

Anzahl bzw. wie angemerkt	2016			2017			2018		
	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total
<b>Krankheit und Unfall (K+U)</b>									
Sollzeit Arbeitstage in FTE	3'386'048	1'136'883	<b>4'522'931</b>	3'229'991	997'344	<b>4'227'335</b>	3'130'289	934'895	<b>4'065'183</b>
Ausfalltage Krankheit ohne Berufskrankheit	70'686	48'164	<b>118'850</b>	68'977	40'240	<b>109'217</b>	66'143	38'138	<b>104'281</b>
Ausfalltage Berufskrankheit	–	–	–	19	–	<b>19</b>	8	180	<b>188</b>
Ausfalltage BU (Berufsunfall)	2'867	292	<b>3'159</b>	2'786	504	<b>3'290</b>	2'653	488	<b>3'142</b>
Ausfalltage NBU (Nichtbetriebsunfall)	12'871	3'632	<b>16'503</b>	12'838	3'991	<b>16'829</b>	12'764	3'862	<b>16'626</b>
<b>Total Ausfalltage (K+U)</b>	86'424	52'088	<b>138'512</b>	84'620	44'735	<b>129'355</b>	81'569	<b>42'669</b>	<b>124'238</b>
Krankheitsfälle	17'236	9'841	<b>27'077</b>	15'408	8'272	<b>23'680</b>	15'401	7'629	<b>23'030</b>
BU-Fälle	238	36	<b>274</b>	261	38	<b>299</b>	248	30	<b>278</b>
NBU-Fälle	1'933	634	<b>2'567</b>	1'896	619	<b>2'515</b>	1'877	568	<b>2'445</b>
<b>Total Fälle<sup>1</sup></b>	19'407	10'511	<b>29'918</b>	17'565	8'929	<b>26'494</b>	17'526	<b>8'227</b>	<b>25'753</b>
Absenzquote Krankheit ohne Berufskrankheit	2,09%	4,24%	<b>2,63%</b>	2,13%	4,03%	<b>2,58%</b>	2,12%	4,08%	<b>2,57%</b>
Absenzquote Berufskrankheit	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0010%	0,0010%	–	–	<b>0,005%</b>
Absenzquote BU	0,08%	0,03%	<b>0,07%</b>	0,09%	0,05%	<b>0,08%</b>	0,09%	0,05%	<b>0,08%</b>
Absenzquote NBU	0,38%	0,32%	<b>0,36%</b>	0,40%	0,40%	<b>0,40%</b>	0,41%	0,41%	<b>0,41%</b>
<b>Total Absenzquote (K+U)</b>	2,56%	4,58%	<b>3,07%</b>	2,62%	4,48%	<b>3,06%</b>	2,61%	<b>4,56%</b>	<b>3,06%</b>
Arbeitsbedingte Todesfälle	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Leistungs-FTE (Nettopräsenz in FTE)	135'645	43'888	<b>179'533</b>	132'657	40'969	<b>173'626</b>	127'362	37'950	<b>165'312</b>
Total geleistete Produktivstunden	23'063'332	7'490'400	<b>30'554'722</b>	22'314'302	6'921'116	<b>29'235'418</b>	21'473'128	6'432'428	<b>27'905'556</b>
Produktivstunden pro FTE	1'738	1'687	<b>1'725</b>	1'741	1'756	<b>1'744</b>	1'734	1'749	<b>1'738</b>

<sup>1</sup> Ausfall von Arbeitszeit, die Arztkosten generiert

**Mitarbeitende mit Krankheiten, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in Verbindung mit ihren beruflichen Tätigkeiten stehen**  
Um ihre Präventionsziele zu erreichen, bietet Swisscom im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zahlreiche Initiativen und Programme an. So werden Mitglieder des Managements und Mitarbeitende mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung regelmässig zu Gesundheitschecks eingeladen, um gesundheitliche Beeinträchtigungen frühzeitig zu erkennen. Weitere Angebote zur Prävention erfolgen teils in Zusammenarbeit mit kompetenten Partnern wie der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung, der Suva (Risiken in der Freizeit), der Lungenliga Schweiz (Rauchstopp-Angebote) oder Pro Mente Sana (psychische Gesundheit). Intern hält die Leadership Academy Gesundheitsangebote für Führungsverantwortliche bereit. Mittels Online-Formaten geht BGM erfolgreich neue Wege in der Vermittlung der Präventionsthemen: So hat BGM Podcasts und Webinare zu den Themen psychische Gesundheit, Ernährung oder Präsenzmanagement lanciert.



Goal 3  
GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Rund 1'100 Swisscom Mitarbeitende haben im Rahmen eines Auswahlverfahrens Interesse für das sechswöchige Online-Training «iCope» zum Thema Stressmanagement gezeigt. 541 Mitarbeitende setzten sich schliesslich dank iCope mit den

Methoden zur Bewältigung von Stresssituationen auseinander. Erste Auswertungen zeigen, dass die Teilnehmenden ihren Umgang mit Stress nachhaltig verbessern konnten.

Swisscom unterhält eine unabhängige Beratungsstelle (Care Gate) für Fragen rund um Gesundheit und Soziales. Mitarbeitende und Führungskräfte lassen sich von Care Gate via Telefon, E-Mail oder Videokonferenz professionell und auf vertraulicher Basis beraten.

Im Jahr 2018 betrug die Absenzenquote 3,06% (Vorjahr 3,06%). Die Anzahl der Absenzenfälle gegenüber dem Vorjahr nahm um rund 2,8% ab, die Dauer der Abwesenheit pro Fall jedoch zu.

Bei den Langzeitabwesenheiten ist einerseits eine Senkung der Fälle, andererseits eine deutliche Steigerung der durchschnittlichen Absenzendauer zu beobachten. Rund ein Achtel der Absenzen sind durch nicht berufliche Unfälle (NBU) verursacht.

Swisscom ist weder in Bereichen noch in Ländern tätig, die ein hohes Risiko für übertragbare Krankheiten aufweisen oder in denen übertragbare Krankheiten besonders häufig auftreten.

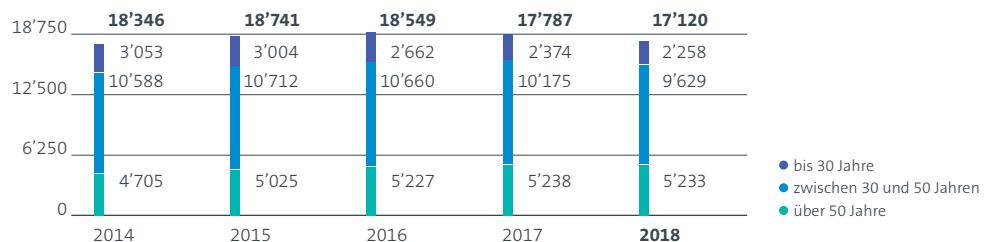
## Gesundheit und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Der Gesamtarbeitsvertrag, den Swisscom mit ihren Sozialpartnern, der Gewerkschaft syndicom und dem Personalverband transfair abgeschlossen hat, hält ausdrücklich Massnahmen zum Gesundheitsschutz fest. So haben die Partner gemeinsam die Richtlinie «On/Off» überarbeitet. Diese regelt den Umgang mit der «Always on»-Bereitschaft, dank digitaler Arbeits-

instrumente rund um die Uhr erreichbar zu sein. Eine Betriebsgruppenlösung unterstützt die einzelnen Bereiche mit Leitfäden und Umsetzungsinstrumenten, um die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten und die berufsbedingten Unfälle und Erkrankungen systematisch zu senken. Ebenso werden die Personalvertretungen konsequent bei der Erstellung von Gefahrenportfolios, Risikobeurteilungen und der Durchführung von Arbeitsplatzkontrollen einbezogen.

### Altersstruktur der Mitarbeitenden

in Headcount



Anzahl bzw. wie angemerkt	2016			2017			2018		
	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total
<b>Gesamter Bestand in der Schweiz</b>									
Jahresdurchschnitt FTE			<b>18'750</b>			<b>18'039</b>			<b>17'363</b>
Endbestand FTE			<b>18'372</b>			<b>17'688</b>			<b>17'147</b>

### Berichtsgrenze in der Schweiz nach Personalinformationssystem

Abdeckungsgrad Berichtsgrenze	93%			95%			95%		
Durchschnittlicher FTE-Bestand	13'273	4'439	<b>17'712</b>	13'047	4'117	<b>17'164</b>	12'610	3'845	<b>16'455</b>
FTE-Bestand Ende Dezember	13'273	4'291	<b>17'563</b>	12'856	3'975	<b>16'831</b>	12'448	3'759	<b>16'207</b>
in Headcount (HC)	13'579	4'970	<b>18'549</b>	13'163	4'624	<b>17'787</b>	12'755	4'365	<b>17'120</b>
Temporärstellen (HC)	1'121	387	<b>1'508</b>	1'141	376	<b>1'517</b>	1'074	389	<b>1'463</b>
Befristete Arbeitsverträge (HC)	48	18	<b>66</b>	39	25	<b>64</b>	32	25	<b>57</b>
Unbefristete Arbeitsverträge (HC)	13'531	4'952	<b>18'483</b>	13'124	4'599	<b>17'723</b>	12'723	4'340	<b>17'063</b>
Anteil Geschlecht (HC)	73,2%	26,8%	<b>100,0%</b>	74,0%	26,0%	<b>100,0%</b>	74,5%	25,5%	<b>100,0%</b>
Vollzeitstellen (HC)	12'121	2'796	<b>14'917</b>	11'705	2'525	<b>14'230</b>	11'279	2'378	<b>13'657</b>
Teilzeitstellen (HC)	1'458	2'174	<b>3'632</b>	1'458	2'099	<b>3'557</b>	1'476	1'987	<b>3'463</b>
% Vollzeitstellen (HC)	89,3%	56,3%	<b>80,4%</b>	88,9%	54,6%	<b>80,0%</b>	88,4%	54,5%	<b>79,8%</b>
% Teilzeitquote (HC)	10,7%	43,7%	<b>19,6%</b>	11,1%	45,4%	<b>20,0%</b>	11,6%	45,5%	<b>20,2%</b>
Angestellte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) (HC)	10'811	4'581	<b>15'392</b>	10'407	4'258	<b>14'665</b>	10'036	4'003	<b>14'039</b>
Anteil GAV am Bestand (HC)	79,6%	92,2%	<b>83,0%</b>	79,1%	92,1%	<b>82,4%</b>	78,7%	91,7%	<b>82,0%</b>
Topmanagement (HC)	82	8	<b>90</b>	81	3	<b>84</b>	75	5	<b>80</b>
Management (HC)	2'686	381	<b>3'067</b>	2'675	363	<b>3'038</b>	2'644	357	<b>3'001</b>
Anteil im Management (HC)	87,7%	12,3%	<b>100,0%</b>	88,3%	11,7%	<b>100,0%</b>	88,3%	11,7%	<b>100,0%</b>

Anzahl bzw. wie angemerkt	2016			2017			2018		
	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total
<b>Ein- und Austritte in der Schweiz</b>									
Durchschnittsalter	43,4	40,4	<b>42,6</b>	43,7	40,8	<b>42,9</b>	43,8	41,1	<b>43,1</b>
Austritte <sup>1</sup>	1'094	569	<b>1'663</b>	1'439	712	<b>2'151</b>	1'643	686	<b>2'329</b>
Austritte Alter <30 Jahre <sup>1</sup>	214	175	<b>389</b>	262	219	<b>481</b>	237	158	<b>395</b>
Austritte Alter 30–50 Jahre <sup>1</sup>	584	266	<b>850</b>	730	321	<b>1'051</b>	866	375	<b>1'241</b>
Austritte Alter >50 Jahre <sup>1</sup>	296	128	<b>424</b>	447	172	<b>619</b>	540	153	<b>693</b>
Anteil Austritte <30 Jahre	19,6%	30,8%	<b>23,4%</b>	18,2%	30,8%	<b>22,4%</b>	14,4%	23,0%	<b>17,0%</b>
Anteil Austritte 30–50 Jahre	53,4%	46,7%	<b>51,1%</b>	50,7%	45,1%	<b>48,9%</b>	52,7%	54,7%	<b>53,3%</b>
Anteil Austritte >50 Jahre <sup>2</sup>	27,1%	22,5%	<b>25,5%</b>	31,1%	24,2%	<b>28,8%</b>	32,9%	22,3%	<b>29,8%</b>
Eintritte <sup>1</sup>	1'245	323	<b>1'568</b>	947	281	<b>1'228</b>	1'203	437	<b>1'640</b>
Eintritte Alter <30 Jahre <sup>1</sup>	356	171	<b>527</b>	336	126	<b>462</b>	429	217	<b>646</b>
Eintritte Alter 30–50 Jahre <sup>1</sup>	783	140	<b>923</b>	529	132	<b>661</b>	622	187	<b>809</b>
Eintritte Alter >50 Jahre <sup>1</sup>	106	12	<b>118</b>	82	23	<b>105</b>	152	33	<b>185</b>
Anteil Eintritte Alter <30 Jahre	28,6%	52,9%	<b>33,6%</b>	35,5%	44,8%	<b>37,6%</b>	35,7%	49,7%	<b>39,4%</b>
Anteil Eintritte Alter 30–50 Jahre	62,9%	43,3%	<b>58,9%</b>	55,9%	47,0%	<b>53,8%</b>	51,7%	42,8%	<b>49,3%</b>
Anteil Eintritte Alter >50 Jahre <sup>2</sup>	8,5%	3,7%	<b>7,5%</b>	8,7%	8,2%	<b>8,6%</b>	12,6%	7,6%	<b>11,3%</b>

**Weitere Kennzahlen**

Aus- und Weiterbildungstage	<b>53'979</b>			<b>55'035</b>			<b>51'097</b>		
Aus-/ Weiterbildungstage pro Headcount	<b>2,9</b>			<b>3,1</b>			<b>3,0</b>		
Mutter- und Vaterschaftsurlaub	544	290	<b>834</b>	574	230	<b>804</b>	571	206	<b>777</b>
CEO Total Comp in kCHF	<b>1'833</b>			<b>1'868</b>			<b>1'829</b>		
Medianlohn Total Comp in kCHF	<b>131</b>			<b>133</b>			<b>135</b>		
Ratio CEO- / Medianlohn	<b>14</b>			<b>14</b>			<b>14</b>		
Änderung CEO-Lohn	<b>0,1%</b>			<b>1,9%</b>			<b>-2,1%</b>		
Änderung Medianlohn	<b>1,5%</b>			<b>1,5%</b>			<b>1,5%</b>		
GAV-Mindestvollzeitlohn in kCHF	<b>52</b>			<b>52</b>			<b>52</b>		
Performance-Dialoge <sup>3</sup>	<b>96,6%</b>			<b>95,0%</b>			<b>93,9%</b>		

<sup>1</sup> ohne befristete Verträge<sup>2</sup> ohne Pensionierungen<sup>3</sup> ohne Lernende