

Zürich, 05.02.2025

# **SOZIALPLAN**

## BETREFFEND ABBAUMASS- NAHMEN AUS WIRTSCHAFT- LICHEN GRÜNDEN

Zwischen

Swisscom Directories AG  
Förrlibuckstrasse 62  
8005 Zürich

und den vertragschliessenden Gewerkschaften:

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

Transfair – der Personalverband des Service Public  
Hopfenweg 21, 300 Bern 14

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Ausgangslage, Zweck und Umsetzung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich / Anwendbarkeit / Geltungsdauer</b>	<b>3</b>
2.1	Festangestellte Mitarbeitende	3
2.2	Entscheid über Anwendbarkeit des Sozialplans	3
<b>3</b>	<b>Leistungen des Sozialplans</b>	<b>3</b>
3.1	Allgemeines	3
3.2	Bezug von Sozialplan-Leistungen	3
3.2.1	Mitarbeitende unter 30 Jahren	4
3.2.2	Mitarbeitende ab vollendetem 30. Altersjahr: Marktorientierungs-Phase	4
3.2.3	Mitarbeitende ab vollendetem 30. Altersjahr: Newplacement-Phase	4
3.2.4	Vorzeitiger Antritt einer neuen Stelle	4
3.3	Leistungen bei Pensums- und/oder Lohnreduktionen infolge Änderungskündigung	4
3.3.1	Pensums-/Lohnreduktion <=15 Stellenprozent auf Basis einer Vollzeitstelle und lineare Lohnreduktion	5
3.3.2	Pensums-/Lohnreduktion > 15 Stellenprozent auf Basis einer Vollzeitstelle und lineare Lohnreduktion:	5
3.4	Vorzeitige Pensionierung	5
3.5	Freistellung	5
3.5.1	Ersatzeinkommen	5
3.6	Ferienguthaben/Mehrstunden	5
3.7	Dienstalters- bzw. Pensionierungsgeschenk	6
3.8	Rückzahlungsverträge und Verpflichtungen	6
3.8.1	Arbeitszeugnis	6
<b>4</b>	<b>Versicherungen</b>	<b>6</b>
4.1	Unfall- und Krankenversicherung	6
4.2	Personalvorsorge	6
<b>5</b>	<b>Inkrafttreten und Geltungsdauer</b>	<b>7</b>
	<b>Anhang 1 zum Sozialplan / Vertraulich: Härtefallfonds</b>	<b>8</b>

## 1 AUSGANGSLAGE, ZWECK UND UMSETZUNG

Der Sozialplan wurde von Swisscom Directories mit den Gewerkschaften syndicom und transfair erarbeitet und kommt bei Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen bei Swisscom Directories zur Anwendung. Seine Anwendung stellt die Gleichbehandlung der Betroffenen sicher.

Der vorliegende Sozialplan soll die negativen wirtschaftlichen Folgen eines Stellenabbaus möglichst verhindern oder mildern. Die betroffenen Mitarbeitenden sollen während ihrer beruflichen Neuorientierung und Stellensuche durch ein Massnahmenprogramm begleitet werden. Ziel ist eine Anschlusslösung zu finden.

Die gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen sowie die Verpflichtungen des während der Laufzeit auf die betroffenen Mitarbeitenden anzuwendenden Gesamtarbeitsvertrages (nachfolgend „GAV“) werden eingehalten, soweit dieser Sozialplan keine abweichenden Bestimmungen enthält, die für Letztere günstiger sind.

## 2 GELTUNGSBEREICH / ANWENDBARKEIT / GELTUNGSDAUER

### 2.1 Festangestellte Mitarbeitende

Der Sozialplan findet Anwendung auf alle festangestellten Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind und deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen mittels Kündigung oder Änderungskündigung aufgelöst oder geändert wird.

Der Sozialplan ist namentlich nicht anwendbar auf Mitarbeitende:

- die eine zumutbare Tätigkeit im vergleichbaren Umfang mit weniger als 15% Lohneinbusse innerhalb der Swisscom Directories ablehnen;
- die das ordentliche AHV-Rentenalter während der ordentlichen Kündigungsfrist erreichen;
- die bereits vor der Information über den Stellenabbau in einem gekündigten Arbeitsverhältnis standen;
- mit denen bereits vor der Information über den Stellenabbau eine Vereinbarung betreffend vorzeitige Pensionierung getroffen wurde;
- deren Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen gemäss OR Art. 337, wegen ungenügender Leistung oder aus Verhaltensgründen aufgelöst wird. In solchen Fällen werden die Gewerkschaften informiert.

### 2.2 Entscheid über Anwendbarkeit des Sozialplans

Bei Unklarheiten über die Anwendbarkeit des Sozialplans entscheiden die unterzeichnenden Parteien. Auf konsultatorischer Basis wird die Personalkommission einbezogen.

## 3 LEISTUNGEN DES SOZIALPLANS

### 3.1 Allgemeines

Alle betroffenen Mitarbeitenden erhalten eine schriftliche Kündigung bzw. Änderungskündigung. Das Arbeitsverhältnis wird unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist aufgelöst bzw. geändert. Allen Mitarbeitenden, auch jenen in der Probezeit, wird eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten gewährt.

### 3.2 Bezug von Sozialplan-Leistungen

Die Leistungen des Sozialplans sind auf alle von Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen betroffenen Mitarbeitenden ab dem vollendeten 30. Altersjahr anwendbar. Die betroffenen Mitarbeitenden werden im Rahmen eines Marktorientierungs- und Newplacement-Programms begleitet. Nimmt die/der Mitarbeitende das Angebot der Newplacement-Phase (vgl. Ziffer 3.2.3) nicht an, endet das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist.

### 3.2.1 Mitarbeitende unter 30 Jahren

Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt des Stellenabbaus jünger als 30 Jahre alt sind, profitieren von folgenden Kündigungsfristverlängerungen:

- Weniger als zwei Dienstjahre: ein Monat Kündigungsfristverlängerung
- Ab zwei Dienstjahren: 2 Monate Kündigungsfristverlängerung

### 3.2.2 Mitarbeitende ab vollendetem 30. Altersjahr: Marktorientierungs-Phase

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 (s. Ziffer 3.2.3). Zum Ende der Marktorientierungsphase (Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist) wird das bestehende Arbeitsverhältnis mit Swisscom Directories beendet.

In der Regel arbeiten Mitarbeitende während der Marktorientierungsphase in ihrer bisherigen Funktion weiter. Sie erhalten aber die nötige Zeit, um sich im Rahmen des Marktorientierungsprogramms auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten (Standortbestimmung und Bewerbungstechnik) und um sich auf eine Anstellung ausserhalb von Swisscom Directories auszurichten.

### 3.2.3 Mitarbeitende ab vollendetem 30. Altersjahr: Newplacement-Phase

Für die Dauer der Newplacement-Phase wird ein neuer, befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen:

- ab vollendetem 30. Altersjahr: Newplacementphase von 3 Monaten
- ab vollendetem 50. Altersjahr: Newplacementphase von 6 Monaten
- ab vollendetem 60. Altersjahr: Newplacementphase von 9 Monaten

Die Mitarbeitenden sind während der gesamten Newplacement-Phase von der Verpflichtung zur Leistungserbringung freigestellt.

Die Newplacement-Phase beinhaltet Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Perspektive innerhalb oder ausserhalb von Swisscom Directories (Newplacement-Programm) sowie die Vermittlung von temporären Arbeitseinsätzen. Während der Dauer der Newplacement-Phase wird der letzte Ziel-Lohn bezahlt.

### 3.2.4 Vorzeitiger Antritt einer neuen Stelle

Der vorzeitige Antritt einer neuen Stelle vor Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist ist in der Regel möglich, ausser die betrieblichen Möglichkeiten lassen dies nicht zu.

Der vorzeitige Antritt einer neuen Stelle während der Newplacement-Phase ist jederzeit möglich. Zum Zeitpunkt des Stellenantritts wird das befristete Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst.

## 3.3 Leistungen bei Pensums- und/oder Lohnreduktionen infolge Änderungskündigung

Erhalten Mitarbeitende innerhalb von Swisscom Directories eine neue Anstellung, werden in folgenden Fällen Leistungen ausgerichtet:

### **3.3.1 Pensums-/Lohnreduktion <=15 Stellenprozente auf Basis einer Vollzeitstelle und lineare Lohnreduktion**

Bei Annahme des Angebots wird das ursprüngliche Ziel-Salär nach Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist wie folgt fortbezahlt:

- jünger als 30 Jahre alt: weniger als 2 Dienstjahre: 1 Monat / ab zwei Dienstjahren: 2 Monate
- ab vollendetem 30. Altersjahr: 3 Monate
- ab vollendetem 50. Altersjahr: 6 Monate
- ab vollendetem 60. Altersjahr: 9 Monate

### **3.3.2 Pensums-/Lohnreduktion > 15 Stellenprozente auf Basis einer Vollzeitstelle und lineare Lohnreduktion:**

Die/der Mitarbeitende hat die Möglichkeit das Angebot abzulehnen. Im Falle der Ablehnung kommen die Leistungen des Sozialplans zur Anwendung.

### **3.4 Vorzeitige Pensionierung**

Mitarbeitenden, welche zum Zeitpunkt der Information über den Stellenabbau das 58. Altersjahr vollendet haben, steht die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung offen. Bei Wahl einer vorzeitigen Pensionierung werden den Mitarbeitenden folgende Leistungen geboten:

- Zusatzleistungen in Form einer Überbrückungsrente bis zur ordentlichen Pensionierung von max. CHF 80'100. Ergänzend gelten die Regelungen gemäss des zurzeit gültigen comPlan Personalvorsorgereglements, insbesondere Artikel 8-10. Zukünftige Anpassungen des comPlan Reglements bleiben vorbehalten.
- 6 Monate verlängerte Kündigungsfrist (zusätzlich zur vertraglichen Kündigungsfrist), dafür Entfall der Newplacement-Phase.

Die vorzeitige Pensionierung wird in Form einer Aufhebungsvereinbarung des gültigen Arbeitsvertrags gegenseitig vereinbart. Unabdingbarer Teil einer solchen Aufhebungsvereinbarung ist der ausdrückliche Verzicht auf die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen gemäss OR Art. 336c, wonach ein Arbeitsverhältnis durch Swisscom Directories nicht gekündigt werden darf, wenn die/der Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist/war.

### **3.5 Freistellung**

Freistellungen während der vertraglichen Kündigungsfrist werden nur ausgesprochen bzw. erlaubt, wenn dies die betrieblichen Umstände zulassen.

Während der Newplacement-Phase ist die/der Mitarbeitende freigestellt.

Die/Der Mitarbeitende ist berechtigt bereits während der Freistellung beruflich anderweitig tätig zu werden.

#### **3.5.1 Ersatzeinkommen**

Einkommen, das die/der Mitarbeitende während der Freistellung erzielt, ist unverzüglich der Abteilung Human Resources zu melden. Bei verspäteter bzw. ausbleibender Meldung wird das entsprechende Ersatzeinkommen rückwirkend angerechnet bzw. zurückgefordert.

### **3.6 Ferienguthaben/Mehrstunden**

Gekündigte Mitarbeitende beziehen ihr Ferienguthaben bzw. kompensieren ihre angehäuften Mehrstunden in Absprache mit Swisscom Directories, wenn immer möglich bis zum Ende der vertraglichen Kündigungsfrist.

Im Falle einer Freistellung während der vertraglichen Kündigungsfrist gelten offene Ferienansprüche und Überstunden-guthaben als abgegolten bzw. kompensiert.

### **3.7 Dienstalters- bzw. Pensionierungsgeschenk**

Mitarbeitenden wird das Dienstalters- bzw. Pensionierungsgeschenk gemäss dem einschlägigen Reglement ausgerichtet, wobei auf den Zeitpunkt des Ablaufs der vertraglichen Kündigungsfrist abgestellt wird.

### **3.8 Rückzahlungsverträge und Verpflichtungen**

Rückzahlungsverpflichtungen für arbeitgeberseitig unterstützte, angefangene oder vollendete Ausbildungen entfallen. Ebenso entfallen zeitliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit militärischen oder zivilen Dienstleistungen.

#### **3.8.1 Arbeitszeugnis**

Allen Mitarbeitenden wird, soweit möglich, innerhalb von 2 Wochen, spätestens jedoch innerhalb von vier Wochen nach der Kündigung ein Zwischenzeugnis ausgestellt, damit sie sich auf neue Stellen bewerben können. Per definitivem Austritt (Stellenantritt oder Ablauf der Newplacement-Phase) wird das Schlusszeugnis zugestellt.

## **4 VERSICHERUNGEN**

### **4.1 Unfall- und Krankenversicherung**

Für betroffene Mitarbeitende, die nach dem Austritt keine neue Stelle antreten gilt, dass die Deckung der obligatorischen Unfallversicherung bis 31. Tage nach dem Beendigungszeitpunkt weiterläuft und ihnen die Möglichkeit offensteht, beim obligatorischen Unfallversicherer eine Abredeversicherung im Sinne von UVG Art. 3 Abs. 3 abzuschliessen, um die Versicherungsdeckung der obligatorischen Unfallversicherung auf 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erstrecken. Danach muss die Unfalldeckung über eine persönliche Versicherung (üblicherweise bei der Krankenkasse) abgeschlossen werden.

Bezüglich der Möglichkeit eines Übertritts in die Einzelkrankentaggeldversicherung des Krankentaggeldversicherers wird die Abteilung Human Resources die notwendigen Abklärungen für die betroffenen Mitarbeitenden machen, sofern von ihnen gewünscht. Ein Anspruch auf einen Übertritt in die Einzelkrankentaggeldversicherung des Krankentaggeldversicherers besteht jedoch nicht.

### **4.2 Personalvorsorge**

Bei Austritt aus dem Unternehmen kommen die Regelungen der Pensionskasse zur Anwendung.

## **5 INKRAFTTRETEN UND GELTUNGSDAUER**

Dieser Sozialplan tritt per 1. April 2025 in Kraft und führt den Sozialplan vom 1. Januar 2021 unverändert weiter. Er wird auf drei Jahre abgeschlossen und kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf das der Kündigung folgende Ende des Kalenderjahres, erstmals per 31. Dezember 2027, schriftlich gekündigt werden. Ansonsten verlängert sich dieser Sozialplan automatisch um jeweils ein Jahr.

Anhänge: Anhang 1 Härtefallfonds

## ANHANG 1 ZUM SOZIALPLAN / VERTRAULICH: HÄRTEFALLFONDS

Swisscom Directories stellt zusätzlich einen Härtefallfonds von CHF 100'000 pro Jahr zur Verfügung. Der Betrag gilt pro Kalenderjahr, und es erfolgt keine Kumulierung der Beträge.

Der Härtefallfonds kommt zur Anwendung, wenn ein/eine betroffene/r Mitarbeitende/r trotz den Leistungen des Sozialplans voraussichtlich in eine schwierige wirtschaftliche Lage geraten würde. Über die konkrete bzw. fallweise Anwendung entscheidet die Geschäftsleitung in Rücksprache auf konsultatorischer Basis mit der Personalkommission in Vertretung der Gewerkschaften.

Der Härtefallfonds kommt insbesondere zur Anwendung:

- 1) bei Härtefällen, insbesondere bei Mitarbeitenden mit IV-Renten, bei kranken oder verunfallten Mitarbeitenden, bei Mitarbeitenden in unverschuldeter wirtschaftlicher Notlage;
- 2) in Fällen, wo die betroffenen Mitarbeitenden das Alter 50 erreicht haben und eine Verlängerung der Newplacement-Phase gemäss Ziffer 3.2.3 zielführend sein kann;
- 3) in Härtefällen, in denen die Marktorientierungs- und Newplacement-Phase nicht ausreichen.

Die unterzeichnenden Parteien:

Zürich/Bern, 5. Februar 2025

Die Vertragsparteien

### Für die Arbeitgeberin

Swisscom Directories AG



Roland Hunn  
CFO

Swisscom Directories AG



Monia Vid  
CHRO

### Für die Gewerkschaften

syndicom



Daniel Hügli  
Mitglied der Geschäftsleitung

syndicom



Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Zentralsekretärin Sektor ICT

Transfair – Dein Personalverband



Marika Schaeren  
Branchenleiterin ICT

Transfair – Dein Personalverband



Olivia Stuber  
Stv. Branchenleiterin ICT