



Vereinbarung über den Sozialplan 2013

zwischen Swisscom

Swisscom AG

Hauptsitz, 3050 Bern

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

transfair - der Personalverband des Service Public

Hopfenweg 21, Postfach, 3000 Bern 14

Inhalt

1	Zielsetzung.....	3
2	Geltungsbereich.....	3
3	Massnahmen zur Verhinderung von Personalabbau	4
3.1	Redeployment / Beschäftigungswirksame Massnahmen	4
3.2	Employability-Fonds	4
3.3	Umschulungsprogramm bei sich langfristig abzeichnenden Personalabbau.....	4
4	Leistungen des Sozialplans.....	5
4.1	Allgemeine Regelungen für den Bezug von Sozialplan-Leistungen	5
4.2	Differenzierung nach Kategorien	6
4.3	Leistungsumfang	6
4.3.1	Marktorientierungsphase	6
4.3.2	Newplacement-Phase für Mitarbeitende der Kategorien A-F.....	7
4.3.3	Einsatzmodelle Teilaltersrücktritt und WORKLINK für Mitarbeitende der Kategorie G.....	7
4.4	Newplacement Programm für Mitarbeitende der Kategorien A-F.....	7
4.4.1	Weiterbildung / Ausbildung	7
4.5	Newplacement-Phase und Mobilitätsförderung für die Kategorien A-F	7
4.5.1	Mobilitätsleistung.....	8
4.5.2	Unterstützung von Unternehmensgründungen.....	8
4.5.3	Finanzierung Weiterbildung.....	8
4.5.4	Lohnfortzahlung oder Teil-Lohnfortzahlung für längere dauernde Aus-/Weiterbildung	8
4.6	Zusätzliche Leistungen für Mitarbeitende der Kategorie F	8
4.6.1	Verlängerung der Newplacement-Phase mittels einer gewählten Teil-Lohnfortzahlung	8
4.6.2	Leistungen bei externem Stellenantritt	8
4.6.3	WORKLINK-Weiterbeschäftigungsprogramm.....	9
4.7	Einsatzmodelle für Mitarbeitende der Kategorie G	9
4.7.1	Einsatzmodell Teilaltersrücktritt für Mitarbeitende der Kategorie G	9
4.7.2	Einsatzmodell WORKLINK für Mitarbeitende der Kategorie G	10
5	Ermessensleistungen bei vorzeitigen Pensionierungen	10
6	Sozialberatung / Fonds zur Linderung oder Vermeidung sozialer Notlagen	10
7	Zumutbarkeit, Veränderung des Arbeitsverhältnisses und Betriebsübergang	11
7.1	Zumutbare Stellenangebote	11
7.2	Veränderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.....	11
7.3	Betriebsübergang und Outsourcing.....	11
8	Paritätische Steuerungsgruppe	12
9	Schlussbestimmungen.....	12

1 Zielsetzung

Swisscom bekennt sich dazu, allfällige Restrukturierungsmassnahmen so sozialverträglich wie möglich auszugestalten und berücksichtigt damit das zentrale Anliegen der Parteien dieses Sozialplans, Entlassungen zu vermeiden. Der Sozialplan soll die Ultima Ratio, nicht die Standardlösung sein. Seine Instrumente werden auf die spezifischen Bedürfnisse der von Personalabbau betroffenen Mitarbeitenden ausgerichtet. Ziel ist die rasche Integration in den internen oder externen Arbeitsmarkt.

2 Geltungsbereich

Der Sozialplan stützt sich auf Art. 3.3 des GAV Swisscom.

Er gilt für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden – mit Ausnahme der Lernenden und der Mitarbeitenden mit einem Einzelarbeitsvertrag (EAV) gemäss Anhang 2 des GAV – der Swisscom AG sowie folgender Konzerngesellschaften:

- Swisscom (Schweiz) AG;
- Swisscom Immobilien AG;
- Swisscom Broadcast AG;
- Event & Media Solutions AG;
- Billag AG;
- SICAP AG;
- Alphapay AG;
- WORKLINK AG¹.

Zudem gilt der Sozialplan für die dem GAV Swisscom IT Services und dem GAV cablex unterstellten Mitarbeitenden mit Ausnahme der Lernenden und der Mitarbeitenden mit einem EAV gemäss Anhang 2 des GAV Swisscom IT Services bzw. des GAV cablex.

Bei einer Ausgliederung von Betriebsteilen der dem Sozialplan unterstellten Gesellschaften in eine Gesellschaft in der Schweiz, an welcher Swisscom eine Mehrheitsbeteiligung hält, wird die Unterstellung unter den Sozialplan im Zusammenhang mit dem Anschlussvertrag an den GAV Swisscom verhandelt (Art. 333 Abs. 1^{bis} OR vorbehalten).

Mit dem Verlust einer Mehrheitsbeteiligung an einer dem Sozialplan angeschlossenen Gesellschaft endet der Anschluss der betreffenden Gesellschaft an den Sozialplan automatisch im Zeitpunkt des Vollzugs der Transaktion.

Der Sozialplan ist anwendbar auf Personalabbau (Stellenabbau und Skill Change²), welcher von Swisscom und den angeschlossenen Unternehmungen bis Ende Gültigkeitsdauer beschlossen wird und worüber die betroffenen Mitarbeitenden persönlich informiert worden sind. Massgebend für die Anwendbarkeit ist ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Ankündigung des Stellenverlusts.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar bei Kündigungen aus Gründen, die von der/dem Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten).

¹ Davon ausgenommen sind Mitarbeitende, die mit WORKLINK im Rahmen eines Sozialplan-Programms einen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben.

² Ein Skill Change liegt vor, wenn bisherige Mitarbeitende durch neue ersetzt werden müssen, weil ihre Skills (Wissen, Fähigkeiten, allenfalls Ausbildung) nicht mehr einem neuen Stellenprofil entsprechen. Eine allfällige Qualifizierungslücke kann weder durch persönliche Anstrengung (on the job) noch durch Aus- oder Weiterbildung in ert nützlicher Frist geschlossen werden.

Bei Betriebsübergang / Outsourcing und bei Standortverschiebungen gelten besondere Bestimmungen (vgl. Ziffern 7.2 und 7.3).

Für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs (Insourcing) von Swisscom bzw. der angeschlossenen Unternehmung übernommen werden, besteht während dem ersten Jahr nach dem Übertritt unabhängig von Alter und Dienstalter ein Anspruch auf eine Newplacement-Phase gemäss Kategorie A (vgl. Ziffern 4.2 und 4.3).

3 Massnahmen zur Verhinderung von Personalabbau

3.1 Redeployment / Beschäftigungswirksame Massnahmen

Swisscom fördert das Redeployment als Alternative zum effektiven Personalabbau. Ziel ist die frühzeitige Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und die Suche nach einer neuen Perspektive noch vor dem Bezug von Sozialplanleistungen. Durch Aktivitäten innerhalb Swisscom und im Rahmen des Newplacement Programms von WORKLINK werden die betroffenen Mitarbeitenden aktiv durch individuell abgestimmte Massnahmen unterstützt.

Als Alternative zum Personalabbau können die Parteien beschäftigungswirksame Massnahmen prüfen (z.B. Arbeitszeitmodelle).

3.2 Employability-Fonds

Zur Förderung der internen und externen Arbeitsmarktfähigkeit der von Personalabbau (Skill Change und Stellenabbau) betroffenen Mitarbeitenden stellt Swisscom einen jährlichen Beitrag von MCHF 1.5 für Umschulungsmassnahmen zur Verfügung. Ziel ist es, Personalabbau präventiv über Umschulungsmassnahmen zu lösen, welche mit von Swisscom garantierten und zumutbaren Anschlusslösungen (vgl. Ziffer 7.1) verbunden sind.

3.3 Umschulungsprogramm bei sich langfristig abzeichnenden Personalabbau

Wenn sich ein Personalabbau aufgrund von Veränderungen im Unternehmen frühzeitig abzeichnet, bietet Swisscom betroffenen Mitarbeitenden, bei denen eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen seitens Swisscom unterstützt wird und bei denen eine interne Anschlusslösung zugesichert werden kann, eine auf diese neue zumutbare Arbeitsstelle (vgl. Ziffer 7.1) ausgerichtete Umschulung während einer Dauer von maximal 3 Jahren an.

Swisscom finanziert die erforderliche und mit dem Mitarbeitenden vereinbarte individuelle Umschulungsmassnahme bis zu einem Betrag von maximal CHF 40'000. Während dem Umschulungsprogramm verbleiben die Mitarbeitenden im Anstellungsverhältnis mit Swisscom bzw. der jeweiligen Konzerngesellschaft. Swisscom beteiligt sich zeitlich an den in die Arbeitszeit fallenden Ausbildungsstunden (gelten als Arbeitszeit bis max. 8 Stunden pro Tag). Für Lern- oder Präsenzzeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Beteiligung durch Swisscom.

Es besteht kein individueller Anspruch auf eine Umschulungsmassnahme. Swisscom entscheidet im Rahmen eines Selektionsverfahrens, welche Mitarbeitende die Voraussetzungen für eine Umschulung und eine garantierte Anschlusslösung erfüllen.³ Mitarbeitende, die im Rahmen des Selektionsverfahrens für eine Umschulungsmassnahme nicht berücksichtigt werden, können gegen diesen Entscheid Beschwerde erheben und bei der Paritätischen Steuerungsgruppe eine Überprüfung des Entscheids verlangen. Swiss-

³ Für die Festlegung einer Umschulungsmassnahme müssen folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:

- 1) Der/die Mitarbeiter/in erfüllt die Voraussetzungen, die Umschulungsmassnahme erfolgreich abzuschliessen;
- 2) Der/die Mitarbeiter/in verfügt über einen guten Leistungsnachweis und die notwendige Bereitschaft zur beruflichen Weiterentwicklung;
- 3) Es besteht eine Anschlusslösung und die Umschulungsmassnahme ist für diese künftige Tätigkeit unmittelbar von hohem Nutzen.

com kann, wo dies zielführend ist, eine externe Fachstelle mit der Durchführung des Selektionsverfahrens oder der Überprüfung des Entscheids beauftragen.

Dem Selektionsverfahren geht eine von Swisscom finanzierte Standortbestimmung voraus, die den Vorgesetzten und Mitarbeitenden erkennen lässt, welche Massnahmen zielführend und nachhaltig sind.

Lehnt die/der Mitarbeitende das Umschulungsprogramm und die angestrebte Anschlusslösung ab und sind diese im Sinne von Ziffer 7.1 zumutbar, kann Swisscom das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ohne Anspruch auf weitere Leistungen auflösen.

Mitarbeitende, die für die Umschulungsmassnahme nicht berücksichtigt werden, erhalten Sozialplan-Leistungen gemäss Ziffer 4.

Swisscom verständigt die betroffenen Mitarbeitenden mindestens 3 Monate im Voraus über den Eintritt in das Umschulungsprogramm. Wird das Umschulungsprogramm gewählt, wird zwischen der/dem Mitarbeitenden und Swisscom eine Vereinbarung abgeschlossen, welche die gegenseitigen Rechte und Pflichten und die Anschlusslösung regelt.

Mitarbeitende, denen Swisscom aus betrieblichen Gründen nach erfolgter Umschulung keine Anschlusslösung anbieten kann (garantierte Stelle wird z.B. in Folge von Restrukturierungen nachträglich aufgehoben), haben nach vorgängiger Überprüfung von Alternativen innerhalb des Unternehmens Anspruch auf Sozialplan-Leistungen gemäss Ziffer 4.

Kann eine Anschlusslösung aus Gründen, die die/der Mitarbeitende zu verantworten hat (z.B. mangelnde Motivation, ungenügende Leistung, Abbruch der Umschulung), nicht realisiert werden, kann Swisscom das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ohne Anspruch auf weitere Leistungen auflösen. Bevor Swisscom eine Massnahme ergreift, ist die Paritätische Steuerungsgruppe anzuhören, welche je nach Grad des Verschuldens über allfällige Massnahmen entscheidet.

4 Leistungen des Sozialplans

4.1 Allgemeine Regelungen für den Bezug von Sozialplan-Leistungen

Die Leistungen des Sozialplans stehen allen vom Personalabbau betroffenen Mitarbeitenden ab Alter 30 zur Verfügung, sofern ihnen kein Umschulungsangebot gemäss Ziffer 3.3 unterbreitet wird. Bei betroffenen Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Stellenabbaus jünger als 30 Jahre sind und keine Unterhaltspflichten gegenüber Kindern haben, löst Swisscom das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen ohne Anspruch auf weitere Leistungen auf. Den Mitarbeitenden wird auf Wunsch während der Kündigungsfrist eine Newplacement-Beratung durch WORKLINK angeboten. Für Mitarbeitende, die jünger als 30 Jahre sind und Unterhaltspflichten gegenüber Kindern haben, besteht ein Anspruch auf eine Newplacement-Phase gemäss Kategorie A.

Ebenfalls Anspruch auf Sozialplan-Leistungen haben Mitarbeitende, bei denen aus betrieblichen Gründen nach Abschluss des Umschulungsprogramms die vorgesehene Anschlusslösung nicht realisiert werden kann.

4.2 Differenzierung nach Kategorien

Der Umfang der Leistungen unterscheidet sich nach Betroffenenkategorien, die sich aus bestimmten Lebens- und Dienstaltersgruppen zusammensetzen. Es wird zwischen sieben Kategorien unterschieden:

Lebensalter ⁴ Dienstalter ⁴	20-29 ⁵	30-39	40-49	50-54	55-57	58+
0-2	A	A	A	B	C	G
3-4	A	A	C	D	F	G
5-14	A	B	C	D	F	G
15-24		C	C	E	F	G
25-29			D	E	F	G
30+			E	E	F	G

4.3 Leistungsumfang

	Marktorientierungsphase	Newplacement-Phase/Einsatzmodelle
Kategorie A	3 Monate	Newplacement-Phase 3 Monate ⁶
Kategorie B	3 Monate	Newplacement-Phase 4 Monate ⁶
Kategorie C	3 Monate	Newplacement-Phase 7 Monate ⁶
Kategorie D	3 Monate	Newplacement-Phase 10 Monate ⁶
Kategorie E	3 Monate	Newplacement-Phase 16 Monate ⁶
Kategorie F	5 Monate	Newplacement-Phase 20 Monate ⁶
Kategorie G	3 Monate	Einsatzmodelle Laufzeit 2/3 Jahre

4.3.1 Marktorientierungsphase

Bei der Marktorientierungsphase handelt es sich um die Periode zwischen der individuellen, schriftlichen Information über den Stellenverlust und dem vereinbarten Übertritt in die Newplacement-Phase bzw. in das Einsatzmodell (befristeter neuer EAV).

Für Mitarbeitende der Kategorien A-F findet während dieser Zeit ein wichtiger Teil der Redeployment Prozesse statt. In der Regel arbeiten Mitarbeitende während der Marktorientierungsphase an ihrer bisherigen Stelle weiter. Sie erhalten aber die nötige Zeit, um sich im Rahmen des Newplacement Programms von WORKLINK auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten (Standortbestimmung und Bewerbungstechnik) und vor allem um innerhalb Swisscom, aber auch ausserhalb, eine neue Perspektive zu suchen.

Mitarbeitende der Kategorie G erhalten während der Marktorientierungsphase die Möglichkeit, sich in finanziellen Belangen beraten und betreuen zu lassen. Swisscom kann, wo dies zielführend ist, eine externe Fachstelle mit der Unterstützung der/des Mitarbeitenden beauftragen.

Nimmt die/der Mitarbeitende den befristeten neuen EAV für die Newplacement-Phase bzw. das Angebot Einsatzmodell nicht an, löst Swisscom bzw. die angeschlossene Unternehmung das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen auf den Zeitpunkt der Aufhebung der Stelle (entspricht vorgesehenem Übertrittszeitpunkt in die Newplacement-Phase bzw. in das Einsatzmodell) auf.

Bei Mitgliedern der Personalvertretung und Mitgliedern eines Firmenvorstandes/Branchenvorstandes der vertragsschliessenden Gewerkschaften wird die Marktorientierungsphase auf 6 Monate verlängert (vgl. Anhang 3 zum Sozialplan).

⁴ Es gilt das jeweils vollendete Alter und vollendete Dienstalter beim Beginn der Newplacement-Phase.

⁵ Gilt nur für Mitarbeitende mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern.

⁶ Auf Antrag von Mitarbeitenden, die bis zu ihrem Austrittstermin noch keine Arbeitsstelle gefunden haben und die aufgrund einer bis auf weiteres andauernden Arbeitsunfähigkeit keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhalten, kann Swisscom die vertragliche Verweildauer um maximal 6 Monaten verlängern. Wird ein derartiges Gesuch eines Mitarbeitenden abgelehnt, entscheidet auf Antrag des betreffenden Mitarbeitenden die Paritätische Steuerungsgruppe endgültig über eine Verlängerung. Eine Verlängerung bis maximal 6 Monate endet mit dem erstmöglichen Datum, in dem die Voraussetzungen für den Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung gegeben sind.

4.3.2 Newplacement-Phase für Mitarbeitende der Kategorien A-F

Die Newplacement-Phase beinhaltet Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Perspektive innerhalb oder ausserhalb von Swisscom (Newplacement Programm) sowie die Vermittlung von temporären Arbeitseinsätzen. Während der Dauer der Newplacement-Phase wird der letzte Ziel-Lohn (bzw. Jahreslohn fix) bezahlt. Das bestehende Arbeitsverhältnis mit Swisscom bzw. einer angeschlossenen Unternehmung wird beendet und es wird für die Dauer der Newplacement-Phase ein befristeter EAV mit Swisscom oder WORKLINK abgeschlossen.

4.3.3 Einsatzmodelle Teilaltersrücktritt und WORKLINK für Mitarbeitende der Kategorie G

Für Mitarbeitende der Kategorie G bietet Swisscom anstelle der Newplacement-Phase zwei Einsatzmodelle an. Beide Einsatzmodelle ermöglichen eine Beschäftigungssicherung unter gewissen Bedingungen. Swisscom entscheidet im direkten Zusammenhang mit den Reorganisationsprojekten, welches Modell jeweils zur Anwendung kommt. Das bestehende Arbeitsverhältnis wird beendet bzw. angepasst und es wird für die Laufzeit des Modells ein befristeter EAV abgeschlossen.

4.4 Newplacement Programm für Mitarbeitende der Kategorien A-F

Das Newplacement Programm wird von WORKLINK geführt. Mit der Teilnahme am Newplacement Programm werden die Mitarbeitenden bei der Suche nach einer neuen Stelle beraten.

Die Mitarbeitenden werden durch individuell abgestimmte Massnahmen unterstützt.

Die/der Mitarbeitende ist zum einen verpflichtet, sich aktiv um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen und eine zumutbare Stelle (vgl. Ziffer 7.1) anzunehmen. Sie/er muss ihre/seine Bemühungen nachweisen können.

Damit die Mitarbeitenden auch während der Newplacement-Phase wenn immer möglich im Arbeitsprozess verbleiben, sind sie zum anderen verpflichtet, während der Newplacement-Phase von WORKLINK angeordnete Arbeitseinsätze jeglicher Art zu leisten. Massgebend für den Umfang der zu leistenden Temporärarbeit ist der vor dem Übertritt in die Newplacement-Phase festgelegte Beschäftigungsgrad, wobei kein Anspruch auf Arbeitseinsätze besteht.

Bei nachgewiesener Nichteinhaltung der Pflichten, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen oder temporäre Arbeitseinsätze zu leisten, können die Leistungen des Sozialplans gekürzt oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden; wird ein temporärer Arbeitseinsatz oder eine zumutbare Stelle nicht angenommen, erfolgt in jedem Fall die Einstellung weiterer Leistungen. Bevor Swisscom eine Massnahme ergreift, ist die Paritätische Steuerungsgruppe anzuhören.

Das Newplacement Programm beginnt mit ersten Massnahmen während der Marktorientierungsphase und dauert im Normalfall bis zum Ende der Newplacement-Phase (vgl. Ziffern 4.3 und 4.5). Die Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess wird in jedem Fall im Rahmen der Marktorientierungsphase eingeleitet.

4.4.1 Weiterbildung / Ausbildung

Um die Anstellungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt zu erhöhen, können im Rahmen des Newplacement Programms Beiträge an die Finanzierung von individuellen Qualifizierungsmassnahmen geleistet werden. Detaillierte Regelungen dazu werden von der Paritätischen Steuerungsgruppe festgelegt. Der maximale individuelle Beitrag liegt bei insgesamt CHF 15'000.

4.5 Newplacement-Phase und Mobilitätsförderung für die Kategorien A-F

Die pro Kategorie festgelegte Newplacement-Phase kann im Einzelfall wie folgt im Sinne der Förderung der Mobilität eingesetzt werden:

4.5.1 Mobilitätsleistung

Beim Antritt einer neuen Stelle vor Übertritt in die Newplacement-Phase bzw. vor Ablauf der Newplacement-Phase kann das verbleibende Leistungsbudget (soweit vorhanden) bar als Mobilitätsleistung ausbezahlt werden (maximal CHF 30'000). Vorausgesetzt ist, dass eine Salärdifferenz besteht (Basis: effektive Differenz während zwei Jahren) oder ein Wohnortswechsel resp. längerer Arbeitsweg nötig wird (Basis: effektiver Aufwand). Besteht kein konkreter Nachweis über eine Salärdifferenz oder einen längeren Arbeitsweg, kann eine Mobilitätspauschale von maximal CHF 5'000 bezogen werden (resp. die volle verbleibende Leistung der Newplacement-Phase, falls diese tiefer ist). Für Mitarbeitende der Kategorie F kommt beim Antritt einer neuen externen Stelle die Regelung gemäss Ziffer 4.6.2 zur Anwendung.

4.5.2 Unterstützung von Unternehmensgründungen

Bei der Gründung eines Unternehmens kann ein verbleibendes Leistungsbudget als Startkapital bezogen werden (keine Begrenzung; volle Leistung möglich).

Die Unterstützung bei Unternehmensgründungen umfasst zusätzlich eine Beratung bzw. ein individuelles Coaching zur Unternehmensgründung und eine unabhängige Beurteilung des Businessplans durch eine Expertenstelle.

4.5.3 Finanzierung Weiterbildung

Ein Teil der Leistung der Newplacement-Phase kann zur Finanzierung einer Weiterbildung während dem Newplacement Programm verwendet werden.

4.5.4 Lohnfortzahlung oder Teil-Lohnfortzahlung für längere dauernde Aus-/Weiterbildung

Wenn eine länger dauernde Ausbildung oder Weiterbildung absolviert wird, ist eine Lohnfortzahlung oder Teil-Lohnfortzahlung (bspw. Bezug von lediglich 50% des bisherigen Lohns für entsprechend längere Dauer) möglich. Die finanzielle Absicherung (persönlich/Familie) muss bei reduzierter Lohnfortzahlung gewährleistet sein.

4.6 Zusätzliche Leistungen für Mitarbeitende der Kategorie F

Für Mitarbeitende der Kategorie F sind folgende zusätzliche Leistungen vorgesehen:

4.6.1 Verlängerung der Newplacement-Phase mittels einer gewählten Teil-Lohnfortzahlung

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, die Dauer der Newplacement-Phase dadurch zu verlängern, indem sie das Lohnbudget für eine umfangmässig von der/dem Mitarbeitenden gewählte Teil-Lohnfortzahlung verwenden (Garantielohn). Die Dauer der Newplacement-Phase ist von der Höhe des gewählten Garantielohns und vom verfügbaren Budget (Leistung Newplacement-Phase) abhängig. Der festgelegte Garantielohn entspricht einer Höhe von mindestens 70% des ursprünglichen Ziel-Lohns. Die finanzielle Absicherung (persönlich/Familie) muss auf Basis des Garantielohns gewährleistet sein. Der während Arbeitseinsätzen erarbeitete Ertrag abzüglich der Kosten für die WORKLINK-Leistungen wird direkt den Teilnehmenden bis maximal zum bisherigen Ziel-Lohn ausbezahlt.

4.6.2 Leistungen bei externem Stellenantritt

Beim Antritt einer neuen externen Stelle vor Ablauf der Newplacement-Phase wird das verbleibende Leistungsbudget (soweit vorhanden) bar als Mobilitätsleistung ausbezahlt (maximal ein Jahreslohn).

4.6.3 WORKLINK-Weiterbeschäftigungsprogramm

Mitarbeitende, die bis zum Ende der Newplacement-Phase noch keine Arbeitsstelle gefunden haben und die sich per Austrittstermin im Rahmen des comPlan-Reglements vorzeitig pensionieren lassen, können für die Dauer von maximal 2 Jahren an einem WORKLINK-Beschäftigungsprogramm teilnehmen. Voraussetzung ist eine schriftliche Verpflichtung der/des Mitarbeitenden zu Beschäftigungseinsätzen, zu hoher Mobilität insbesondere in Bezug auf Tätigkeit, Arbeitsort und Arbeitszeit. WORKLINK unterstützt die Mitarbeitenden bei der Suche nach Temporärstellen und der Vermittlung. Im Rahmen des Beschäftigungsprogramms wird ein neues befristetes Arbeitsverhältnis gemäss Anstellungsbedingungen WORKLINK abgeschlossen. Die Entlohnung erfolgt auf Basis des im Rahmen eines Beschäftigungseinsatzes erarbeiteten Ertrags.

4.7 Einsatzmodelle für Mitarbeitende der Kategorie G

Ziel der Einsatzmodelle ist die interne und externe Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitenden und die vermehrte Anwendung des Teilaltersrücktritts gemäss comPlan-Reglement.

Die Einsatzmodelle stehen Mitarbeitenden der Kategorie G zur Verfügung, die von strukturellen Veränderungen bzw. vom Personalabbau betroffen sind. Sie gelten nicht für Mitarbeitende, die sich im Rahmen des comPlan-Reglements freiwillig pensionieren lassen.

Der Einsatz der Modelle erfolgt jeweils im Einklang mit den betrieblichen Herausforderungen und Bedürfnissen. Im Falle von betrieblichen Restrukturierungsmassnahmen entscheidet Swisscom, welches Einsatzmodell den Mitarbeitenden angeboten wird. Lehnt die/der Mitarbeitende den Übertritt in ein Einsatzmodell ab, so kann Swisscom das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ohne Anspruch auf weitere Leistungen auflösen.

Die Leistung bzw. die Laufzeit der Modelle berechnen sich abgeleitet von den Altersjahren der Mitarbeitenden zum Zeitpunkt des Übertritts in ein Einsatzmodell (entspricht vorgesehenem Übertrittszeitpunkt in die Newplacement-Phase analog zu den anderen Betroffenenkategorien). Bei Mitarbeitenden zwischen 58 und 60 Altersjahren beträgt die Laufzeit bei beiden Einsatzmodellen 3 Jahre, bei Mitarbeitenden mit bzw. über 61 Altersjahren 2 Jahre. Die Laufzeit beider Modelle ist limitiert bis zum ordentlichen AHV-Alter.

Die detaillierten Bestimmungen zu den Einsatzmodellen sind integrierender Bestandteil des befristeten Einzelarbeitsvertrags bzw. der individuellen Vereinbarung.

4.7.1 Einsatzmodell Teilaltersrücktritt für Mitarbeitende der Kategorie G

Swisscom bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer schrittweisen Pensionierung an. Dabei werden der aktuelle Beschäftigungsgrad und damit die Arbeitszeit während der Laufzeit des Modells stufenweise reduziert:

- Bei Beginn der Teilpensionierung wird der Beschäftigungsgrad um 20% reduziert,
- im 2. Jahr zusätzlich um weitere 10% und
- im 3. Jahr (bei Mitarbeitenden zwischen 58 und 60 Altersjahren) nochmals um 20%.

Die Teilpensionierung erfolgt im gleich grossen Umfang wie die schrittweise Reduktion des Beschäftigungsgrades. Die Pensionskassenleistungen berechnen sich jeweils auf Basis des jeweiligen Teilaltersrücktrittsgrades. Es gelten jeweils die Bestimmungen des comPlan-Reglements zum Zeitpunkt des jeweiligen Teilpensionierungsschrittes.

Die Mitarbeitenden verbleiben während der Laufzeit des Modells in der bisherigen Funktion. Das Arbeitsverhältnis kann durch die Mitarbeitenden mit der vertraglichen Kündigungsfrist jederzeit gekündigt wer-

den. Swisscom kann das Arbeitsverhältnis nur bei ungenügenden Leistungen oder Fehlverhalten kündigen. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der definierten Geltungsdauer, spätestens mit Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ohne Anspruch auf weitere Leistungen. Nach Abschluss der Laufzeit verpflichten sich die Mitarbeitenden, sich gemäss den Bestimmungen des jeweiligen comPlan-Reglements vollumfänglich pensionieren zu lassen.

Der Ziel-Lohn wird während der vereinbarten Laufzeit gemäss den Bestimmungen des jeweiligen GAV ausgerichtet und dem entsprechenden Beschäftigungsgrad angepasst. Lohnanpassungen sind im Rahmen der jährlich stattfindenden Lohnrunden möglich.

4.7.2 Einsatzmodell WORKLINK für Mitarbeitende der Kategorie G

Im Rahmen des Einsatzmodells WORKLINK treten die Mitarbeitenden zu WORKLINK über. Sie werden für temporäre Arbeitseinsätze im internen und externen Arbeitsmarkt eingesetzt. Mit dem Wechsel zu WORKLINK reduziert sich der bisherige Ziel-Lohn auf 50% (= Garantielohn). Zusätzlich zum Garantielohn garantiert WORKLINK einen durchschnittlichen Umsatzanteil durch temporäre Arbeitseinsätze im Umfang von 50% des bisherigen Beschäftigungsgrades auf der Basis des GAV-Mindestlohns.

Der während den Einsätzen erarbeitete Ertrag abzüglich der Kosten für die WORKLINK-Leistungen wird den Mitarbeitenden zusätzlich zum Garantielohn bis maximal zum bisherigen Ziel-Lohn ausbezahlt.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses müssen die Mitarbeitenden alles Zumutbare zur Eingliederung in den Arbeitsprozess unternehmen. Sie sind verpflichtet, an den Massnahmen von WORKLINK, insbesondere an der Teilnahme an temporären Beschäftigungseinsätzen aktiv mitzuwirken. Bei nachgewiesener Nichteinhaltung der Pflicht können die Laufzeit bzw. Leistungen gekürzt oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst werden.

Der bisherige versicherte Verdienst bei der Pensionskasse wird beibehalten und die Differenz der Arbeitgeber-Beiträge wird von Swisscom übernommen.

Nach Abschluss der Laufzeit verpflichten sich die Mitarbeitenden, sich gemäss den Bestimmungen des jeweiligen comPlan-Reglements pensionieren zu lassen oder aus dem Unternehmen auszutreten.

5 Ermessensleistungen bei vorzeitigen Pensionierungen

Für Mitarbeitende, die von einem Personalabbau betroffen sind und die im Rahmen des Sozialplans vorzeitig pensioniert oder teilpensioniert werden und die sich trotz Sozialplan-Leistungen und intensiven Arbeitsbemühungen in einer finanziellen Notlage befinden⁷, prüft Swisscom auf Antrag und im Rahmen des Reglements „Fonds Härtefall vorzeitige Pensionierung“ der Stiftung sovis die Ausrichtung einer weitergehenden Ermessensleistung.

6 Sozialberatung / Fonds zur Linderung oder Vermeidung sozialer Notlagen

Die Dienste der Sozialberatung Swisscom (inkl. Sachhilfe-Leistungen in Notfallsituationen) stehen allen Teilnehmenden in Umschulungs- und Sozialplan-Programmen zur Verfügung.

Der Fonds zur Linderung oder Vermeidung sozialer Notlagen der Stiftung sovis kann für Mitarbeitende zur Anwendung kommen, bei denen Sozialplan-Leistungen zu kurz greifen.

⁷ Massgebend für den Erhalt von Ermessensleistungen sind die Budgetrichtlinien der Sozialberatung Swisscom.

7 Zumutbarkeit, Veränderung des Arbeitsverhältnisses und Betriebsübergang

7.1 Zumutbare Stellenangebote

Wer im Rahmen von Reorganisationen oder während der Marktorientierungsphase und während der Dauer der Sozialplan-Programme (Newplacement-Phase oder Einsatzmodelle) eine zumutbare Stelle nicht annimmt, verliert den Anspruch auf weitere Leistungen.

Stellenangebote gelten unter folgenden Voraussetzungen als zumutbar (abweichende individuelle Vereinbarungen zur Zumutbarkeit sind vorbehalten):

- angemessene Berücksichtigung von Fähigkeiten, bisheriger Tätigkeit, Beschäftigungsgrad und Ausbildung;
- Berücksichtigung der orts- und branchenüblichen Bedingungen, insbesondere der gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarkts;
- Lohneinbusse von maximal 15% des Ziel-Lohns; nach dem 4. Monat seit Beginn der Newplacement-Phase maximal 20% für Mitarbeitende, die keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern haben;⁸
- der Arbeitsweg übersteigt nicht 90 Minuten je Wegstrecke (von Türe Wohnort zu Türe Arbeitsort) mit öffentlichen Verkehrsmitteln; der neue Arbeitsweg, der gleich lang oder kürzer ist als der bisherige, ist in jedem Fall zumutbar, auch wenn er länger als die angegebene Zeit dauert.
- für Teilzeitbeschäftigte unter 40% ist ein Beschäftigungsgrad bis 40% zumutbar.

7.2 Veränderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses

Bei einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Swisscom Gruppe (z.B. Lohn, Standort) gelten die oben geregelten Zumutbarkeitskriterien. Lehnt die/der Mitarbeitende ein zumutbares Angebot ab, leitet Swisscom die Kündigung ein und die/der Mitarbeitende hat keinen Anspruch auf Sozialplan-Leistungen.

7.3 Betriebsübergang und Outsourcing

Betriebsübergang und Outsourcing umfassen – neben Fällen des Betriebsübergangs im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen – auch Management-buy-out, Franchising und ähnliche Formen von Auslagerungen. Folgende Leistung wird ausgerichtet, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind: Bei Übertritt in die neue Firma, an der Swisscom nicht oder nur mit einer Minderheitsbeteiligung partizipiert, wird unabhängig vom Beschäftigungsgrad eine einmalige Mobilitätspauschale von CHF 10'000 ausgerichtet. Mitarbeitenden im befristeten Arbeitsverhältnis wird die Leistung ausbezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis ab Übertritt noch mindestens 3 Monate andauert.

Bei einem Betriebsübergang geht das Arbeitsverhältnis nach Art. 333 Abs. 1 OR automatisch über. In allen anderen Fällen wird der Übertritt zwischen den Mitarbeitenden und dem neuen Arbeitgeber vertraglich geregelt.

Der Übertritt gilt bezüglich Arbeitsweg als zumutbar, wenn die in Ziffer 7.1 festgelegten Zumutbarkeitsrichtlinien eingehalten sind.

Die/Der Mitarbeitende wird rechtzeitig über den Übertritt und die Folgen einer Ablehnung des Übertritts informiert. Lehnt die/der Mitarbeitende trotz zumutbarem Angebot den Übertritt ab, löst Swisscom bzw. die angeschlossene Unternehmung das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der einzel- bzw. gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf. Bei einem Betriebsübergang im Sinne der gesetzlichen Bestim-

⁸ Davon ausgenommen sind Lohneinbussen im Rahmen der Einsatzmodelle gemäss Ziffer 4.7.

mungen wird das Anstellungsverhältnis nach Vorliegen der schriftlichen Ablehnungserklärung ohne weiteres auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist (1, 2 bzw. 3 Monate je nach Anstellungsdauer) aufgelöst. In beiden Fällen können keine Leistungen aus dem Sozialplan bezogen werden.

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften werden möglichst frühzeitig über Auslagerungsprojekte informiert, sofern Swisscom aus unternehmenspolitischen Gründen nicht Stillschweigen bewahren will.

8 Paritätische Steuerungsgruppe

Der Vollzug dieses Sozialplans wird durch die Paritätische Steuerungsgruppe begleitet. Die Steuerungsgruppe hat maximal 8 Mitglieder, je zur Hälfte Vertreter/innen der vertragsschliessenden Gewerkschaften und Swisscom. Die Paritätische Steuerungsgruppe wählt die/den Vorsitzende/n, je alternierend aus den Vertreter/innen von Swisscom bzw. der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die Dauer eines Jahres. Sie kann Ausschüsse bilden. Expertinnen und Experten sowie Vertretungen aus den betroffenen Bereichen können fallweise beigezogen werden.

Die Aufgaben der Paritätischen Steuerungsgruppe sind neben den vorerwähnten insbesondere:

- Bewertung der erzielten Ergebnisse und Unterstützung der Sozialplan-Organisationen und -Programme;
- Überprüfung der Anwendung des Employability-Fonds;
- Einbringen von Vorschlägen für die Umsetzung dieses Sozialplans;
- Vorgängige Anhörung bei Ergreifung von Massnahmen oder Kündigungen von Arbeitsverhältnissen mit Swisscom (nach Eintritt in die Newplacement-Phase) oder WORKLINK durch den Arbeitgeber gemäss Ziffer 4.7.2;
- Entscheid bei Rekursen gegen die Verweigerung einer Verlängerung der Sozialplan-Leistungen (vgl. Ziffer 4.3);
- Erlass von Ausführungsbestimmungen;
- Erlass von allfällig notwendigen Übergangsbestimmungen.

9 Schlussbestimmungen

Dieser Sozialplan tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2015. Sofern keine der Verhandlungsparteien bis zum 31. Juni 2015 Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser Sozialplan automatisch um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2016.

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

Der Sozialplan ist gültig für alle Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2013 und vor der Beendigung des Sozialplans persönlich über einen Stellenverlust bzw. eine Umschulungsmassnahme infolge von betrieblichen Änderungen informiert werden.

3050 Bern,

Swisscom AG

.....
Carsten Schloter
CEO

.....
Hans C. Werner
CPO

syndicom - Gewerkschaft Medien und Kommunikation

.....
Giorgio Pardini
Leiter Sektor Telecom/IT
Mitglied der Geschäftsleitung

.....
Daniel Münger
Zentralsekretär

transfair – der Personalverband des Service Public

.....
Chiara Simoneschi-Cortesi
Präsidentin

.....
Robert Métrailler
Branchenleiter Communication

Anhänge

- Anhang 1: Einzelarbeitsvertrags-Muster Swisscom (Newplacement-Phase/Newplacement Programm)
- Anhang 2: Einzelarbeitsvertrags-Muster WORKLINK AG
- Anhang 3: Schutz der Mitglieder der Personalvertretung und der Mitglieder eines Firmenvorstandes/Branchenvorstandes der vertragsschliessenden Gewerkschaften