



GAV Swisscom

für bessere Arbeitsbedingungen

Anpassungen für den GAV Swisscom

Inhalt

Einführung	3
Die Rolle eines GAV	3
Der GAV Swisscom	4
Behandelte Themen	5
Anwendungsbereich	5
<i>Forderung transfair:</i>	5
Persönlichkeitsschutz	5
<i>Forderung transfair:</i>	5
Datenschutz	6
<i>Forderung transfair</i>	6
Lohn.....	6
<i>Forderung transfair:</i>	6
Arbeitszeiten	6
<i>Forderung transfair</i>	7
Ferien.....	8
<i>Forderung transfair</i>	8
Urlaub und Absenzen.....	8
<i>Forderung transfair</i>	8
Aus- und Weiterbildung	9
<i>Forderung transfair</i>	9
Mitwirkungsrecht.....	9
<i>Forderung transfair</i>	10
Umstrukturierungen, Sozialplan	11
<i>Forderung transfair</i>	11
Schlusswort	12
Mitglieder der Arbeitsgruppe.....	13

Einführung

Der Wert der Arbeit. Dies war das Thema des transfair-Kongresses vom 29. Juni 2007. Die Gründe, die damals zur Behandlung dieses Themas geführt haben sind immer noch aktuell.

« Als Folge der Euphorie der Liberalisierungen und Privatisierungen wird der Druck auf die Mitarbeitenden des Service Public in den kommenden Jahren ebenfalls steigen. Grundsätzlich ist transfair nicht gegen diese Veränderungen. transfair wehrt sich jedoch vehement, wenn gewerkschaftliche Eroberungen schleichend abgebaut werden und die Arbeit – aber auch die Mitarbeitenden – an Wert verlieren. ».

Für transfair führt die Wertsteigerung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine effiziente und fortschrittliche Sozialpartnerschaft. Letztere erlaubt die Einrichtung der unabdingbaren Werkzeuge zur Weiterverfolgung der Unternehmensentwicklung und die Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Zum Erreichen dieses Ziels bleibt der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nach wie vor der beste Weg. transfair wünscht attraktive Anstellungsperspektiven, ein gerechtes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben sowie eine respekt- und verantwortungsvolle Personalpolitik für die Mitarbeitenden.

Die Rolle eines GAV

Das Bundesgericht hat wie folgt an das Wesentliche des GAV erinnert:

«Der GAV gibt den Berufsorganisationen die Möglichkeit, direkt auf die Bildung der Arbeitsverhältnisse Einfluss zu nehmen und zu Gunsten der Arbeitnehmer minimale Arbeitsbedingungen festzulegen (...). Er dient dazu, die wirtschaftlich schwächere Partei zu schützen, die gerechte Behandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, Sozialkonflikten vorzubeugen und die Anstellungsbedingungen mittels einer Reihe relativ flexibler Regelungen zu bestimmen (...). Das Bundesgericht schliesst daraus eine Einschränkung der Autonomie der an einem GAV beteiligten Parteien; die vertragliche Freiheit darf gegenüber dem GAV-Zweck nicht überwiegen (...). Die Zweckbestimmung des GAV schützt ebenfalls die Gewerkschaften als privatrechtliche Körperschaften, denn sonst könnten sie ihre Aufgaben nicht mehr korrekt ausführen».

Der GAV Swisscom

Der Gesamtarbeitsvertrag Swisscom (GAV) ist am 1. Januar 2006 für eine unbestimmte Dauer in Kraft getreten. Gemäss den Schlussbestimmungen – Punkt 4 des GAV – kann er von jeder GAV-Partei mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Zugegebenerweise sind die aktuellen Verfügungen des GAV Swisscom – einschliesslich des entsprechenden Sozialplans – von hohem Niveau. Für transfair geht es daher in keinsten Weise darum, den Vertrag als Ganzes zu zerschlagen. Das Arbeitsdokument: « Arbeiten GAV Swisscom » stellt nicht den GAV als solches in Frage, sondern beschäftigt sich mit einigen Anpassungen, die zu dessen Verbesserung beitragen könnten.

Forderungen transfair

Die Überlegungen des Arbeitsdokuments beruhen auf mehreren Elementen.

- Bemerkungen und Beobachtungen der Mitglieder.
- Verschiedene Referenzdokumente von transfair.
- Referenzdokument transfair-Kongress 2007 «Wert der Arbeit».
- Referenzdokument Delegiertenversammlung transfair 2008 «Teilzeitarbeit».
- Beschluss transfair-Kongress 2010.
- Argumentation Travail.Suisse zur Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle».
- Stellungnahmen in Bezug auf Umstrukturierungen und Personalplanungen Swisscom.

Behandelte Themen

Anwendungsbereich

Gewisse Bereiche von Swisscom wurden externalisiert, und es besteht ein Risiko, dass andere Bereiche in Zukunft auch ausgelagert werden. Es ist nicht akzeptabel, dass die Angestellten durch Externalisierungen Opfer einer Kostenoptimierungspolitik werden. Die Anschlussvereinbarungen an den GAV Swisscom in Bezug auf den Bereich ITS (Swisscom IT Services) sind nicht mehr gerechtfertigt. Es handelt sich um ein gleiches Tätigkeitsfeld, dessen Angestellte gleich behandelt werden sollen.

Forderung transfair:

Die Auslagerung von Arbeiten soll nur dann möglich sein, wenn sie zu keiner Lohn- und Sozialunterbietung führt. Die neuen Dienstleister müssen einem GAV angeschlossen sein und, wenn dies nicht der Fall ist, mit den Sozialpartnern einen solchen abschliessen. Dieser Punkt muss in allen Auslagerungsverfahren berücksichtigt werden.

Die Anschlussvereinbarungen der Unternehmen im Bereich ITS müssen gekündigt werden. Aus Gründen der Transparenz und Behandlungsgleichheit müssen diese Unternehmen in den GAV Swisscom integriert werden.

Persönlichkeitsschutz

Swisscom verpflichtet sich aktiv, die Chancengleichheit bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während beruflicher Beförderungen sicherzustellen.

Jede Art von Belästigung muss verboten sein. transfair besteht auf diesem Punkt und will so den Begriff der Würde des Einzelnen verstärken.

Forderung transfair:

Als Zusatz zum Artikel 2.2 des GAV wird folgender Punkt erwähnt: Jede Form von Belästigung, sei es Mobbing oder sexuelle Belästigung, ist verboten.

Datenschutz

Das Informationsrecht der Gewerkschaften ist nicht klar geregelt. transfair will dieses Recht in Übereinstimmung mit dem Datenschutzgesetz im GAV klar darstellen.

Forderung transfair

Es ist den Gewerkschaften gestattet, die elektronischen Adressen der Angestellten zu Informationszwecken zu verwenden.

Lohn

Gemäss einer vom Institut BASS durchgeführten Vergleichsstudie beläuft sich die Lohn-differenz zwischen Mann und Frau auf 3,9%. Dieses Ergebnis bezieht sich auf die Löhne 2008 und 2009. Obschon dieser Unterschied gesetzlich erlaubt ist (weniger als 5%), ist er nicht gerechtfertigt und muss korrigiert werden.

Forderung transfair:

Die Anwendung des Lohngleichheitsprinzips und dessen Kontrolle müssen verstärkt werden. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss strenger angewandt werden.

Arbeitszeiten

In Bezug auf die Arbeitszeiten sind mehrere Punkte zu behandeln:

Die schwächsten Personen müssen vor der übermassigen Flexibilisierung der Arbeitszeit geschützt werden.

Die Mitarbeitenden von Swisscom arbeiten immer mehr in der Form von Projekten. Die für diese Projekte festgelegten Fristen bestimmen die Arbeitszeiten, welche meist nicht mehr den Vorgaben des GAV entsprechen. Druck und Stress steigen für die Angestellten gleichzeitig mit der Produktivität und den Bedürfnissen der Kundschaft.

Die Anschlussvereinbarungen von Swisscom regeln die Arbeitszeiten auf sehr unterschiedliche Weise, z.B.: Comit (42,5 Std.); Workplace Services (42 Std.). Diese Ausnahmebestimmungen müssen abgeschafft werden. Die aktuelle Tendenz neigt zu einer Verringerung der Arbeitszeit. In den Branchen IT und Telekommunikation im Durchschnitt 40 Std..

Regelmässige obligatorische Arztbesuche oder Therapien (1x / Woche oder mehr) müssen als Arbeitszeit verbucht werden. Es kann nicht akzeptiert werden, dass die Angestellten je nach Tätigkeitsbereich oder gutem Willen eines Vorgesetzten unterschiedlich behandelt werden.

Forderung transfair

Swisscom achtet darauf, die Arbeitszeiten so anzupassen, dass die Mitarbeitenden ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben finden. Abend-, Samstags- und Sonntagsarbeit muss die Ausnahme bleiben und darf nicht zur Regel werden.

Die Projektarbeit zum Beispiel darf nicht zur Explosion der Überstunden führen. Dies muss streng überwacht werden, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu wahren. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit ihre Arbeitszeit erfassen und kontrollieren können.

Die Arbeitsdauer der Filialen und Unternehmen von Swisscom beträgt 40 Std. pro Woche.

Das Reglement Arbeitszeit (Punkt 2.9.2, 2. Absatz) wird verändert.

Aktuelle Version: Der Vorgesetzte kann kurze regelmässige und medizinisch begründete Absenzen als Arbeitszeit betrachten, wenn sie im Rahmen einer Langzeitbehandlung notwendig sind.

Angepasste Version: Der Vorgesetzte muss kurze regelmässige und medizinisch begründete Absenzen als Arbeitszeit betrachten, wenn sie im Rahmen einer Langzeitbehandlung notwendig sind.

Ferien

Mit der strukturellen Wandlung der Wirtschaft hat die Arbeitsbelastung massiv zugenommen. Ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitslast und Erholung ist erforderlich. Mehr Ferien sind eine Massnahme in die richtige Richtung. Nur in längeren Ferien können die Mitarbeitenden die erforderliche, regelmässige, vorbeugende und vollständige Erholung finden. So können von beschleunigten Arbeitsprozessen und erhöhtem Druck auf Mitarbeitende ausgelöste Gesundheitsbeeinträchtigungen und Stress verringert werden. Mehr Ferien, das entspricht auch einer gerechten Beteiligung der Mitarbeitenden am Produktivitätsgewinn.

Forderung transfair

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Swisscom haben Anrecht auf 6 Wochen Ferien pro Jahr.

Urlaub und Absenzen

Im Bereich des bezahlten Urlaubs sind Anpassungen erforderlich. Die Erfahrungen zeigen, dass die aktuelle Regelung den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden nicht entspricht.

Forderung transfair

Der Mutterschaftsurlaub wird von 16 auf 20 Wochen angehoben. Im gleichen Sinn, zur Verstärkung der Rechte im Bereich Mutterschaft, fordert transfair die Erhöhung des Kündigungsschutzes nach der Niederkunft von 14 Wochen auf 1 Jahr nach der Geburt des Kindes.

Beim Tod von Ehe- oder Lebenspartner/-in, Kind, Elternteil oder anderen nahestehenden Verwandten werden, je nach Bedürfnissen oder Lage des Mitarbeitenden, bis 3 freie Tage gewährt.

Bei plötzlicher schwerer Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/-in, Kind oder Elternteil müssen 2 freie Tage pro Fall gewährt werden. Dies kann im Bedürfnisfall verlängert werden.

Aus- und Weiterbildung

Technologische Veränderungen müssen von starken Massnahmen im Bereich Weiterbildung und Persönlichkeitsentwicklung begleitet werden. Es ist daher notwendig, eine Unternehmenspolitik mit einem echten Recht auf Weiterbildung aufzustellen. Weiterbildung muss garantiert werden, um die berufliche Zukunft, auch ausserhalb der Swisscom, zu gewährleisten. Es ist nicht akzeptabel, dass treue und kompetente Mitarbeitende bei Organisationsänderungen unter dem Vorwand entlassen werden, ihr berufliches Profil sei nicht mehr auf dem aktuellen Stand.

Die Bildungsangebote müssen bereits bei der jährlichen Personalplanung studiert und den betroffenen Mitarbeitenden schnellstmöglich angeboten werden. Die Umsetzung des Sozialplans muss als letztes Mittel angewandt werden.

Forderung transfair

Das Recht auf Aus- und Weiterbildung (inkl. externe Bildung) muss im GAV und dessen Anwendungsbestimmungen mit klareren und strengeren Richtlinien festgehalten werden. Ein paritätisches Kontrollorgan soll ebenfalls erlauben, die Situation periodisch zu bewerten und ggf. erforderliche Korrekturen anzubringen.

Mitwirkungsrecht

Die Mitglieder der Gewerkschaften müssen als aktive Mitwirkende und nicht als Gegner oder Störenfriede betrachtet werden. Die gewerkschaftliche Tätigkeit muss durch die Erhöhung der verfügbaren Tage, trotz der täglichen Arbeit, gefördert werden. Gemäss transfair sollte die gewerkschaftliche Tätigkeit bei der Bestimmung des Personalbedarfs berücksichtigt werden. Die gewerkschaftliche Tätigkeit muss die gemeinsame Lösungsfindung im Interesse aller Partner erlauben. Angesichts der Qualität des GAV und des Sozialplans, und angesichts der von den Sozialpartnern für die Umsetzung und die Kontrolle der GAV-Bestimmungen geleisteten Arbeit muss der Solidaritätsbeitrag angepasst werden.

Die Funktionsweise der Betriebskommissionen im Rahmen der Entscheidungen und Umstrukturierungsprozesse muss überdacht werden. Umstrukturierungsprojekte werden immer schneller umgesetzt. Die Gewerkschaften und Betriebskommissionen werden nicht ausreichend in diese Projekte mit einbezogen und verfügen nur über wenige Interventionsmöglichkeiten. Im Sinn einer besseren Weiterbildung muss die Erhöhung des gewährten Verbandsurlaubs für gewerkschaftliche Ausbildung in Betracht gezogen werden.

Forderung transfair

Für die Tätigkeit in einer gewählten Funktion eines Exekutivorgans muss der Verbandsurlaub auf 10 Tage angehoben werden; für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen als Delegierte/r auf 6 Tage. Beide Aktivitäten müssen kumuliert werden können.

Der Solidaritätsbeitrag von CHF 8.- muss erhöht werden.

Die Mitglieder der BeKo können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert, und dies bis zu 10% ihrer Arbeitszeit. Die Bedingung: « wenn die Berufsarbeit es zulässt» muss gestrichen werden. Die Mitglieder der BeKo werden in Unternehmensprojekte (Umstrukturierungen) mit einbezogen, um ihre vom Mitwirkungsrecht bestimmte Rolle erfüllen zu können. Gemäss Mitwirkungsrecht werden die Gewerkschaften über alle Projekte informiert und haben die Möglichkeit, zu denjenigen Projekten, die Auswirkungen auf das Personal haben, Stellung zu beziehen.

Die Anzahl der für gewerkschaftliche Ausbildung gewährten freien Tage muss auf 3 erhöht werden.

Umstrukturierungen, Sozialplan

Seit mehreren Jahren werden die Mitarbeitenden von Swisscom mit Umstrukturierungen konfrontiert, die der Erhöhung der Unternehmensproduktivität dienen sollen. Technologische Veränderungen, verstärkter Druck der Konkurrenz und der Aktionäre haben einen gewissen Einfluss auf diesen Zustand. Diese Umstrukturierungen führen zwangsläufig zum Verlust von Arbeitsplätzen. Ältere Mitarbeitende sind die anfälligsten Opfer.

Forderung transfair

Der Sozialplan von Swisscom muss durch gezielte Massnahmen für Teilzeitpensionierung zu Gunsten der Mitarbeitenden von über 60 Jahren und bis zum Rentenalter verstärkt werden.

Schlusswort

Wie bereits im Vorwort erwähnt, geht es transfair nicht darum, die Bestimmungen des Swisscom-Gesamtarbeitsvertrags im Allgemeinen in Frage zu stellen, transfair will den gültigen Vertrag auch nicht aufheben. Das Ziel dieser Arbeit ist es vielmehr, den aktuellen GAV zu bewerten und die erarbeiteten Verbesserungsvorschläge unserem Sozialpartner Swisscom zukommen zu lassen, damit über die Anpassungen diskutiert werden kann. Gemäss seiner Pflicht als Sozialpartner will transfair die Interessen seiner Mitglieder und des Personals im Rahmen eines offenen und konstruktiven Dialogs vertreten und verteidigen.

Mitglieder der Arbeitsgruppe

transfair dankt allen Mitgliedern, die an der Erarbeitung dieses Dokuments mitgewirkt haben.

Catherine Baur, Elisabeth Federspiel, Judith Flechtner, Peter Jöhr, Ulrich Scholz, Christoph Schmid, Nicolas Yersin, René-Pierre Thorimbert, Mathias Humbel

Anmerkung

Zögern Sie nicht, uns Ihre Meinung und Ihre Vorschläge über die Änderungen und Verbesserungen des Gesamtarbeitsvertrags zukommen zu lassen. Im Rahmen des Möglichen werden wir diese bei zukünftigen Diskussionen mit der Swisscom berücksichtigen.

Kontakt

transfair

Robert Métrailler

Branchenleiter Communication

Hopfenweg 21, Postfach, 3000 Bern 14

Tel. 031 370 21 45

Mobile 079 310 47 22

robert.metrailler@transfair.ch