

Vereinbarung

Zwischen

Swisscom AG

3050 Bern

- Swisscom -

und

Gewerkschaft Kommunikation

Looslistrasse 15, 3027 Bern

**transfair, Christliche Gewerkschaft service public
und Dienstleistungen Schweiz**

Hopfenweg 21, Postfach, 3000 Bern 14

- vertragsschliessende Gewerkschaften -

über den

Sozialplan 2006

Zielsetzung	3
1 Geltungsbereich	3
2 Redeployment / Beschäftigungswirksame Massnahmen.....	3
3 Leistungen des Sozialplanes.....	3
3.1 Differenzierung und Umfang der Leistungen	3
3.1.1 Allgemeine Regelungen	3
3.1.2 Leistungen für ältere Mitarbeitende.....	4
3.2 Outplacement Programm	5
3.3 Grundleistung und Mobilitätsförderung	5
3.4 Individuell festzulegende Leistung	5
3.4.1 Individuell festzulegende Leistung für die Kategorien A-D.....	6
3.4.2 Individuell festzulegende Leistung für die Kategorie E.....	6
3.5 Unterstützung von Unternehmensgründungen.....	7
3.6 Sozialberatung / Fonds für Härtefälle.....	7
4 Zumutbarkeit, Veränderung des Arbeitsverhältnisses und Betriebsübergang.....	7
4.1 Zumutbare Stellenangebote	7
4.2 Veränderung des Arbeitsverhältnisses.....	8
4.3 Betriebsübergang und Outsourcing	8
5 Paritätische Steuerungsgruppe	8
6 Teilpensionierte (gemäss Massnahmenpaket Perspektiven 1999)	8
7 Subsidiäre Haftung der Swisscom AG (Holding).....	9
8 Schlussbestimmungen	9

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 Arbeitsmarkt.

1 Geltungsbereich

Der Sozialplan stützt sich auf Art. 3.4 des GAV Swisscom.

Er gilt für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden – mit Ausnahme der Mitarbeitenden mit einem Einzelarbeitsvertrag (EAV) gemäss Anhang 8 des GAV – der Swisscom AG sowie folgender Gruppengesellschaften:

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|---------------------------|
| - Swisscom Fixnet AG | - Swisscom Mobile AG | - Swisscom IT Services AG |
| - Swisscom Solutions AG | - Billag AG | - Accarda AG |
| - Swisscom Immobilien AG | - Swisscom Broadcast AG | - Swisscom Eurospot AG |
| - Infonet Schweiz AG | - SICAP AG | - PersPec AG |

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).

Der Sozialplan ist nur anwendbar auf Personalabbau (Stellenabbau und Skill Change), welcher von Swisscom und den angeschlossenen Unternehmungen bis Ende Gültigkeitsdauer beschlossen wird und worüber die betroffenen Mitarbeitenden persönlich informiert worden sind.

Bei Betriebsübergang / Outsourcing und bei Standortverschiebungen gelten besondere Bestimmungen (vgl. 4.2 bzw. 4.3).

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 nur ein Anspruch auf eine Grundleistung gemäss Kategorie A (vgl. 3.1.1).

2 Redeployment / Beschäftigungswirksame Massnahmen

Swisscom fördert das Redeployment¹ als Alternative zum effektiven Stellenabbau. Ziel ist die frühzeitige Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und die Suche nach einer neuen Perspektive noch vor dem Bezug von Sozialplanleistungen.

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

3 Leistungen des Sozialplans

3.1 Differenzierung und Umfang der Leistungen

3.1.1 Allgemeine Regelungen

Differenzierung nach Kategorien

Allen vom Personalabbau betroffenen Mitarbeitenden steht eine Transferphase, eine Grundleistung sowie auf Antrag und basierend auf der einheitlich beurteilten persönlichen Situation eine individuell festzulegende Leistung zu. Der Umfang dieser Leistungen unterscheidet sich nach Betroffenenkategorien, die sich aus bestimmten Lebens- und Dienstaltersgruppen zusammensetzen. Es wird zwischen fünf Kategorien unterschieden:

¹ Unter Redeployment verstehen die Parteien dieses Sozialplans die erfolgreiche Vermittlung von Personen, deren aktuelle Stellen in absehbarer Frist von Abbau bedroht sind und nicht wiederbesetzt werden oder deren Stelle aufgrund von Skill Change neu besetzt wird, unabhängig davon ob die Stelleninhaber eine Stelle im externen Markt finden oder ob sie intern eine neue Aufgabe annehmen. Redeployment bezieht sich dabei sowohl auf einzelne Personen als auch auf fallbezogene Personengruppen.

Lebensalter ² Dienstalter ²	20-29	30-39	40-49	50-54	55+
Bis 4	A	A	C	D	E
5-14	A	B	C	D	E
15-24		C	C	E	E
25-29			D	E	E
30+			E	E	E

Grundleistung

Die Grundleistung steht allen vom Personalabbau Betroffenen zur Verfügung und beinhaltet Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Perspektive innerhalb oder ausserhalb von Swisscom (Outplacement Programm). Während der Dauer der Grundleistung wird der letzte Soll-Lohn (bzw. Jahreslohn fix) bezahlt. Das bestehende Arbeitsverhältnis mit Swisscom bzw. einer angeschlossenen Unternehmung wird beendet und es wird für die Dauer der Grundleistung ein befristeter Einzelarbeitsvertrag (EAV) mit Swisscom abgeschlossen.

Individuell festzulegende Leistung

Für diejenigen vom Personalabbau Betroffenen, bei denen sich während der Grundleistung zeigt, dass Schwierigkeiten auftreten können (eingeschränkte Arbeitsmarktfähigkeit hinsichtlich Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Mobilität und Flexibilität, sowie gesundheitliche oder soziale Probleme), wird auf Antrag eine individuelle Leistung festgelegt. Diese kann aus einer rechtzeitig zu vereinbarenden Programmverlängerung und/oder aus einer Barleistung bestehen. Für Mitarbeitende der Kategorie E ist auch der Eintritt in ein Work_Link Programm möglich. Bei einer Programmverlängerung wird der Einzelarbeitsvertrag entsprechend angepasst.

Transferphase

Bei der Transferphase handelt es sich um die Periode zwischen der individuellen, schriftlichen Information über den Stellenverlust und dem vereinbarten Übertritt in die Grundleistung (befristeter neuer EAV). Während dieser Zeit findet ein wichtiger Teil der Redeployment Prozesse statt. In der Regel arbeiten Mitarbeitende während der Transferphase an ihrer bisherigen Stelle weiter. Sie erhalten aber die nötige Zeit, um sich im Rahmen des Outplacement Programms von PersPec auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten (Standortbestimmung und Bewerbungstechnik) und vor allem um innerhalb der Swisscom, aber auch ausserhalb, eine neue Perspektive zu suchen.

Nimmt die/der Mitarbeitende den befristeten neuen EAV für Grundleistung und Outplacement Programm nicht an, löst Swisscom, bzw. die angeschlossene Unternehmung, das Anstellungsverhältnis unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfristen auf den Zeitpunkt der Aufhebung der Stelle (entspricht vorgesehenem Übertrittszeitpunkt in die Grundleistung) auf.

Leistungsumfang

	Transferphase ³	Grundleistung	Individuell festzulegende Leistung ⁴
Kategorie A	3 Monate	4 Monate	bis 6 Monate
Kategorie B	3 Monate	6 Monate	bis 6 Monate
Kategorie C	3 Monate	8 Monate	bis 7 Monate
Kategorie D	3 Monate	12 Monate	bis 10 Monate
Kategorie E ⁵	3 Monate	16 Monate	bis 24 Monate

3.1.2 Leistungen für ältere Mitarbeitende

Für Mitarbeitende, die beim Eintritt in die Grundleistung das 55. Altersjahr vollendet haben und die bis zum Ende des Bezugs von individuell festgelegten Leistungen keine Perspektive gefunden haben, prüft Swisscom auf Antrag die Ausrichtung einer weiter gehenden Ermessensleistung zur Sicherung der Altersvorsorge bis zur Vollendung des 60. Altersjahrs (je nach persönlicher finanzieller Situation: Beiträge an die Finanzierung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die Weiterführung der Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und

² Es gilt das jeweils vollendete Alter und vollendete Dienstalter beim Beginn der Grundleistung.

³ Transferphase garantiert. Freistellung für die Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess nach Bedarf.

⁴ Die individuell festzulegende Leistung wird in Monatslöhnen (Soll-Lohn) ausgedrückt; Bar-Anteile werden auf dieser Basis berechnet.

⁵ Die gesamten Leistungen (Grund- und individuell festzulegende Leistung) für Mitarbeitende dieser Kategorie betragen maximal die Summe der Monatsgehälter bis zur Vollendung des 60. Altersjahrs.

Invalidität bei comPlan im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft⁶ und/oder Finanzierung einer AHV-Überbrückungsrente⁷ von comPlan, resp. Leistungen maximal in diesem Ausmass).

Mitarbeitende, die bei Stellenverlust oder während der Sozialplan-Leistung das 60. Altersjahr vollenden, sind verpflichtet, sich mit dem vollendeten 60. Altersjahr pensionieren zu lassen. Swisscom prüft auf Antrag die Ausrichtung einer weiter gehenden Ermessensleistung (je nach persönlicher finanzieller Situation: maximal im Umfang der Finanzierung einer AHV-Überbrückungsrente von comPlan⁸).

Die genannten Leistungen werden aus dem Fonds für soziale Härtefälle Sozialplan Swisscom finanziert (vgl. 3.6). Wird eine Einlage an comPlan zur Ausrichtung einer Rentenleistung überwiesen, so wird diese Rentenleistung versicherungstechnisch aufgrund der Höhe der Einlage berechnet.

Die Paritätische Steuerungsgruppe (vgl. 5) oder ein auf ihre Empfehlung eingesetzter paritätisch zusammengesetzter Fondsvorstand ist Rekursstelle für ganz oder teilweise abgewiesene Anträge.

3.2 Outplacement Programm

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

Die Mitarbeitenden werden durch individuell abgestimmte Massnahmen unterstützt.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich aktiv um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen und eine zumutbare Stelle anzunehmen. Bei nachgewiesener Nichteinhaltung der Pflicht, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, können die Leistungen des Sozialplans gekürzt oder sistiert werden; wird eine zumutbare Stelle nicht angenommen, erfolgt in jedem Fall die Einstellung weiterer Leistungen. Bevor Swisscom eine Massnahme ergreift, ist der/dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren und die Paritätische Steuerungsgruppe anzuhören.

Das Outplacement Programm beginnt mit ersten Massnahmen während der Transferphase und dauert im Normalfall bis zum Ende der Grundleistung (vgl. 3.1.1). Die Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess wird in jedem Fall im Rahmen der Transferphase eingeleitet.

Weiterbildung / Ausbildung

Im Rahmen des Outplacement-Programms werden Beiträge an die Finanzierung von individuellen Qualifizierungsmassnahmen geleistet. Detaillierte Regelungen dazu werden von der Paritätischen Steuerungsgruppe festgelegt. Der maximale individuelle Beitrag liegt bei insgesamt CHF 15'000. Weitergehende Massnahmen können durch Beiträge aus der individuell festzulegenden Leistung finanziert werden.

3.3 Grundleistung und Mobilitätsförderung

Die pro Kategorie festgelegte Grundleistung kann im Einzelfall wie folgt im Sinne einer Förderung der Mobilität eingesetzt werden.

Beim Antritt einer neuen Stelle vor Übertritt in die Grundleistung bzw. vor Ablauf der Grundleistung kann das verbleibende Grundleistungs-Budget (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 Wohnortwechsel 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 Grundleistung, falls diese tiefer ist).

Bei der Gründung eines Unternehmens (vgl. 3.5) kann ein verbleibendes Grundleistungs-Budget als Startkapital bezogen werden (keine Begrenzung; volle Leistung möglich).

Wenn sich ein Stellenverlust länger im Voraus abzeichnet, können Vorgesetzte und Mitarbeitende übereinkommen, die Mittel der Grundleistung für eine berufsbegleitende Weiterbildung/Umschulung zu verwenden – dies als Ersatz oder Teilersatz für einen späteren Sozialplan-Anspruch.

3.4 Individuell festzulegende Leistung

⁶ Im Maximalfall vollständig finanziert.

⁷ Maximal im Rahmen einer durch Swisscom finanzierten AHV-Überbrückungsrente gemäss jeweils geltendem comPlan Reglement

⁸ Maximal im Rahmen einer durch Swisscom finanzierten AHV-Überbrückungsrente gemäss jeweils geltendem comPlan Reglement

Grundsatz

Eine individuelle Leistung wird für diejenigen Mitarbeitenden festgelegt, für welche die Grundleistung aus nachvollziehbaren Gründen zu kurz greift. Konkret hat Anspruch auf eine individuell festzulegende Leistung, wer mit Problemen der folgenden Art konfrontiert ist:

- eingeschränkte Vermittelbarkeit im betreffenden Arbeitsmarkt (z.B. Beruf, zumutbare Arbeitsorte), insbesondere begründet durch Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Mobilität;
- gesundheitliche Probleme (z.B. längere Krankheit oder Unfall, mögliche Invalidisierung, Einschränkungen für bestimmte Tätigkeiten);
- persönliche Situation (z.B. Familienpflichten, Unterstützungspflichten, finanzielle Probleme bei einer Einkommensreduktion).

Antrag

Individuelle Leistungen werden auf Antrag der/des Mitarbeitenden festgelegt. Für einen Antrag ist in der Regel ein Visum von PersPec oder der Sozialberatung Swisscom nötig. Diese beiden Stellen beraten und unterstützen die Mitarbeitenden bei der Antragstellung.

Bemessung und Umsetzung

Individuelle Leistungen werden durch Swisscom festgelegt. Die Details zur Beurteilung und Bemessung individuell festzulegender Leistungen (Kriterien, Prozesse usw.) werden von den Parteien dieses Sozialplans in der Paritätischen Steuerungsgruppe (vgl. 5) geregelt.

Die Paritätische Steuerungsgruppe ist Rekursstelle für ganz oder teilweise abgewiesene Anträge. Bei Stimmengleichheit wird der Rekurs einem gemeinsam bestimmten, für die Dauer des Sozialplans ernannten Einzelschiedsrichter zum abschliessenden Entscheid vorgelegt. Dieses Amt kann dem/der Präsidenten/Präsidentin der Paritätischen Schlichtungskommission GAV Swisscom als Zusatzmandat übertragen werden.

3.4.1 Individuell festzulegende Leistung für die Kategorien A-D

Mitarbeitende in den Kategorien A-D, die eine individuell festzulegende Leistung erhalten, können diese primär als Verlängerung des Outplacement Programms beziehen. Ein Teil der individuell festzulegenden Leistung kann auch zur Finanzierung einer Weiterbildung während dem Outplacement Programm verwendet werden.

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.

Bei einer Unternehmensgründung (vgl. 3.5) kann die individuell festzulegende Leistung ganz oder teilweise als Startkapital verwendet werden.

In einzelnen Fällen ist ein ganzer oder teilweiser Barbezug einer individuell festzulegenden Leistung zur Überwindung kurzfristiger finanzieller Schwierigkeiten möglich; dies allerdings nur nach Freigabe durch die Sozialberatung Swisscom.

3.4.2 Individuell festzulegende Leistung für die Kategorie E

Das Ausmass der gesamten individuell festzulegenden Leistung ist abhängig von der persönlichen Situation und wird gemäss der oben erwähnten Grundlage bestimmt, wobei das Kriterium Alter bereits im Rahmen der 16-monatigen Grundleistung berücksichtigt ist.

Eine individuell festzulegende Leistung in der Kategorie E kann während insgesamt maximal 6 Monaten als Verlängerung des Outplacement-Programms bezogen werden. Dabei kann ein Teil zur Finanzierung von Weiterbildungen verwendet werden.

Grund- und individuell festzulegende Leistungen können in einem Work_Link⁹ Programm verwertet werden. Dabei werden die Mittel für eine umfangmässig von der/dem Mitarbeitenden gewählte Teil-Lohnfortzahlung verwendet (Garantielohn); die Dauer des Programms ist von der Höhe des gewählten Garantielohns und vom verfügbaren Budget (Grundleistung plus individuell festzulegende Leistung) abhängig. Der während Einsätzen erarbeitete Ertrag wird ebenfalls direkt an den Teilnehmenden ausbezahlt (abzüglich Kosten für die Work_Link-Leistungen). Beim Work_Link Programm verpflichtet sich die/der Mitarbeitende zu Arbeitseinsätzen. Die Rechte und Pflichten werden

⁹ Die Work_Link AG bietet Dienstleistungen für ältere und langjährige Mitarbeitende der Swisscom Gruppe, die vom Personalabbau betroffen sind. Work_Link bietet ein Programm basierend auf Temporär- und Langzeit-Einsätzen verbunden mit einem individuell festgelegten Garantielohn.

in einem Einzelarbeitsvertrag mit Work_Link geregelt. Die finanzielle Absicherung (persönlich/Familie) muss dabei auf Basis des Garantielohns gewährleistet sein.

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.

Bei einer Unternehmensgründung (vgl. 3.5) kann die ganze individuell festzulegende Leistung oder ein Teil davon als Startkapital verwendet werden.

Im Rahmen des jeweils geltenden comPlan-Reglements kann die individuell festzulegende Leistung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Einkaufslimiten zur Erhöhung des Altersguthabens verwendet werden.

In einzelnen Fällen ist ein ganzer oder teilweiser Barbezug einer individuell festzulegenden Leistung zur Überwindung kurzfristiger finanzieller Schwierigkeiten möglich; dies allerdings nur nach Freigabe durch die Sozialberatung Swisscom.

3.5 Unterstützung von Unternehmensgründungen

Im Rahmen des Sozialplans werden Unternehmensgründungen unterstützt. Das Angebot umfasst:

- Beratung/individuelles Coaching zur Unternehmensgründung;
- unabhängige Beurteilung des Businessplans durch eine Expertenstelle;
- finanzielle Unterstützung aus Grundleistung und/oder individuell festzulegender Leistung (Startkapital, vgl. 3.3 und 3.4).

3.6 Sozialberatung / Fonds für Härtefälle

Die Dienste der Swisscom Sozialberatung (inkl. Sachhilfe-Leistungen in Notfallsituationen) stehen allen Teilnehmenden in Sozialplan-Programmen zur Verfügung. Härtefälle werden grundsätzlich durch die Ausrichtung der individuell festzulegenden Leistung aufgefangen.

Der Fonds für soziale Härtefälle Sozialplan Swisscom¹⁰ kann dabei ergänzend zur Verwendung kommen, dies insbesondere für die Finanzierung von Ermessensleistungen für Mitarbeitende, die beim Eintritt in die Grundleistung das 55. Altersjahr vollendet haben (vgl. 3.1.2) und für Mitarbeitende, bei denen aufgrund einer akuten Veränderung der Situation (v.a. gesundheitlich oder sozial) während einem Sozialplan-Programm eine vor dieser Veränderung festgelegte individuelle Leistung zu kurz greift.

4 Zumutbarkeit, Veränderung des Arbeitsverhältnisses und Betriebsübergang

4.1 Zumutbare Stellenangebote

Wer während der Transferphase und während der Dauer der Grundleistung 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, Arbeitszeit, Beschäftigungsgrad, Ausbildung und Interessen;
- Berücksichtigung der orts- und branchenüblichen Bedingungen, insbesondere der gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarkts;
- Lohnneinbusse von max. 10% des Soll-Lohns; nach Beginn der Grundleistung darf eine Lohnneinbusse 15% betragen, nach dem 4. Monat seit Beginn der Grundleistung maximal 20% für Mitarbeitende ohne persönliche Unterstützungspflichten (Kinder, Partner, weitere Angehörige);
- der Arbeitsweg übersteigt nicht 90 Minuten je Wegstrecke (von Türe Wohnort zu Türe Arbeitsort) mit öffentlichen Verkehrsmitteln; bei Mitarbeitenden ohne persönliche Unterstützungspflichten (Kinder, Partner, weitere

¹⁰ Bereitgestellt im Zusammenhang mit den Sozialplänen 2001 und Massnahmenpaket Perspektiven 1999. Die verbleibenden vertraglichen Verpflichtungen aus diesen Sozialplänen werden für die Verwendung im vorliegenden Sozialplan bis zu einem Betrag von CHF 8 Mio in einen Fonds der Stiftung sovis ausfinanziert.

Angehörige) beträgt der maximale zumutbare Arbeitsweg 105 Minuten; 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.

4.2 Veränderung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Swisscom Gruppe (z.B. 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.

4.3 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 4.1 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 Bestimmungen 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.

5 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.

Die Aufgaben der Paritätischen Steuerungsgruppe sind neben den vorerwähnten insbesondere:

- Bewertung der erzielten Ergebnisse und Unterstützung der Sozialplan-Organisationen und -Programme;
- Einbringen von Vorschlägen für die Umsetzung dieses Sozialplans;
- vorgängige Anhörung bei Kündigungen von Arbeitsverhältnissen mit Swisscom (nach Eintritt in die Grundleistung) oder Work_Link durch den Arbeitgeber;
- Beurteilung von Rekursen gegen die Verweigerung oder Bemessung von Leistungen;
- Erlass von Ausführungsbestimmungen;
- Erlass von allfällig notwendigen Übergangsbestimmungen.

6 Teilpensionierte (gemäss Massnahmenpaket Perspektiven 1999)

Mitarbeitende mit einer Teilpensionierungs-Vereinbarung gemäss Massnahmenpaket Perspektiven (1999) werden bei einem Stellenverlust unter Beibehaltung der bisherigen Bedingungen freigestellt. Wird nach dem Stellenverlust und vor Erreichen des Pensionierungsalters (60) eine zumutbare Beschäftigung innerhalb von Swisscom gefunden, ist die/der Mitarbeitende verpflichtet, diese anzunehmen.

7 Subsidiäre Haftung der Swisscom AG (Holding)

Für Verpflichtungen aus den Sozialplänen 1999, 2001 und 2006, welche bis zum Ablauf dieses Sozialplans entstehen, haftet die Swisscom AG (Holding) bei Zahlungsunfähigkeit der Gruppengesellschaften subsidiär.

8 Schlussbestimmungen

Dieser Sozialplan tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von jeder Partei mit einer Frist von 6 Monaten auf Ende eines Kalenderjahres, erstmals per 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

Der Sozialplan ist gültig für alle vom Personalabbau betroffenen Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2006 und vor der Beendigung des Sozialplans persönlich über einen Stellenverlust informiert werden.

3050 Bern, 9. November 2005

Swisscom AG

.....
Jens Alder
CEO

.....
Günter Pfeiffer
CPO

Gewerkschaft Kommunikation

.....
Christian Levrat
Zentralpräsident

.....
Alain Carrupt
Vizepräsident

Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz (*transfair*),

.....
Hugo Gerber
Präsident

.....
Michel Pillonel
Leiter Communication

Anhänge

- Anhang 1: Einzelarbeitsvertrags-Muster Swisscom (Grundleistung/Outplacement Programm)
- Anhang 2: Einzelarbeitsvertrags-Muster Work_Link AG (wird zu einem späteren Zeitpunkt erstellt)
- Anhang 3: Schutz der Betriebskommissionsmitglieder
- Anhang 4: Schutz von definierten Mitgliedern der Gewerkschaften