

Sozialplan 2018

I. Gültigkeit

Dieser Sozialplan gilt für Mitarbeitende von Keystone-SDA (vormals Schweizerische Depeschagentur AG, sda), denen im Rahmen der am 08.01.2018 angekündigten Restrukturierung der sda aus wirtschaftlichen Gründen eine vollumfängliche Kündigung oder eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde. Er bleibt anwendbar bis zum 31.12.2023.

II. Pflichtleistungen R5

1. Leistungen bei vollumfänglicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Gemäss Ziff. 2.7 des Reglements „Mitarbeitende“ R5 vom 16.09.2015 stellt die sda zur Finanzierung des Sozialplanes pro betroffenem Mitarbeitenden folgende Mittel zur Verfügung:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| a) 1. bis 6. Dienstjahr (DJ): | 2 Monatslöhne |
| ab 7. (DJ): | 3 Monatslöhne |
| b) ab 45. Altersjahr: | 1 zusätzlicher Monatslohn |

Die genannten Leistungen werden den betroffenen Mitarbeitenden (MA) gestützt auf die Verpflichtung aus dem Reglement R5 ausgerichtet.

III. Zusatzleistungen

Darüber hinaus richtet die sda für den Sozialplan 2018 nachfolgende Zusatzleistungen aus (ausserhalb ihrer Verpflichtung aus dem Reglement R5, und ohne dass sie dazu gesetzlich verpflichtet ist).

1. Zusatzleistungen bei vollumfänglicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- | | |
|--------------------------|---|
| a) MA mit mehr als 20 DJ | pro DJ 1/2 Monatslohn minus Anzahl Monatslöhne für Kündigungsfrist, minus Leistungen aus R5 Ziff. 2.7 |
| b) MA bis zum 20. DJ | 1/2 Monatslohn |

c) MA ohne Anschlusslösung MA mit Frühpensionierung	Outplacement-Pauschale CHF 5'000.00 (zur freien Verfügung)
d) Alle MA für das 1. bis 20. DJ	pro DJ CHF 1'000.00 beschränkt auf höchstens 20 Dienstjahre (pro rata Beschäftigungsgrad)
e) MA ohne Anschlusslösung	Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat; wer ein Stellenangebot bei der awp Finanznachrichten AG ausschlägt, erhält keine Verlängerung
f) Auf Wunsch MA	Freistellung (Art. 324 Abs. 2 OR)
g) Bei gültig erfolgter Kündigung vor Verabschiedung des Sozialplans	1 Monatslohn

2. Zusatzleistungen bei Änderungskündigung (Pensenreduktion)

2.1. Lohnhöhe

- bisheriger Lohn während Kündigungsfrist
- Verlängerung Auszahlung bisheriger Lohn über Kündigungsfrist hinaus wie folgt
bei 3 Monaten Kündigungsfrist: 4 Monate bisheriger Lohn
bei 4 Monaten Kündigungsfrist: 5,5 Monate bisheriger Lohn
bei 6 Monaten Kündigungsfrist: 8 Monate bisheriger Lohn
- Verlängerung Auszahlung bisheriger Lohn um 1 zusätzlichen Monat bei gültig
erfolgter Kündigung vor Verabschiedung des Sozialplans.

2.2. Vorrang Pensumserhöhung

Falls nach Kündigungen durch Mitarbeitende in Zukunft Stellenprozentage wieder aufgefüllt werden, oder falls Stellenprozentage erhöht werden, wird die Vakanz zunächst Mitarbeitenden angeboten, die ihr Pensum im Rahmen der am 08.01.2018 angekündigten Restrukturierung reduzieren mussten. Sie haben bei der Stellenbesetzung Vorrang, sofern sie sich für die Stelle eignen und für die Funktion qualifiziert sind. Dieser Vorrang ist befristet bis Ende 2019. Darin eingeschlossen sind Stagiaires, denen wegen der Restrukturierung nach Abschluss des Stages nicht ein reguläres Anstellungsverhältnis angeboten wurde.

2.3. Generalabonnement 2. Klasse

Bei angeordnetem Wechsel des Arbeitsortes erhalten die betroffenen Mitarbeitenden die Kosten eines Generalabonnements 2. Klasse für 1 Jahr ersetzt. Von dieser Zusatzleistung ausgenommen sind Mitarbeitende, wenn der neue Arbeitsort am Wohnort oder im Umkreis von 6 km davon liegt.

IV. Fonds für Härtefälle

Ein Fonds für Härtefälle stellt sicher, dass soziale Härten aufgrund des Personalabbaus, die trotz der Sozialplanleistungen entstehen, gemildert werden. Dazu gehören insbesondere, aber nicht ausschliesslich, besondere Situationen wegen Krankheit, schwerer

Vermittelbarkeit (Marktfähigkeit), tiefe Pensionskassenersparnisse, Familienpflichten (insb. auch im Pensionsalter).

Mitarbeitende, die in den Anwendungsbereich dieses Sozialplans fallen, können bis spätestens 4 Jahre nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Gesuche um Unterstützungsleistungen an die paritätische Kommission richten. Diese entscheidet endgültig.

Der Fonds für Härtefälle wird durch Keystone-sda mit einem Betrag von CHF 100'000 geüfnet und kann bei Bedarf aufgestockt werden.

Die paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite. Jede Seite wählt ihre Vertreter autonom.

Die paritätische Kommission entscheidet über Zuwendungen in Härtefällen. Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als nicht entschieden. Bei Nichteinigung ist die paritätische Kommission aufgefordert, nach einer neuen Lösung zu suchen.

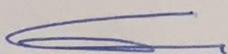
V. Weitere Bestimmungen

Im Rahmen von Gesetz und Pensionskassenreglement ist mit den ausgeschütteten Leistungen aus dem Sozialplan auf Wunsch des Mitarbeitenden eine Einzahlung in die Pensionskasse möglich.

Dieser Sozialplan begründet weder Ansprüche noch Präjudizien für allfällige künftige Restrukturierungen.

Bern, 25. Juni 2018

KEYSTONE-SDA-ATS AG (Keystone-SDA), Bern



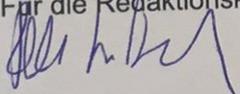
Markus Schwab



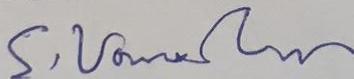
Eva Bosshard

Wangen a. A., 27. Juni 2018

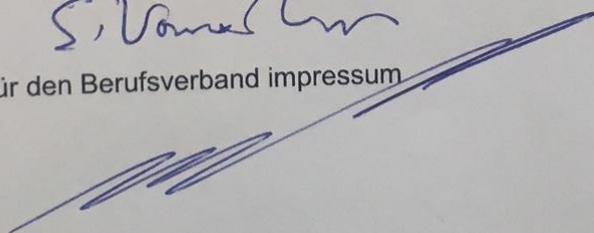
Für die Redaktionskommission



Für die Gewerkschaft syndicom



Für den Berufsverband impressum





Verständigung im Einigungsverfahren zum Arbeitskonflikt bei der Schweizerischen Depeschenagentur AG

Gestützt auf Artikel 4 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (SR 821.42);

gestützt auf die Einsetzungsverfügung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) vom 9. April 2018;

verständigen sich die

Schweizerische Depeschenagentur AG (Gesuchstellerin)

und

Redaktionskommission sda,

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

impresum – die Schweizer JournalistInnen

(Gesuchsgegnerinnen)

wie folgt:

Die Parteien schliessen folgenden Vergleich ab:

1. Eine Delegation des Verwaltungsrats der Keystone-SDA-ATS AG wird der Redaktion der SDA anlässlich eines zu bestimmenden Termins im Herbst 2018 ihre Strategie und Idee des neuen multimedialen Unternehmens präsentieren und sich den Fragen der Redaktoren und Redaktoren stellen. Dabei zeigt die Delegation auf, welches die Perspektiven für das Unternehmen und das Personal für die nächsten Jahre in einem schwierigen Marktumfeld sind.
2. Die Keystone-SDA-ATS AG verpflichtet sich, den Sozialplan in der definitiven Fassung vom 27. Juni 2018, welcher integrierender Bestandteil dieses Vergleichs ist und mit diesem aufbewahrt wird, in der vorliegenden Form umzusetzen. Der Sozialplan gilt auch für Mitarbeitende, die nach der Kündigung im Rahmen der Massenentlassung wieder befris-

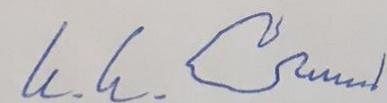
Verständigung im Einigungsverfahren zum Arbeitskonflikt bei der sda AG

tet eingestellt wurden und denen nach Ablauf der Befristung nicht ein unbefristetes Anstellungsverhältnis angeboten wurde.

3. Arbeitnehmerinnen, denen bereits gekündigt wurde und die zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses 60 Jahre oder älter sind, wird eine neue Stelle im Umfang ihrer bisherigen Anstellungen und zu den gleichen Konditionen angeboten. Arbeitnehmern, denen bereits gekündigt wurde und die zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses 61 Jahre oder älter sind, wird eine neue Stelle im Umfang ihrer bisherigen Anstellungen und zu den gleichen Konditionen angeboten. Dies darf nicht dazu führen, dass andere Arbeitsverhältnisse gekündigt werden. Wollen diese Mitarbeitenden das Anstellungsangebot nicht annehmen, gilt für diese der Sozialplan gemäss Ziffer 2, hiavor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dieses Anstellungsangebot annehmen, kann die Keystone-SDA-ATS AG bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters nicht aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen kündigen.
4. Die Kündigungen, die den Mitarbeiterinnen in Aussicht gestellt wurden, welche zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses 60 Jahre oder älter sind, werden nicht ausgesprochen. Die Kündigungen, die den Mitarbeitern in Aussicht gestellt wurden, welche zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses 61 Jahre oder älter sind, werden nicht ausgesprochen. Dies darf nicht dazu führen, dass andere Arbeitsverhältnisse gekündigt werden. Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 60 respektive 61 Jahren kann die Keystone-SDA-ATS AG bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters nicht aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen kündigen.
5. Mit Abschluss dieses Vergleichs endet der Anstellungsstopp. Unbefristete Arbeitsverhältnisse zur Kompensation von freiwilligen Abgängen, welche über das angestrebte Sparziel von 35,6 Vollzeitstellen hinausgehen, sollen wieder möglich sein.
6. Mit Abschluss dieses Vergleichs enden die Kampfmassnahmen in diesem Arbeitskonflikt endgültig. Die Schweizerische Depeschagentur AG (sda AG) beziehungsweise die Keystone-SDA-ATS AG, verzichtet in diesem Zusammenhang auf Schadenersatzforderungen gegenüber den Mitarbeitenden, die sich am Streik beteiligt haben.

Wangen a. A., 27. Juni 2018

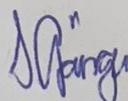
Für die Gesuchstellerin:



Dr. Hans Heinrich Coninx

Für die Gesuchsgegnerinnen:

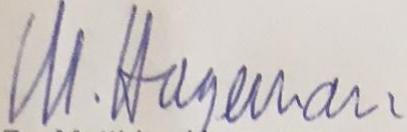
Für die SDA-Redaktionskommission:



Sebastian Gänger

Verständigung im Einigungsverfahren zum Arbeitskonflikt bei der sda AG

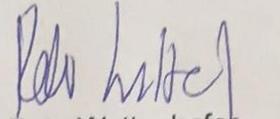
Für die Gesuchstellerin:


Dr. Matthias Hagemann

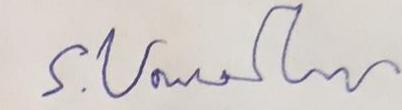
Für die Gesuchsgegnerinnen:

Für die SDA-Redaktionskommission:

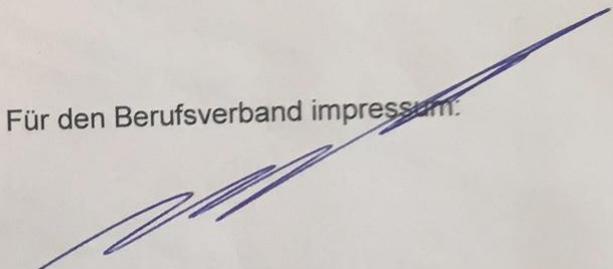

Larissa Bani


Reto Wattenhofer

Für die Gewerkschaft syndicom:


Stephanie Vonarburg

Für den Berufsverband impressum:


Michael Burkard