

## **Zusatzvereinbarung zum GAV cablex vom Oktober 2018 (Inkrafttreten 1.1.2019) mit Änderungen gültig ab 1. Januar 2024**

zwischen

**cablex AG**  
Tannackerstrasse 7  
3073 Gümligen

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

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

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

# GAV-Änderungen per 1. Januar 2024 (sofern nicht anders vermerkt)

## 2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

### 2.3.8 Zuschläge für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

Mitarbeitende, die in regelmässigem Turnus Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, erhalten ab der 26. Nacht folgende Zuschläge:

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

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

Zusätzlich wird ein Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 15 % gewährt.

Die ersten 25 Nächte werden gemäss den Zuschlägen für unregelmässige Nachtarbeit entschädigt.

### 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.

## 2.4 Berufliche Entwicklung/Aus- und Weiterbildung (gilt seit 1. Januar 2021)

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 die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, welche die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. 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 fünf Weiterbildungstage pro Kalenderjahr.<sup>1</sup>

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

### 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.

---

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

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. 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.

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 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
- nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern: 10 Tage gemäss Art. 329j OR
- eigener Umzug: 1 Tag

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.

### **2.5.7 Absenz infolge Krankheit oder Unfall**

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 3 Kalendertagen infolge Unfalles oder von mehr als 7 Kalendertagen infolge Krankheit haben Mitarbeitende spätestens am 4. Tag bzw. 8. 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.

### **2.5.9 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.

## 2.6 Gewerkschaftsurlaube (gilt seit 1. Januar 2020)

Dem Mitglied eines Firmen-/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 Firmenkonzernen/Branchenversammlungen und gewerkschaftlichen Tagungen
- bis 2 Tage für gewerkschaftliche Ausbildungskurse

## 2.7.2 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn beträgt 56 420 Franken brutto.<sup>2</sup> cablex kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn für Einzelfälle unterschritten werden kann.

# 3 Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

## 3.6.1 GAV Beitrag (erster Absatz, Rest unverändert)

cablex erhebt von allen Mitarbeitenden, welche/r 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.

# 4 Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen

## 4.1 Geltungsdauer GAV und Zusatzvereinbarung

Die Geltungsdauer des GAV, welcher am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, wird bis zum 31. Dezember 2024 verlängert. Die vorliegende Zusatzvereinbarung zum GAV cablex tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2024.

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

# Anhang 1 – Mitarbeitende mit Lehrvertrag (Lernende)

## 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 Unfalles von mehr als 3 Kalendertagen oder infolge Krankheit von mehr als 4 Kalendertagen, so muss der berufsbildenden Person 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 aufzubieten; die Kosten trägt cablex.

---

<sup>2</sup> Die Mindestlohnregelung gilt nicht für die Lernenden.

## Anhang 3 – Mitwirkung

### 5.2 Zeitliche Freistellungen (gilt seit 1. Januar 2020)

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

- Präsidentin/Präsident 30% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades
- pro Vizepräsidentin/Vizepräsident: 20% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades
- übrige Mitglieder je 10% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades

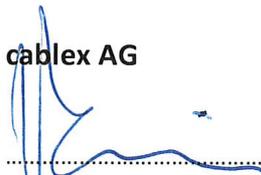
Die individuelle Allokation der zeitlichen Freistellung für die einzelnen PV-Mitglieder erfolgt durch die PV.

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.

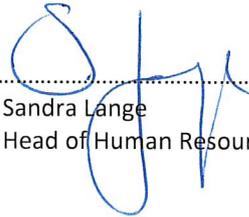
Der Umfang der PV-Funktion wird im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag der oder des Mitarbeitenden festgehalten. Wird die zur Verfügung gestellte prozentuale Freistellung nicht für PV-Tätigkeiten benötigt, wird die Zeit zur Erfüllung der Haupttätigkeit verwendet.

Bern, im Dezember 2023

**cablex AG**



Daniel Binzegger  
CEO



Sandra Lange  
Head of Human Resources

**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

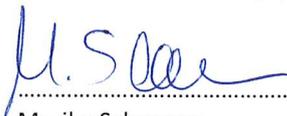


Daniel Hügli  
Leiter Sektor ICT  
Mitglied der Geschäftsleitung

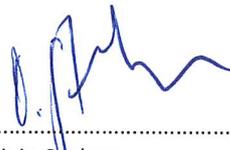


Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Stellvertretende Leiterin Sektor ICT

**transfair – Dein Personalverband**



Marika Schaeren  
Branchenleiterin ICT



Olivia Stuber  
Stellvertretende Branchenleiterin ICT