Kosten und Auslagen                        | 45        |
| 8. Amtsdauer                                                 | 45        |
| 9. Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen                   | 46        |

## 1. Geltungsbereich

### 1.1 Persönlich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt unmittelbar für die Mitarbeitenden und Lernenden von cablex, 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:

- Geschäftsleitungsmitglieder, Angehörige des Kaders (Job Level A – C), die eine Vorgesetztenfunktion haben, und gleichgestellte Fachpersonen und Projektleitende;
- Praktikantinnen und Praktikanten;
- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden;
- Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer;
- Studierende mit einer Nebenbeschäftigung, die an einer Hochschule (Universität oder ETH/EPFL) oder an einer Fachhochschule im Sinne des Bundesgesetzes über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995 immatrikuliert sind und nicht während mehr als 624 Stunden pro Kalenderjahr bei cablex beschäftigt werden.

### 1.3 Betrieblich

Bei Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an einer Gesellschaft in der Schweiz, deren Personalkörper mindestens 30 Vollzeitstellen (ohne Kader) umfasst, vereinbaren cablex, 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 cablex 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 cablex eine Mehrheitsbeteiligung hält, wirkt cablex 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 cablex übernommen worden sind. Stammen weniger als 50 % der Mitarbeitenden von cablex, so kommt die Regelung gemäss dem vorstehenden Absatz sinngemäss zur Anwendung. Die Mitarbeitenden von cablex werden in die Anstellungsbedingungen der Gesellschaft überführt. Während mindestens einem Jahr nach dem Betriebsübergang wird gemäss Art. 333 OR der Besitzstand gewahrt beziehungsweise ausfinanziert.

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

## 2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

### 2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag

#### 2.1.1 Allgemeines

cablex schliesst mit allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab. Mitarbeitende unterzeichnen eigenhändig, cablex kann die Unterschriften mechanisch nachbilden. Der eigenhändigen Unterschrift gleichgestellt ist die qualifizierte elektronische Signatur gemäss Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> OR. Ausnahmsweise kann cablex 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. cablex stellt den Mitarbeitenden beim Abschluss des EAV ein elektronisches Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen zur Verfügung. Mitarbeitende bestätigen den Erhalt mit ihrer 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 41 Wochenstunden (8 Stunden 12 Minuten 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. Innerhalb der Betriebszeit kann die Arbeitszeit weitgehend in Eigenverantwortung, in Abstimmung mit der führungsverantwortlichen Person sowie dem Team, festgelegt werden. Die Teams definieren die individuellen Ansprechzeiten in Abstimmung mit der führungsverantwortlichen Person. 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.

cablex achtet das Recht der Mitarbeitenden, während ihrer Freizeit nicht erreichbar zu sein.

### 2.2.2 Arbeitsort/Einsatzort

Sind Arbeitsbeginn oder Arbeitsende an einem ausserhalb des vereinbarten Arbeitsorts (z. B. Standort cablex) liegenden Einsatzort (in der Regel die Baustelle), so beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweiligen Einsatzort. Ist dieser vom Wohnort der Mitarbeitenden weiter entfernt als der vereinbarte Arbeitsort, so gilt die den gewöhnlichen Arbeitsweg übersteigende Wegzeit als Arbeitszeit, sofern der gewöhnliche Arbeitsweg mehr als 30 Minuten beträgt. Bei einem gewöhnlichen Arbeitsweg von bis zu 30 Minuten zählt die 30 Minuten übersteigende Wegzeit zum Einsatzort als Arbeitszeit. Es gilt das verwendete oder zur Verfügung gestellte Verkehrsmittel.

### 2.2.3 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen. Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a ArGV 1 ist in der Anschlussvereinbarung von cablex an den GAV «Verzicht auf Arbeitszeiterfassung» zwischen Swisscom und den vertragsschliessenden Gewerkschaften geregelt.

### 2.2.4 Überstunden und Überzeit

Mit Ausnahme der geleisteten Mehrarbeit, bedingt durch die Anwendung von Arbeitszeitmodellen, gilt die 41 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.

Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden und Überzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihnen 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 Kalenderjahrs, aus zwingenden Gründen nicht möglich und kann das Zeitguthaben in Absprache mit der führungsverantwortlichen Person nicht auf ein Langzeitkonto übertragen werden, erfolgt die Kompensation 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 2132 Stunden.

### 2.2.5 Teilzeitarbeit

Wünschen Mitarbeitende eine Änderung des Beschäftigungsgrads, so prüft cablex solche Begehren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Dies gilt auch für eine gewünschte (befristete oder unbefristete) Reduktion des Beschäftigungsgrads im Anschluss an den Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- oder Adoptionsurlaub. Die Ablehnung einer Änderung des Beschäftigungsgrades ist durch die führungsverantwortliche Person via Portal bzw. per E-Mail schriftlich zu begründen.

Teilzeitmitarbeitende dürfen 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 dem 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

Mitarbeitende 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 führungsverantwortlichen Personen und Mitarbeitenden sind zusätzliche Beschäftigungsgradreduktionen möglich.

## 2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge

### 2.3.1 Grundsatz

Als Normmodell gelten die variable Arbeitszeit und die Jahresarbeitszeit.

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 Bedürfnissen. Die Dienst- oder Einsatzpläne sind in der Regel spätestens 14 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.

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. Mitarbeitende haben absehbare Überschreitungen der Bandbreite rechtzeitig der führungsverantwortlichen Person zu melden.

Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der führungsverantwortlichen Person stunden- und tagesweise kompensiert oder auf ein Langzeitkonto übertragen werden. Bei Auftragsschwankungen kann die führungsverantwortliche Person mindestens 3 Tage im Voraus eine Kompensation anordnen. Dabei wird nach Möglichkeit auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen.

### 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 den Mitarbeitenden schriftlich mit. Die Festlegung der Soll-Arbeitszeit pro Monat erfolgt in gegenseitiger Absprache.

Änderungen sind den Mitarbeitenden in der Regel 14 Kalendertage 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 Homeoffice

cablex unterstützt unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und der Jobprofile die Möglichkeit zeitweise aus dem Homeoffice zu arbeiten. Dabei ist auf eine ausgewogene Mischung zwischen einer Präsenz vor Ort und dem Homeoffice zu achten. Homeoffice basiert auf Freiwilligkeit (keine Anordnung) und kann von der führungsverantwortlichen Person nur mit schriftlicher Begründung im Grundsatz verweigert werden. Die Arbeit im Homeoffice erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung.

Mitarbeitende, welche im Homeoffice arbeiten, bleiben vollumfänglich in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von cablex eingebunden. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit, Einhaltung von Regeln und Weisungen (u.a. Sicherheitsaspekte, Datenschutz und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Büro. Mitarbeitenden, die einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice erbringen, dürfen keine Nachteile entstehen für ihren beruflichen Werdegang (z.B. Karriere, Beurteilung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten).

Es besteht kein Anspruch der Mitarbeitenden auf Lohn- oder Zeitzuschläge (mit Ausnahme von Zuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit in geplanten Bereichen oder bei Einsätzen im Rahmen von Pikettdienst) oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur, Nutzung von privaten Räumlichkeiten, Strom, usw.).

cablex sorgt für eine hinreichende Information zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit im Homeoffice, damit die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz im Homeoffice gemäss den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben gestalten und einrichten können.

### 2.3.5 Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit: von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr.

Sonntagsarbeit: von Samstag, 22.00 Uhr bis Sonntag, 22.00 Uhr.

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

Jährlich müssen mindestens 26 Ruhetage auf einen Sonntag fallen. Freie Sonn- und Ruhetage sind ausgeglichen auf das Jahr zu verteilen.

### 2.3.6 Pikettdienst

Mitarbeitende können von führungsverantwortlichen Personen aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden. Im Pikettdienst halten sich die Mitarbeitenden 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 von Elternurlauben (Mutterschaft/Vaterschaft/Adoption) und/oder Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach einem Elternurlaub 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 führungsverantwortlichen Personen und Mitarbeitenden. In der Vereinbarung sind die Eckwerte des Bezugs aufgelistet: Verwendungszweck, Zeitpunkt des Bezugs, Saldierung und eventuell ergänzende Modalitäten.
- Dem Langzeitkonto können ein positiver Zeitsaldo, Überstunden und Firmentreue gutgeschrieben werden. Ein Übertrag von Stunden des Überzeitkontos 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 ab der 25. Nacht folgende Zuschläge:

Nachtarbeit und Sonntagsarbeit tagsüber: CHF 9.00/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (12.07 % bzw. 13.04 % bzw. 14.04 % bzw. 14.54 %)

Sonntagsarbeit nachts: CHF 11.40/Std. zuzüglich jeweilige Ferienentschädigung (12.07 % bzw. 13.04 % bzw. 14.04 % bzw. 14.54 %)

Zusätzlich wird ein Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 15 % gewährt.

Die ersten 24 Nächte werden gemäss den Zuschlägen für unregelmässige Nachtarbeit entschädigt.

### 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: CHF 6.00/Std. oder 17.3 % 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 Nachtarbeit leisten, erhalten einen Zuschlag von 75 % auf dem individuellen Basislohn. Mitarbeitende, die unregelmässig Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zuschlag von 100 % auf dem individuellen Basislohn. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.

### 2.3.11 Zuschläge für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit im Tunnel (länger als 200 m) ist ein Pauschalzuschlag von CHF 15 pro Tag geschuldet.

## 2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung

cablex nimmt ihre soziale Verantwortung als Arbeitgeberin wahr und will ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich begleiten.

Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu erhöhen. Dies 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 cablex umfasst interne und externe Weiterbildungsangebote (off the job, near the job, on the job), welche die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Damit soll allen Mitarbeitenden unabhängig von Alter und Kategorie Rechnung getragen werden.

cablex 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.

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 5 Weiterbildungstage pro Jahr.<sup>1</sup>

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

## 2.5 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

### 2.5.1 Ferien

Mitarbeitende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von

- 28 Arbeitstagen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
- 30 Arbeitstagen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- 32 Arbeitstagen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird;
- 33 Arbeitstage, ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 63. Altersjahr vollendet wird.

Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. Einmal im Kalenderjahr müssen zwei Ferienwochen zusammenhängen. Die führungsverantwortlichen Personen 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.

---

<sup>1</sup> Gilt nicht für die Lernenden.

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

Mitarbeitende haben Anspruch auf maximal 10 bezahlte Feiertage (inkl. Bundesfeiertag). Fällt ein Feiertag auf einen für Mitarbeitende arbeitsfreien Tag, so ist er weder vergütungsberechtigt noch kann er kompensiert werden. Sind Mitarbeitende an einem bezahlten Feiertag an der Arbeitsleistung verhindert, so können sie diesen nicht nachbeziehen.

### 2.5.3 Firmentreue

Nach Vollendung des fünften Anstellungsjahrs und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren erhalten Mitarbeitende eine Woche bezahlten Urlaub.

### 2.5.4 Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Auf Wunsch der Mitarbeiterin können bis zu 2 Wochen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor der Geburt bezogen werden.

Bei einem Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes von mindestens 2 Wochen unmittelbar nach der Geburt, verlängern sich der Mutterschaftsurlaub und der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage (Art. 329f OR/Art. 16c EOG). Während des verlängerten Mutterschaftsurlaubs hat die Mitarbeiterin Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 100 % des Basislohns.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung cablex zu. Der Anspruch auf Entschädigung endet am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

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

### 2.5.5 Vaterschaftsurlaub

Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen. Zusätzlich wird ein freier Tag für die Geburt des Kindes gewährt (bezahlte Absenz)<sup>2</sup>. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von bis zu 4 Wochen wird individuell geprüft und, sofern es die betriebliche Situation zulässt, gewährt.

---

<sup>2</sup> Fällt die Geburt auf ein Wochenende oder einen Feiertag, kann dieser Tag nachbezogen werden.

Zwei Wochen des bezahlten Vaterschaftsurlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der restliche bezahlte bzw. unbezahlte Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Vaterschaftsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung cablex zu.

#### 2.5.6 Elternurlaub

Die Ehefrau bzw. die Lebenspartnerin der Mutter hat Anspruch auf bezahlten Elternurlaub von 3 Wochen. Zusätzlich wird ein freier Tag für die Geburt des Kindes gewährt (bezahlte Absenz)<sup>3</sup>. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Ein unbezahlter Elternurlaub von bis zu 4 Wochen wird individuell geprüft und, sofern es die betriebliche Situation zulässt, gewährt.

Zwei Wochen des bezahlten Elternurlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der restliche bezahlte bzw. unbezahlte Elternurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Elternurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung cablex zu.

#### 2.5.7 Adoptionsurlaub

Anspruchsberechtigten Mitarbeitenden gemäss Art. 16t EOG wird ein bezahlter Adoptionsurlaub von 3 Wochen gewährt. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Basislohns. Ein unbezahlter Adoptionsurlaub von bis zu 4 Wochen wird individuell geprüft und, sofern es die betriebliche Situation zulässt, gewährt.

Der Adoptionsurlaub ist innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes zu beziehen. Die ersten 2 Wochen können gemäss Gesetz von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Der Adoptionsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung cablex zu. Der Bezug eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs schliesst den Bezug eines Adoptionsurlaubes aus und umgekehrt.

#### 2.5.8 Bezahlte Absenzen

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

- eigene Heirat: 3 Tage
- Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage
- eigener Umzug: 1 Tag

---

<sup>3</sup> Fällt die Geburt auf ein Wochenende oder einen Feiertag, kann dieser Tag nachbezogen werden.

Auf folgende bezahlte Absenzen besteht Anspruch, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- notwendige Zeit für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gemäss Art. 329h OR: bis 3 Tage pro Ereignis und insgesamt höchstens 10 Tage pro Kalenderjahr
- notwendige Zeit für die Betreuung von kranken Kindern: bis 3 Tage pro Ereignis
- für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern: bis 5 Tage pro Kalenderjahr
- Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: gemäss Aufgebot

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, im Rahmen des Corporate-Volunteering-Angebots von Swisscom einen gemeinnützigen Einsatz zu leisten. Diesfalls wird 1 Tag pro Kalenderjahr als bezahlte Absenz gewährt.

#### 2.5.9 Absenz infolge Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 7 Kalendertagen infolge Krankheit oder mehr als 3 Tagen infolge Unfalls haben Mitarbeitende spätestens am 8. Tag bzw. 4. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann cablex ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. cablex behält sich zudem das Recht vor, Mitarbeitende zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt cablex.

#### 2.5.10 Öffentliches Amt

cablex unterstützt das Ausüben von öffentlichen Ämtern oder politischen Funktionen durch Mitarbeitende. Die Aufgaben eines öffentlichen Amtes oder einer politischen Funktion sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen. Grundsätzlich gewährt cablex 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.

Zwecks Besprechung dieser Themen haben Mitarbeitende die führungsverantwortliche Person rechtzeitig vor der beabsichtigten Übernahme eines öffentlichen Amtes oder einer politischen Funktion, welche(s) infolge Ernennung oder Wahl ausgeübt wird, zu informieren. Bei anschliessender Annahme des öffentlichen Amtes oder der politischen Funktion meldet sie dies cablex mittels vorgegebenem Meldeformular und allfällige mit der führungsverantwortlichen Person besprochenen arbeitsvertraglichen Anpassungen werden umgesetzt.

#### 2.5.11 Unbezahlter Urlaub

Auf begründetes Gesuch hin kann cablex unbezahlten Urlaub gewähren. Der Entscheid über das Gesuch wird an die führungsverantwortliche Person delegiert.

Bei unbezahltem Urlaub, der bis drei Monate dauert, leisten cablex und die Mitarbeitenden ihre Beiträge an die berufliche Vorsorge weiter. Ab Beginn des vierten Monats des unbezahlten Urlaubs gehen die Beiträge der Arbeitgeberin mit Ausnahme des Risikobeitrages und des Umwandlungsverlustbeitrages für die berufliche Vorsorge zu Lasten der Mitarbeitenden.

### 2.5.12 Work & Care

cablex bietet ihren Mitarbeitenden für die Pflege von Angehörigen oder nahestehenden Personen folgende Work & Care Arbeitszeitmodelle an:

- Betreuungszeit GLAZ-Minusstunden
- Temporäre Beschäftigungsgradreduktion
- Kauf von Work & Care Tagen

## 2.6 Gewerkschaftsurlaube

Mitgliedern eines Firmen- oder 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 Firmenkonferenzen/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 56 420 Franken brutto.<sup>4</sup> cablex kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn in Einzelfällen 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 des jeweiligen Job Levels. Innerhalb dieser Lohnbandbreite wird die Lohnentwicklung im Rahmen der Lohnrunde durch die Lage im Lohnband und die individuelle Leistung bestimmt.

---

<sup>4</sup> Die Mindestlohnregelung gilt nicht für die Lernenden.

Die individuelle Leistung wird jährlich anhand der Mitarbeitendenbeurteilung in einem Gespräch zwischen Mitarbeitenden und führungsverantwortlichen Personen beurteilt und 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 vertrags-schliessenden Gewerkschaften ausgehandelte Standard-Höhe in Prozent des Basislohns ist im Lohnreglement festgelegt. cablex und die vertragsschliessenden Gewerkschaften können für definierte Gruppen von Mitarbeitenden abweichende Standard-Erfolgsanteile festlegen.

Im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden ist es möglich, vom Standard-Erfolgsanteil abzuweichen; der minimale Basislohn bleibt bis und mit Job Level H garantiert.

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

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

#### 2.7.5 Ziellohn

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

Bei Ein- und Austritt werden der individuelle Basislohn und der variable Erfolgsanteil für das entsprechende Kalenderjahr pro rata berechnet. Der variable 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 können Mitarbeitende auf Beginn eines Jahres die Auszahlung in 12 Teilen veranlassen.

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

#### 2.7.7 Familienzulagen

Falls das anwendbare kantonale Recht keine höheren Zulagen vorsieht, betragen die Kinderzulagen<sup>5</sup> 240 Franken und die Ausbildungszulagen<sup>6</sup> 290 Franken 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.

---

<sup>5</sup> Gilt bis zur Vollendung des 16. Altersjahrs.

<sup>6</sup> Gilt längstens bis zur Vollendung des 25. Altersjahrs.

Sind Mitarbeitende die zweitanspruchsberechtigte Person, wird der Differenzbetrag ausgerichtet, sofern die Familienzulage in ihrem Kanton bzw. gemäss diesem GAV höher ist als im Kanton, in dem die Familienzulagen vorrangig ausgerichtet werden. Der Differenzbetrag wird auf dem höheren der beiden Ansätze berechnet.

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 cablex bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eine Lohnfortzahlung, die 100 % des Basislohns (netto)<sup>7</sup> entspricht.

cablex 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 cablex 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 (bei befristeten EAV erlischt der Anspruch auf das Krankentaggeld spätestens mit Beendigung des EAV). Mitarbeitende müssen ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

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

### 2.8.2 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Leisten Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, beträgt die Lohnfortzahlung pro Kalenderjahr:

- während 30 Tagen 100 % des Basislohns

---

<sup>7</sup> 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.

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 Schweizer 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 cablex zu.

### 2.8.3 Nachgewährung im Todesfall

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

## 2.9 Rechte und Pflichten

### 2.9.1 Geheimhaltung und Rückgabe

Mitarbeitende sind verpflichtet, über alle geheim zu haltenden Tatsachen und geschäftlichen Verhältnisse von cablex, 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 bleiben Mitarbeitende zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen von cablex erforderlich ist.

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

### 2.9.2 Persönlichkeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Mitarbeitende 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.

cablex achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und sorgt unter Beachtung der Ergonomie und des Alters für einen angemessenen Gesundheitsschutz. cablex informiert und hört die Personalvertretung in Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes an.

cablex 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 geringhalten.

cablex engagiert sich nach den ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dafür, das Arbeitsumfeld technisch und organisatorisch so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden ihrer Aufgabe auch bei zunehmendem Alter optimal und möglichst lange nachkommen können.

cablex ist bestrebt, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch entsprechende Massnahmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in den Arbeitsprozess zu reintegrieren.

Mitarbeitende können bei Differenzen mit cablex eine Vertrauensperson beiziehen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- persönliche Einstufung gemäss Lohnsystem und Mitarbeitendenbeurteilung
- Persönlichkeitsverletzungen durch führungsverantwortliche Personen oder andere Mitarbeitende, insbesondere Verletzungen der persönlichen Integrität (z. B. Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung)
- ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

Mitarbeitende sind verpflichtet, cablex alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. cablex garantiert den Schutz der Personendaten. Mitarbeitende haben insbesondere das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie betreffenden Daten.

Die Grundsätze für die verantwortungsvolle Datenverarbeitung mit Hilfe von künstlicher Intelligenz und Algorithmen werden in einem separaten Reglement festgehalten.

cablex bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

## 2.10 Treuepflicht und Haftung

### 2.10.1 Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Mitarbeitende dürfen 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 auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

### 2.10.2 Nebentätigkeiten

Mitarbeitende haben Mandate (insbesondere Verwaltungsrats-, Beratungs- und andere Mandate bei Unternehmen und Institutionen ausserhalb der Swisscom Gruppe) sowie Nebentätigkeiten (d. h. berufliche Tätigkeiten ausserhalb der Swisscom Gruppe, welche sowohl als Selbstständigerwerbende als auch als Arbeitnehmende eines Dritten ausgeübt werden können und für welche entweder eine Vergütung ausgerichtet wird oder welche die Arbeitsleistung bei cablex beeinträchtigen können) mittels vorgegebenem Formular zu melden und durch cablex bewilligen zu lassen.

Mandate und Nebentätigkeiten sind unzulässig, sofern diese konkurrenzierend sind oder dadurch die arbeitsvertragliche Treuepflicht anderweitig verletzt wird. Die Bewilligung für Mandate und Nebentätigkeiten wird erteilt, wenn

- keine Interessenkonflikte mit der Tätigkeit bei cablex vorliegen,
- die Arbeitsleistung für cablex nicht beeinträchtigt wird,
- die zwingenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden,
- kein Wechsel der Unterstellung unter das schweizerische Sozialversicherungsrecht erfolgt oder droht.

### 2.10.3 Haftung

Mitarbeitende haften gegenüber cablex für absichtlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

## 2.11 Immaterialgüterrecht

### 2.11.1 Urheberrechte

Mitarbeitende übertragen die Urheberrechte und verwandten Schutzrechte, insbesondere die Rechte an Software, einschliesslich aller Teilrechte, mit ihrer Entstehung auf cablex, soweit diese Rechte im Zusammenhang mit ihrem Aufgabengebiet entstehen. Dies gilt für alle Werke, welche Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit mit anderen entwickeln.

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

### 2.11.2 Erfindungen und Designs

Erfindungen und Designs, welche Mitarbeitende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung vertraglicher Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören cablex.

Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der erfinderischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. cablex steht es jederzeit zu, Erfindungen, Designs sowie alle anderen cablex zustehenden Arbeitsergebnisse der Mitarbeitenden zu ändern oder zu ergänzen.

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

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

## 2.12 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 2.12.1 Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

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

### 2.12.2 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 Mitarbeitenden liegen, wird der versicherte Lohn nicht reduziert, wenn sie im Zeitpunkt der Änderung das 58. Altersjahr vollendet haben; cablex übernimmt die Differenz der Pensionskassenbeiträge der Mitarbeitenden.

### 2.12.3 Umgestaltung

Bei Teilinvalidität versucht cablex, 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 Referenzalters, des Todes der Mitarbeitenden oder mit Ablauf der vereinbarten Frist automatisch. Mit Beginn des Anspruchs auf eine ganze Invalidenrente endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des gesetzlichen Referenzalters fortgeführt werden.

### 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 Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstands einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und calex als solche gemeldet sind, 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 den Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten), ist darüber ein Gespräch mit den Mitarbeitenden zu führen. Von diesem Gespräch ist eine Notiz zuhanden des Personaldossiers zu erstellen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. calex begründet sie in jedem Fall.

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

### 2.12.6 Kündigungsschutz

Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstandes einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und calex als solche gemeldet sind, dürfen während der Amtszeit und ein Jahr nach Ende der Amtszeit wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertretung weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

### 3. Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

#### 3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz

Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. cablex 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.

cablex 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 cablex 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 beziehungsweise 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.

cablex verpflichtet sich, bei Massenentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl pro betroffene Person 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 cablex in der Regel gemeinsam wahr. Sie sind die Ansprechpartner der Geschäftsleitung für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

#### 3.5.3 Personalvertretungen

Die Mitglieder der Personalvertretung werden aus dem Kreis der Mitarbeitenden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt und nehmen ihre Mitwirkungsrechte bei cablex wahr.

### 3.6 Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)

#### 3.6.1 GAV-Beitrag

cablex erhebt von allen Mitarbeitenden, welche in den Geltungsbereich dieses GAV fallen, einen GAV-Beitrag von monatlich 0.3 % des Basislohns. Die Lernenden bezahlen einen GAV-Beitrag von CHF 2.— pro Monat.

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- oder Branchenvorstands bei einer vertragsschliessenden Gewerkschaft mitarbeiten

Für Mitglieder einer Arbeitnehmerorganisation, die nicht GAV-Partei und dem GAV nicht angeschlossen ist oder für die cablex 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 den Mitarbeitenden ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag einer vertragsschliessenden Gewerkschaft (Verbandsbeitragsinkasso durch cablex) gemacht wird.

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

cablex 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 cablex 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 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 dazugehörenden 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. cablex als Schiedspartei einerseits und die vertragsschliessenden Gewerkschaften gemeinsam als Schiedspartei andererseits bezeichnen je eine Schiedsgerichtsperson. Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der beklagten Schiedspartei mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters mit. Die beklagte Schiedspartei ernennt innert 30 Kalendertagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter und teilt dies der klagenden Schiedspartei mit eingeschriebenem Brief mit. Die Schiedsparteien müssen die ernannten Schiedsrichter akzeptieren, ausser es bestünden berechtigte Zweifel an ihrer Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit. Innert weiteren 30 Kalendertagen haben hierauf die ernannten Schiedsrichter gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu wählen. Dabei achten sie darauf, dass der Stundenansatz der ernannten Präsidentschaft nicht mehr als CHF 350 und der Stundenansatz für das Sekretariat des Schiedsgerichtes nicht mehr als CHF 250 beträgt (Richtwerte).

Kommt die beklagte Schiedspartei mit der Ernennung ihrer Schiedsrichterin oder ihres Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Schiedsrichter nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen, so nimmt die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts des Kantons Bern auf Antrag einer Schiedspartei 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 Kalendertagen 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 Parteikosten werden je selbst getragen und die von den Schiedsparteien ernannten Schiedsrichter sind durch die jeweilige Schiedspartei direkt zu entschädigen. Die übrigen Gerichtskosten und Entschädigungen werden nach Massgabe des Verfahrensausgangs 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.

## 4. Geltungsdauer

### 4.1 Geltungsdauer GAV

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2028. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 30. Juni 2028 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser GAV automatisch um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2029.

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

## 5. Anhänge

Die folgenden Anhänge bilden integrierende Bestandteile 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 und Italienisch abgefasst. Massgebend ist die deutsche Version.

3073 Gümligen, im Oktober 2025

**cablex AG**

Roger Keller  
CEO

Bianca Morano  
Stellvertretende Head of Human Resources

**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Sektorleiterin ICT  
Mitglied der Geschäftsleitung

Carol Ghiggi  
Stellvertretende Sektorleiterin ICT

**transfair – Dein Personalverband**

Marika Schaeren  
Branchenleiterin ICT

Olivia Stuber  
Stellvertretende Branchenleiterin ICT

## Anhang 1

### Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)

---

#### 1. Geltungsbereich

Als Lernende gelten Mitarbeitende mit einem Lehrvertrag cablex<sup>8</sup>, welche bei cablex eine berufliche Grundbildung absolvieren, die zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder zum eidgenössischen Berufsattest führt.

#### 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 cablex 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.

---

<sup>8</sup> Lernende mit Lehrvertrag Swisscom unterstehen dem GAV Swisscom.

### 3. Arbeitszeit

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

#### 3.1 Normalarbeitszeit

Es gilt die Normalarbeitszeit von cablex von 41 Wochenstunden. Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Ein ganzer Schultag entspricht einem ganzen Arbeitstag von 8 Stunden 12 Minuten; ein halber Schultag gilt als halber Arbeitstag von 4 Stunden 6 Minuten. Die Arbeitszeit pro Tag darf 9 Stunden nicht überschreiten (allfällige Überzeit und Schulunterricht eingerechnet).

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

#### 3.2 Einsatzort

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

Bei Bedarf und im gegenseitigen Einverständnis können Lernende zur Erlangung von beruflichen Qualifikationen in einer Drittfirma eingesetzt werden. Lernende integrieren sich während der Dauer des Einsatzes in die Arbeitsorganisation der Drittfirma wie Lernende der Drittfirma. cablex sorgt für die entsprechenden Regelungen und schliesst mit den Lernenden eine Vereinbarung ab.

#### 3.3 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. Überzeit ist von den Lernbegleitpersonen vorgängig zu bewilligen. Überzeit ist mit Freizeit von gleicher Dauer innert eines angemessenen Zeitraums und in Absprache mit der Lernbegleitperson auszugleichen. Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen möglich.

## 4. Arbeitszeitmodelle und -formen

Die Regelungen der variablen Arbeitszeit und der Jahresarbeitszeit gelten in eingeschränkter Form auch für Lernende. Das Gleitzeitguthaben ist auf 30 Stunden begrenzt; Minussaldi sind bis 10 Stunden gestattet. Die zuständige Lernbegleitperson 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 Lernbegleitperson kann das Gleitzeitguthaben in Form von ganzen oder halben Tagen abgetragen werden. Der Gleitzeitsaldo muss auf das Ende der Lehrzeit auf Null ausgeglichen werden.

## 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 cablex.

cablex 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 Lernbegleitperson 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 zu Lohn, Zulagen und Spesen sind im Reglement «Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen für cablex Lernende» geregelt.

## 7. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber cablex 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 32 Tage 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 cablex für den Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag. Bei einem Einsatz gemäss Anhang 1 Art. 3.2 richten sich die Lernenden nach den örtlichen Gegebenheiten.

### 8.3 Bezahlte Absenzen

In Ergänzung zu Art. 2.5.8 GAV haben die Lernenden Anspruch auf Teilnahme an der Informationsveranstaltung zur Rekrutenaushebung (max. 1 Tag).

Die EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung cablex 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. Bei Abwesenheit infolge Krankheit von mehr als 4 Kalendertagen oder infolge Unfalls von mehr als 3 Kalendertagen, so muss der Lernbegleitperson unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis abgegeben werden. Ausnahmsweise kann cablex ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. cablex behält sich zudem das Recht vor, Lernende zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung anzubieten; die Kosten trägt cablex.

## 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 usw., welche ihnen zur Verfügung gestellt wurden, bleiben Eigentum von cablex (ausgenommen davon sind Unterrichtsunterlagen).

## 9.2 Nebentätigkeiten

In Ergänzung zu Art. 2.10.2 GAV sind Nebentätigkeiten unzulässig, sofern Lernende dadurch die Erreichung der Lernziele gefährden. Lernende haben Nebentätigkeiten zu melden und diese durch cablex bewilligen zu lassen.

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. cablex 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  
cablex schliesst mit 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 cablex angerechnet.
- c) Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Adoptionsurlaub, Art. 2.5.4 bis 2.5.7  
Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 329f, 329g, 329j OR sowie Art. 16b ff. EOG).
- d) Lohn, Art. 2.7.1, 2.7.3, 2.7.4, 2.7.5  
Es kann ein Ziellohn (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.
- e) Mindestlohn, Art. 2.7.2  
Mitarbeitende haben mindestens Anspruch auf den Jahreslohn, der dem minimalen Basislohn ihres Job Levels entspricht.
- f) 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 cablex ausbezahlt.
- g) Lohnfortzahlung, Militär-, Schutz- und Zivildienst, Art. 2.8.2  
Es besteht einzig Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen (Art. 324a OR sowie EOG).
- h) 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) Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung, Art. 2.4
- c) Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion, Art. 2.12.2
- d) Lohnverhandlungen, Art. 3.2
- e) Sozialplan (und Anspruch aus Sozialplan 2024), Art. 3.3

## Anhang 3

### Mitwirkung

---

#### 1. Allgemeines

Die Träger der Mitwirkung – cablex, die Personalvertretung (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 cablex 2026 soll einerseits die PV stärker in die von cablex und den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbarten Themengebiete einbezogen werden und andererseits soll die «Direkte Mitwirkung» gefördert werden. Die PV unterstützt cablex bei der kontinuierlichen Professionalisierung der Mitwirkungsprozesse. Die PV soll so früh wie möglich einbezogen werden.

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

- Die vertragsschliessenden Gewerkschaften sind die Gesprächs- und Verhandlungspartner von cablex für GAV-relevante und strategische Mitwirkungsthemen.
- Die PV ist die Gesprächspartnerin 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 cablex 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 vertragsschliessenden Gewerkschaften beziehungsweise der 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 Personalvertretung

#### 4.1 Anzahl Mitglieder

cablex hat eine PV, sofern die Mindestanzahl der Mitglieder erreicht wird.<sup>9</sup> Die PV setzt sich aus mindestens drei PV-Mitgliedern zusammen. cablex und die PV legen die Anzahl der PV-Mitglieder anhand der Grösse und Struktur der Gesellschaft im Wahlreglement gemeinsam fest. Jedes PV-Mitglied repräsentiert ca. 400 Mitarbeitende.

#### 4.2 Konstituierung und Beschlussfähigkeit

Die PV konstituiert sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Präsidium und Vizepräsidium zu besetzen.

Die PV ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Dreiviertel-Zustimmung aller PV-Mitglieder.

---

<sup>9</sup> Besteht keine PV, stehen die gesetzlichen Mitwirkungsrechte den Mitarbeitenden direkt zu.

Bei Stimmengleichheit entscheidet die vorsitzende Person durch Stichentscheid. Die PV kann im Rahmen des Anhangs 3 ein Organisationsreglement und Richtlinien für die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der PV erlassen und stellt diese der Personalleitung cablex zur Kenntnisnahme zu.

### 4.3 Aufgaben

Die PV nimmt ihre Aufgaben selbständig wahr. Sie pflegt den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden, nimmt Anliegen entgegen und vertritt diese gegenüber den Ansprechpersonen von cablex.

Die PV behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von den zuständigen Ansprechpersonen von cablex unterbreitet werden. Die PV und cablex 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.

cablex sowie die PV-Mitglieder sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet,

- wenn dies von cablex oder von der PV aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- wenn es sich um persönliche Angelegenheiten einzelner Mitarbeitender handelt.

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

### 5.2 Zeitliche Freistellungen

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

- Präsidentin oder Präsident: 30 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades
- Vizepräsidentin oder Vizepräsident: 20 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades
- Pro übrige Mitglieder: 10 % des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades

Die individuelle Allokation der zeitlichen Freistellung für die einzelnen PV-Mitglieder erfolgt durch die PV.

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 Mitarbeitenden festgehalten. Wird die zur Verfügung gestellte prozentuale Freistellung nicht für PV-Tätigkeiten benötigt, wird die Zeit zur Erfüllung der Haupttätigkeit verwendet.

### 5.3 Schutz der Mitglieder

Die PV-Mitglieder dürfen von cablex während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine PV stellen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens cablex aus Gründen, die nicht in der Person des Mitarbeitenden liegen (z. B. infolge Restrukturierung) ist in der sechswöchigen Zeitspanne (siehe Wahlreglement PV) zwischen Bekanntgabe im Intranet für die Kandidatur zur Wahl als PV-Mitglied bis zum Wahltag nicht gestattet.

## 6. Ausbildung

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

## 7. Infrastruktur, Kosten und Auslagen

PV-Mitglieder können für die Aufgabenerfüllung die Infrastruktur ihres Arbeitsplatzes benützen. Auslagen können gemäss geltendem Spesenreglement abgerechnet werden.

Darüberhinausgehende Kosten sind durch das Präsidium jährlich zu budgetieren, wobei für die PV als Budgetrahmen 10 Franken pro vertretene Person zur Verfügung gestellt wird. Das Budget wird durch die Personalleitung cablex 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. Januar.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Übertritt in ein anderes Tochterunternehmen von Swisscom hat das Ausscheiden aus der PV zur Folge.

Sofern ein PV-Mitglied innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder ausscheidet, rücken Kandidierende gemäss Regelung im Wahlreglement PV nach.

## 9. Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen

Bei gruppenübergreifenden Themen oder bei Themen, welche mehrere Tochterunternehmen von Swisscom betreffen, werden die nachfolgenden Mitwirkungsrechte durch die jeweilige Präsidentin/den jeweiligen Präsidenten der betroffenen PV oder durch ad hoc gebildete Arbeitsgruppen aus dem Kreis der betroffenen PV wahrgenommen.

| Mitwirkungsbereich                                                                                                                 | Vertragsschliessende Gewerkschaften | Personalvertretung         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| <b>Allgemein</b>                                                                                                                   |                                     |                            |
| GAV, Anhänge und Anschlussvereinbarung                                                                                             | 3                                   | 1                          |
| Lohnverhandlungen                                                                                                                  | 3                                   | 1                          |
| Lohnreglement                                                                                                                      | 1                                   | 1                          |
| Arbeitszeitreglement                                                                                                               | 2                                   | 1                          |
| Arbeitszeitregelungen, bei welchen gemäss ArG ein Mitspracherecht besteht                                                          | –                                   | 2                          |
| Reporting Auswertung der Zeitsaldi gemäss Art. 2.3.2 und 2.3.3 GAV (halbjährlich)                                                  | 1                                   | 1                          |
| Festlegung Feiertage                                                                                                               | –                                   | 2                          |
| Spesenreglement / Fringe Benefits                                                                                                  | 1                                   | 2                          |
| Gleichstellungsreglement                                                                                                           | 1                                   | 2                          |
| Mitarbeitendenbeurteilungssysteme                                                                                                  | 2                                   | 2                          |
| Vorgesetztenbeurteilungssysteme                                                                                                    | –                                   | 1                          |
| Umsetzung zu Ergebnissen MAU                                                                                                       | 1                                   | 2                          |
| <b>Unternehmensstrategie, Geschäftsgang, Personalpolitik</b>                                                                       |                                     |                            |
| Geschäftsgang, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, Unternehmensstrategie                                                 | 1                                   | Halbjährlich durch den CEO |
| Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Gründungen von Gesellschaften, Beteiligungen, Firmenverkäufe, Desinvestitionen | 1                                   | 1                          |
| Personalpolitik                                                                                                                    | 1                                   | 1                          |
| <b>Personalplanung / Umstrukturierung / Reorganisation</b>                                                                         |                                     |                            |
| Jährliche Personalplanung                                                                                                          | 2                                   | –                          |
| Personalplanung case by case / Auswirkungen von Restrukturierungen auf die Mitarbeitenden (im Sinne von Art. 335d ff. OR)          | 2                                   | 2                          |
| Entwicklung Temporärangestellte (halbjährlich)                                                                                     | 1                                   | 1                          |
| 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                          |
| Sozialplan                                                                                                                         | Siehe Art. 3.3 GAV                  | 1                          |
| Standortverschiebungen und -schliessungen                                                                                          | 1                                   | 2                          |
| <b>Gesundheit / Arbeitssicherheit</b>                                                                                              |                                     |                            |
| Ergonomie: Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitssicherheit                                                                      | –                                   | 2*                         |
| Jährliche Roadmap Betriebliches Gesundheitsmanagement                                                                              | 1                                   | 1                          |
| Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Verhütung von Unfällen (im Sinne von Art. 48 ArG und Art. 82 UVG)                            | 1                                   | 2                          |
| Kranken- und Unfallversicherung / Taggeldversicherung (Merkblätter und AVB)                                                        | 1                                   | 1                          |
| * Erweiterte Mitsprache im Sinne einer Mitarbeit/Einbindung in das jeweilige Projekt                                               |                                     |                            |

| Mitwirkungsbereich                                                                              | Vertragsschliessende Gewerkschaften | Personalvertretung |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| <b>Soziales</b>                                                                                 |                                     |                    |
| Konzept Childcare                                                                               | –                                   | 2*                 |
| Sozialräume (Garderoben, Waschanlagen, Duschen, Aufenthaltsräume)                               | –                                   | 2*                 |
| Personalverpflegungskonzept                                                                     | –                                   | 2                  |
| Personalvergünstigungskonzept                                                                   | –                                   | 2                  |
| <b>Personalvertretung</b>                                                                       |                                     |                    |
| Anforderungsprofil PV-Mitglieder                                                                | –                                   | 3                  |
| Wahlreglement PV                                                                                | –                                   | 3                  |
| Organisationsreglement PV                                                                       | –                                   | 4                  |
| Themenzuteilung und zeitliche Freistellung innerhalb PV inkl. Bildung von ad-hoc-Arbeitsgruppen | –                                   | 4                  |
| Verwaltung genehmigtes Budget                                                                   | –                                   | 4                  |
| Kommunikation PV – Mitarbeitende                                                                | –                                   | 4                  |
| * Erweiterte Mitsprache im Sinne einer Mitarbeit/Einbindung in das jeweilige Projekt            |                                     |                    |



**cablex AG**  
Tannackerstrasse 7  
3073 Gümligen



**syndicom – Gewerkschaft Medien  
und Kommunikation**  
Monbijoustrasse 33  
Postfach 6336  
3001 Bern



**transfair – Dein Personalverband**  
Hopfenweg 21  
3000 Bern 14