

Sozialplanvergleich Tamedia 2009 / 2014

Thema	Sozialplan 2014	Sozialplan 2009	Bemerkungen
Geltungsbereich	Für aus wirtschaftlichen Gründen entlassene Mitarbeitende: - Festangestellte Mitarbeitende - nicht anwendbar auf feste freie und regelmässige freie Mitarbeitende	Für aus wirtschaftlichen Gründen entlassene Mitarbeitende: - Festangestellte Mitarbeitende - Feste freie Mitarbeitende (mit Fixum) - Regelmässig freie Mitarbeitende	Sozialplan 2009 sieht parität. Kommission für Entscheide bei Unklarheiten vor. Sozialplan 2014 - entscheidet Unternehmensleitung
Verlängerung der vertraglichen Kündigungsfrist	Grundsätzlich mindestens 3 Monate, auch für MA in Probezeit. Verlängerung der Kündigungsfristen siehe "Zusatzleistungen"	Grundsätzlich mindestens 3 Monate, auch für MA in Probezeit. Verlängerungen der Kündigungsfristen siehe "Zusatzleistungen"	
Abgangsentschädigung	keine	- 1 Monatslohn grundsätzlich für alle - zusätzlich 350.- pro DJ für MA ab 45 bis 50 J. - zusätzlich 700.- pro DJ für MA ab 51 J. - zusätzliche Einmalzahlung 1'000.- für MA ab 45 J. - zusätzliche Einmalzahlung 2'000.- für MA unter 45 J.	
Zusatzleistungen (2009 optional)	Verlängerungen der Kündigungsfristen gemäss Anhang 1. Bsp: MA 50 Jahre alt, 10 Dienstjahre bekommt 2 Monate Verlängerung	Verlängerung der Kündigungsfrist um max. 3 Monate bei Stellenlosigkeit oder Ausgleichszahlung zwischen Bruttolohn und ALV-Leistung: - bis max. 18 Monate max. 20% bei Unterstützungspflicht - bis max. 12 Monate 30%, keine Unterstützungspflicht	Sozialplan 2014 sieht in keinem Punkt Ausgleichszahlungen zwischen letztem Lohn und ALV-Leistungen vor
Leistungen bei Lohn- und/oder Pensumsreduktion oder Antritt einer neuen internen Stelle	a) Weniger als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion: keine Leistungen b) Mehr als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion:	a) Weniger als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion: keine Leistungen b) Mehr als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion:	

	- Lohnfortzahlung 100% während eines Monats - bei vorzeitigem Antritt neuer Stelle, Differenzzahlung während Kündigungsfrist c) Gleiches Pensum mit Lohnreduktion: max. 30% Lohnausgleich während max. 8 Monaten ab Antritt neuer Stelle d) Pensumsreduktion und überproportionale Lohnreduktion: Leistung gemäss c)	- Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat - Ausgleichszahlungen bei Stellenantritt vor Ablauf der verlängerten Kündigungsfrist c) Gleiches Pensum mit Lohnreduktion: - max. 30 % Lohnausgleich während max. 12 Monaten - max. 20 % Lohnausgleich während max. 18 Monaten für Unterstützungspflichtige d) Pensumsreduktion und überproportionale Lohnreduktion: Leistung gemäss c)	
Antritt einer neuen externen Stelle	Keine Leistungen	a) Weniger als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion: keine Leistungen b) Mehr als 10 Stellen% und lineare Lohnreduktion: - Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat - Ausgleichszahlungen bei Stellenantritt vor Ablauf der verlängerten Kündigungsfrist c) Gleiches Pensum mit Lohnreduktion: - max. 30 % Lohnausgleich während max. 12 Monaten - max. 20 % Lohnausgleich während max. 18 Monaten für Unterstützungspflichtige d) Pensumsreduktion und überproportionale Lohnreduktion: Leistung gemäss c)	

Frühpensionierung	Frühpensionierung ab 60. Altersjahr - Altersrente gemäss BVG-Reglement - Überbrückungsrente CHF 750.- /Jahr multipliziert mit Anzahl Dienstjahre (mind. CHF 7'500.-, max. CHF 22'500.- pro Jahr)	Frühpensionierung ab 58 Altersjahr, Modell Fix - Altersrente gem. BVG-Reglement - AHV-Beiträge von jährlich 1'800.- bis ordentliche Pensionierung - Überbrückungsrente nach durchschnittlichem Jahreslohn zwischen mindestens 1'140.- und max. 2'280.- pro Monat - BVG-AG-Beiträge und Sozialversicherungsbeiträge auf Übergangsrente (19.3%) werden als Einmalzahlung in die Pensionskasse einbezahlt	2009 sind die Frühpensionsregelungen FIX und FLEX ausserhalb des Sozialplans verhandelt worden. Das Modell Flex ist für Frühpensionierte gedacht, die sich weiterhin um Arbeit bemühen. Die temporäre Rente (50 bis 70% je nach DJ) erfolgt nach Ablauf der ALV- Rahmenfrist.
Freistellung	Keine Freistellung auf Wunsch des Mitarbeitenden, Tamedia entscheidet einseitig	Freistellung auf Wunsch des Mitarbeitenden wird geprüft und nach Möglichkeit gewährt	
Ferien-, Kompensations- und Überstundenguthaben	Bezug wenn möglich bis zum Ende der Kündigungsfrist. Bei Freistellung keine Auszahlung (soweit zulässig)	Bezug wenn möglich bis zum Ende der Kündigungsfrist. Bei Freistellung Kompensation von 2.5 Tagen pro Woche, darüber hinausgehende Guthaben werden 1:1 ausbezahlt.	
Dienstalters- und Pensionierungsgeschenke	Gemäss Reglement "Freiwillige Leistungen": - Verlängerung der Kündigungsfrist wird berücksichtigt	- Pensionierungsgeschenk gemäss Reglement "Freiwillige Leistungen" - Falls innerhalb von 12 Monaten nach der Kündigung ein Dienstaltersgeschenk ansteht, wird dieses gewährt.	
Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung	- Zeit für Vorstellungsgespräche - internes Bewerbungsseminar - externe Beratung für Standortbestimmung	- Zeit für Vorstellungsgespräche - Vier kostenlose Stelleninserate in TA Media Medien - Interne Stellen werden auf spezieller Plattform publiziert - internes Bewerbungsseminar - Externe Beratung für Standortbestimmung - Falls Weiterbildung notwendig um eine neue Stelle zu finden, sind bis zu Fr. 5'000.- Beiträge	

		möglich - für MA über 45 J. Und 10 DJ werden Umschulungskosten bis max. 50% der Abgangsentschädigung übernommen	
Arbeitszeugnis	- Zwischenzeugnis innerhalb von 4 Wochen - Schlusszeugnis per Austritt	- Zwischenzeugnis innerhalb von 4 Wochen - Schlusszeugnis per Austritt	
Rückzahlungsverträge/Verpflichtungen	Zeitliche Verpflichtungen und Rückzahlungen von Aus- und Weiterbildungskosten entfallen	Zeitliche Verpflichtungen und Rückzahlungen von Aus- und Weiterbildungskosten entfallen	
Mitarbeiterabonnemente	Bis max. 12 Monate nach Austritt Anspruch auf Gratisabonnemente	- Bis max. 12 Monate nach Austritt Anspruch auf Gratisabonnemente - SMD-Zugang für 1000 Dokumente oder während 12 Monaten	
Mitarbeiterdarlehen	Rückerstattung innerhalb von 12 Monaten	Rückerstattung innerhalb von 12 Monaten	
Versicherungen	- KKV: Übertritt in Einzelversicherung möglich - NBU: Versicherungsschutz bis 30 Tage nach Austritt	- KKV: Übertritt in Einzelversicherung möglich - NBU: Versicherungsschutz bis 30 Tage nach Austritt	
Wohnortwechsel	Wohnortwechsel vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgrund neuer internen Stelle und Umzug innerhalb von 6 Monaten: - 1 Person: bis max. CHF 500.- - 2 Personen: bis max. CHF 1'000.- - 3 Personen: bis max. CHF 1'500.- - 4 und mehr Personen: bis max. CHF 2'000.- Bei Auslandkorrespondenten werden die effektiven Umzugskosten zurück in die Schweiz übernommen. Auf Anfrage ev. Übernahme der ÖV-Kosten.	Wohnortwechsel vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgrund neuer Stelle und Umzug innerhalb von 6 Monaten: - 1 Person: bis max. CHF 1'000.- - 2 Personen: bis max. CHF 2'000.- - 3 Personen: bis max. CHF 3'000.- - 4 und mehr Personen: bis max. CHF 4'000.- Bei Auslandkorrespondenten werden die effektiven Umzugskosten zurück in die Schweiz übernommen.	
Härtefälle	Über Härtefälle entscheidet die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit dem HR und der paritätischen Kommission.	Fonds mit 5'000.- pro Mitarbeitenden vorhanden. Prüfung und Entscheid erfolgt durch paritätische Kommission.	2014 hat auf Arbeitnehmerseite Peko Einsitz. 2009 auch Vertreter der Verbände.