

Anhang 5 zur Vereinbarung „Dach-GAV“:

Sozialplan¹

¹ Die Verweise im Anhang 5 der Vereinbarung „Dach-GAV“ beziehen sich auf den GAV Post CH AG. Der Sozialplan gilt gleichermassen für Post CH AG, PostFinance AG und PostAuto.

Inhalt

1.	Grundlagen	3
2.	Ziel und Zweck	3
3.	Geltungsbereich	3
4.	Veränderung des bisherigen Anstellungsverhältnisses	3
4.1	Generelle Zumutbarkeit	3
4.2	Ausfinanzierung	4
5.	Stellenverlust	5
5.1	Bezugsdauer/Kostendach pro Mitarbeitende/r	5
5.2	Mitarbeitende über 55 Alters- und über 20 Anstellungsjahren	5
5.3	Vorgehen	5
5.4	Leistungspakete	5
5.4.1	Leistungspaket 1: Unterstützung bei Stellensuche	5
5.4.2	Leistungspaket 2: Austritt mit Bildungsmaßnahmen	8
5.4.3	Leistungspaket 3: Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	8
5.4.4	Leistungspaket 4: Outplacement	8
5.4.5	Wechsel in ein anderes Leistungspaket	8
5.4.6	Fehlender Entscheid für ein Leistungspaket.....	8
5.5	Aufgabe der Tätigkeit bei der Post	8
6.	Pensionierung	9
6.1	Leistungen bei Pensionierung im Rahmen des Sozialplanes	9
7.	Härtefälle	9
8.	Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern	9
8.1	Bildung der Paritätischen Steuerungsgruppe	9
8.2	Zuständigkeiten der Paritätischen Steuerungsgruppe	9
8.3	Entscheidung der Paritätischen Steuerungsgruppe	10
9.	Überführungsbestimmungen	10
10.	Schlussbestimmungen	10

1. Grundlagen

Grundlage dieses Anhangs 5 „Sozialplan“ bildet Ziffer 2.32 GAV Post CH AG.

2. Ziel und Zweck

- ¹ Die Post und die/der aufgrund einer betriebsorganisatorischen Veränderung betroffene Mitarbeitende unternehmen alles, um eine beschäftigungssichernde Perspektive zu finden. Die in diesem Sozialplan vereinbarten Massnahmen sollen dieses Ziel nachhaltig unterstützen, wobei der Eigenverantwortung der Betroffenen eine hohe Bedeutung beigemessen wird.
- ² Bei der individuellen Umsetzung ist insbesondere auf das Alter, die persönlichen Verhältnisse, den Gesundheitszustand und die Fähigkeiten der betroffenen Person Rücksicht zu nehmen. Den Prioritäten der/des Mitarbeitenden ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.
- ³ Wenn bei einer betriebsorganisatorischen Veränderung mindestens 31 Mitarbeitende von einem Stellenabbau betroffen sind, informiert die Post die Gewerkschaften und es erfolgt eine Anhörung (Mitwirkungsgrad 2).
- ⁴ Wenn aufgrund einer betriebsorganisatorischen Veränderung mindestens 450 Mitarbeitende und mindestens 250 Personaleinheiten von einem geplanten Stellenabbau betroffen sind, werden unmittelbar nach dem Entscheid der Post mit den Gewerkschaften Verhandlungen über flankierende Massnahmen geführt (ergänzend zu diesem Sozialplan).
- ⁵ Die flankierenden Massnahmen können folgende Elemente umfassen (abschliessende Aufzählung):
 - Arbeitszeitverkürzungen
 - Solidaritätsmodelle
 - Altersteilzeit
 - Pensionierungslösungen

3. Geltungsbereich

- ¹ Dieser Sozialplan gilt für Mitarbeitende nach Ablauf der Probezeit, welche von einer betriebsorganisatorischen Veränderung betroffen sind, die zu einer Kündigung oder einer Änderungskündigung führen.
- ² Massgebend für die Anwendbarkeit ist ein unbefristeter und ungekündigter EAV zum Zeitpunkt der individuellen Ankündigung des Stellenverlustes bzw. der Änderungskündigung.
- ³ Für Mitarbeitende, denen im Rahmen der generellen Zumutbarkeit eine Stelle angeboten werden kann, gelten die Bestimmungen der Ziffer 4.

4. Veränderung des bisherigen Anstellungsverhältnisses

4.1 Generelle Zumutbarkeit

- ¹ Ist auf Grund betriebsorganisatorischer Veränderungen eine Änderung des EAV notwendig, gilt Folgendes:

Die neue Stelle ist generell zumutbar, wenn

- der neue Jahresgrundlohn maximal 10% tiefer ist als der bisherige (Beschäftigungsgradveränderungen sind darin enthalten)
- die Differenz vom aktuellen bis zum neuen Arbeitsort bzw. Basisort höchstens 60 Minuten (Teilzeitmitarbeitende bis 50% Beschäftigungsgrad höchstens 40 Minuten) beträgt. Massgebend ist die Reise mit dem bisher verwendeten Verkehrsmittel (privates Motorfahrzeug oder öffentliche Verkehrsmittel ohne Nahverkehrsstrecken innerhalb des Orts) vom bisherigen Arbeitsort bzw. Basisort bis zum neuen Arbeitsort bzw. Basisort

In jedem Fall zumutbar ist, wenn

- der neue Arbeitsweg vom Wohnort zum neuen Arbeitsort bzw. Basisort maximal 30 Minuten länger ist als der bisherige
- der Lohn den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht

Die generelle Zumutbarkeit basiert immer auf dem Jahresgrundlohn ohne Zulagen.

² Berechnung der Wegstrecke:

- mit öffentlichem Verkehr über die Website der SBB
- mit privatem Motorfahrzeug über die Website von Google.maps

³ Lehnt die/der Mitarbeitende die neue Stelle ab und ist diese zumutbar, so kann die Post das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist entschädigungslos auflösen.

⁴ Lehnt die/der Mitarbeitende die neue Stelle ab und ist diese nicht zumutbar, so verbleibt der Anspruch an Leistungen des Sozialplans unverändert.

4.2 Ausfinanzierung

¹ Als Basis für alle Berechnungen gilt der Zeitpunkt der individuellen Information der/des Mitarbeitenden über die Veränderung des aktuellen Anstellungsverhältnisses.

² Lohnreduktionen, Reduktionen des Beschäftigungsgrades, Wegfall von Zulagen und Mehrkosten für den Arbeitsweg werden wie folgt in Form einer Einmalzahlung in der Regel mit dem letzten Lohn des bisherigen Anstellungsverhältnisses ausfinanziert:

Lohnreduktion und/oder Beschäftigungsgradreduktion	
Berechnung Anspruch	Ausfinanzierung
Bis und mit dem 5. Anstellungsjahr	50% Differenz zum Jahresgrundlohn
Ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr	100% Differenz zum Jahresgrundlohn
Ab dem 11. Anstellungsjahr	150% Differenz zum Jahresgrundlohn

Mit der Ausfinanzierung wird die Kündigungsfrist abgegolten.

Wegfall von Zulagen	
Beim Wegfall einer der nachfolgenden Zulagen wird der CHF 1'200.- übersteigende Betrag (Jahresbetrag) gemäss der untenstehenden Tabelle in der Regel mit dem letzten Lohn des bisherigen Anstellungsverhältnisses ausfinanziert. Ausfinanziert werden: Lohnzuschläge für Abendarbeit gemäss Ziffer 2.12.2, Abs. 2, Nachtarbeit gemäss Ziffer 2.12.3 Abs. 2 Bst. b und Abs. 4 GAV Post CH AG, Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit gemäss Ziffer 2.12.4 Abs. 2 GAV Post CH AG, sowie Sonderzulagen gemäss Ziffer 2.19.6 Abs. 3.	
Berechnung Anspruch	Ausfinanzierung Beträge über 1'200.-
Bis und mit dem 5. Anstellungsjahr	50%
Ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr	100%
Ab dem 11. Anstellungsjahr	150%

Arbeitsweg	
Nachgewiesene Mehrkosten für Arbeitsweg während eines Jahres	Maximal CHF 2'400.- einmalig

5. Stellenverlust

5.1 Bezugsdauer/Kostendach pro Mitarbeitende/r

¹ Pro Mitarbeitende/r steht eine maximale Bezugsdauer für Massnahmen zur Lösungsfindung zur Verfügung. Die Bezugsdauer bzw. das Kostendach berechnet sich abgeleitet von den Anstellungsjahren der/des Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der individuellen Information der/des Mitarbeitenden über den Verlust ihrer/seiner aktuellen Stelle.

Anstellungsjahre	Mitarbeitende ohne Unterstützungspflicht	Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht
0 bis 2 vollendete Anstellungsjahre	4 Monate bzw. Monatslöhne	7 Monate bzw. Monatslöhne
Über 2 bis 5 vollendete Anstellungsjahre	5 Monate bzw. Monatslöhne	8 Monate bzw. Monatslöhne
Über 5 bis 10 vollendete Anstellungsjahre	8 Monate bzw. Monatslöhne	11 Monate bzw. Monatslöhne
Über 10 bis 20 vollendete Anstellungsjahre	12 Monate bzw. Monatslöhne	15 Monate bzw. Monatslöhne
Über 20 Anstellungsjahre	17 Monate bzw. Monatslöhne	20 Monate bzw. Monatslöhne

² Berechnung: Ein Monatslohn beinhaltet einen Jahresgrundlohn geteilt durch 12.

³ Der/Dem Mitarbeitenden kann die Leistung gemäss Ziffer 5.4 bis maximal zum Wert des Kostendachs gewährt werden, vorbehaltlich Ziffer 5.5. Es besteht kein Rechtsanspruch zum vollständigen Bezug des Kostendachs. Lohnzahlungen gelten ab dem Folgemonat nach der individuellen Information der/des Mitarbeitenden über den Verlust ihrer/seiner aktuellen Stelle als Leistungsbezug aus dem Kostendach.

5.2 Mitarbeitende über 55 Alters- und über 20 Anstellungsjahren

¹ Mitarbeitende mit vollendeten 20 Anstellungsjahren und über 55 Altersjahren sowie einem Beschäftigungsgrad von über 20% haben eine Anstellungsgarantie bis zum vollendeten 62. Altersjahr, wenn sie das Leistungspaket 1 gemäss Ziffer 541 wählen; anschliessend erfolgt eine Pensionierung gemäss Ziffer 6.

² Der Jahresgrundlohn wird frühestens nach einem Jahr um maximal 10% gesenkt. Diese Kürzung erfolgt, wenn keine neue Stelle gefunden wurde oder eine entsprechend tiefer eingereichte Tätigkeit ausgeübt wird bzw. die neue Stelle tiefer eingereicht ist. Es erfolgt keine Ausfinanzierung der Differenz des Jahresgrundlohns.

³ 90% des bisherigen Jahresgrundlohns sind bis zur Pensionierung (gemäss Ziffer 52 Abs. 1) garantiert. Die generellen Lohnmassnahmen werden so lange ausgesetzt, bis kein Garantiebtrag (Differenz zwischen dem Jahresgrundlohn der neuen Funktion und 90% des bisherigen Jahresgrundlohns) mehr besteht.

5.3 Vorgehen

Die Post begleitet und berät die/den Mitarbeitenden aktiv ab dem Zeitpunkt der individuellen Information. Die/Der Mitarbeitende hat sich für ein Leistungspaket gemäss Ziffer 5.4 zu entscheiden, vorbehaltlich Ziffer 5.5. Es ist eine Vereinbarung abzuschliessen, mit der u.a. das Leistungspaket bestimmt und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt wird.

5.4 Leistungspakete

5.4.1 Leistungspaket 1: Unterstützung bei Stellensuche

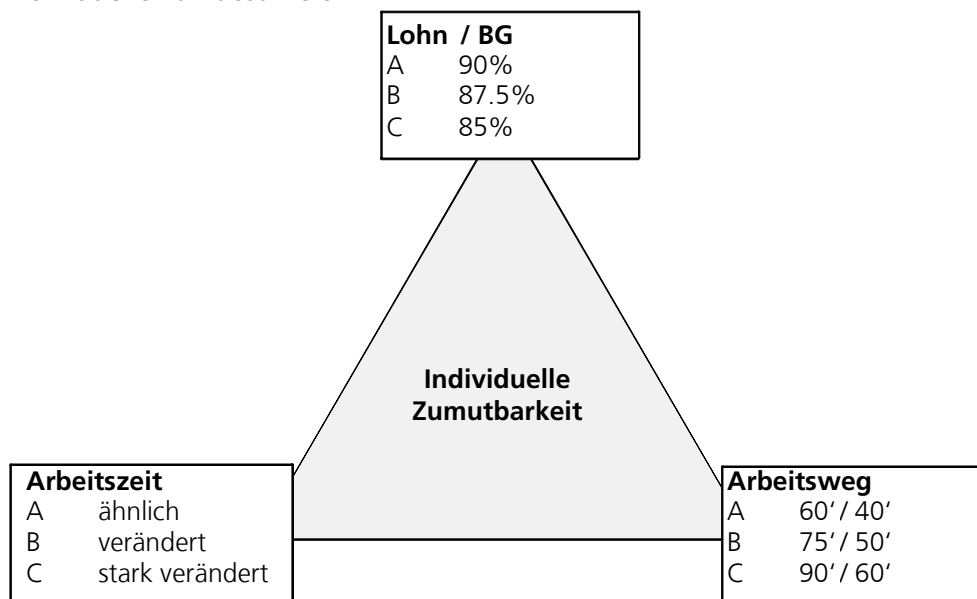
¹ Nach der individuellen Information über den Verlust der aktuellen Stelle verbleibt die/der Mitarbeitende während der in Ziffer 5.1 definierten Dauer im Anstellungsverhältnis mit der Post. Die vertragliche Kündigungsfrist ist in dieser Dauer enthalten. Die Dauer wird für alle Bemühungen genutzt, eine andere interne oder externe Stelle zu finden.

- ² Die/Der Mitarbeitende verbleibt während dieser Dauer wenn immer möglich im Arbeitsprozess. Ist die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit nicht möglich, so kann die Post eine andere Tätigkeit im Konzern zuweisen. Die/Der Mitarbeitende bezieht monatlich den bisherigen Lohn. Ansprüche auf Auslagensatz und Zulagen gemäss GAV Post CH AG werden für die ausgeübte Tätigkeit während der Dauer zusätzlich zum Kostendach gewährt. Der Bezug von noch ausstehenden Ferien (inkl. Treueprämie), Überzeit und anderen Zeitguthaben wird zwischen der Post und der/dem Mitarbeitenden vereinbart. Kommt keine einvernehmliche Lösung zustande, kann der Bezug von der Post angeordnet werden.
- ³ Findet die/der Mitarbeitende intern eine Stelle, wird die Vereinbarung aufgehoben und durch den neuen EAV ersetzt. Findet die/der Mitarbeitende vorzeitig extern eine Stelle, wird der Austrittstermin schriftlich vereinbart.
- ⁴ Bei der Begleitung sind folgende Aspekte zu beachten:
- Die betroffenen Mitarbeitenden sind so schnell als möglich über freiwerdende Stellen zu informieren.
 - Bei fachlicher und persönlicher Eignung ist bei einer Stellenbesetzung die/der Betroffene prioritär zu berücksichtigen.
 - Bei einer Ablehnung kann die/der Betroffene eine schriftliche Begründung verlangen.

5.4.1.1 Individuelle Zumutbarkeit

- ¹ Die Post und die/der Mitarbeitende vereinbaren die individuelle Zumutbarkeit. Durch die Priorisierung von Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsweg bestimmt die/der Mitarbeitende ihre/seine Flexibilität. Nach sechs Monaten Dauer wird die individuelle Zumutbarkeit um eine Ausprägung verschärft (A wird zu B, B zu C, C bleibt C).
- ² Mitarbeitende mit vollendeten 20 Anstellungsjahren und über 55 Altersjahren sowie einem Beschäftigungsgrad von über 20% bestimmen ihre individuelle Zumutbarkeit über die beiden Kriterien Arbeitszeit und Arbeitsweg. Die Ausprägungen B und C werden je einmal gewählt. Nach sechs Monaten Dauer wird die individuelle Zumutbarkeit um eine Ausprägung verschärft (B wird zu C, C bleibt C).

Individuelle Zumutbarkeit:



Bei der minimalen Flexibilität wird A, bei der maximalen C bestimmt. Die Ausprägungen A, B und C werden je nur einmal verwendet.

	Lohn/Beschäftigungsgrad	Arbeitszeit	Arbeitsweg
A	90% des Jahresgrundlohnes	ähnliche Arbeitszeitregelung	60 Minuten; Teilzeitmitarbeitende bis 50% Beschäftigungsgrad: 40 Minuten
B	87.5% des Jahresgrundlohnes	veränderte Arbeitszeitregelung	75 Minuten; Teilzeitmitarbeitende bis 50% Beschäftigungsgrad: 50 Minuten
C	85% des Jahresgrundlohnes	stark veränderte Arbeitszeitregelung	90 Minuten; Teilzeitmitarbeitende bis 50% Beschäftigungsgrad: 60 Minuten

Bei der Berechnung der individuellen Zumutbarkeit werden immer die Jahresgrundlöhne ohne Zulagen verglichen.

Arbeitsweg

Dauer einer Wegstrecke vom Wohnort zum neuen Arbeitsort bzw. Basisort, berechnet mit dem bisherigen Transportmittel:

- mit öffentlichem Verkehr über die Website der SBB
- mit privatem Motorfahrzeug über die Website von Google.maps

5.4.1.2 Ablauf

Die Post und die/der Mitarbeitende vereinbaren die individuelle Zumutbarkeit für neue Stellen gemäss Ziffer 5.4.1.1. Anschliessend definiert die/der Mitarbeitende ihr/sein berufliches Ziel. Die Post unterstützt sie/ihn dabei. Die/Der Mitarbeitende und die Post treffen Massnahmen, welche die Erreichung dieses beruflichen Ziels unterstützen. Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, sich auf interne und externe Stellen zu bewerben und mit ihrem/seinem Verhalten zur Lösungsfindung beizutragen. Die Post kann, wo dies zielführend ist, eine externe Fachstelle mit der Unterstützung der/des Mitarbeitenden beauftragen.

5.4.1.3 Weiterbildungen

Zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit kann der/dem Mitarbeitenden für Weiterbildungsmassnahmen zusätzlich zum Kostendach eine finanzielle Unterstützung bis maximal CHF 15'000.- (Kurskosten und Arbeitszeit) zur Verfügung gestellt werden. Es besteht kein Rechtsanspruch. Reisespesen gehen zulasten der/des Mitarbeitenden. Der Anspruch erlischt automatisch mit einer Stellenzusage oder bei Ablauf der Dauer gemäss Ziffer 5.4.1, sofern die Weiterbildung nicht bereits begonnen hat.

5.4.1.4 Antritt neue Stelle

¹ Das bisherige Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt des Stellenantritts der neuen internen oder externen Stelle. Die Lohnreduktion oder die Mehrkosten für den Arbeitsweg, die mit der neuen Stelle verbunden sind, werden innerhalb des Kostendachs entschädigt (gemäss untenstehender Tabelle). Die Lohnreduktion bzw. die Mehrkosten für den Arbeitsweg müssen durch die/den Mitarbeitende/n nachgewiesen sein und werden in Form einer Einmalzahlung in der Regel mit dem letzten Lohn des bisherigen Anstellungsverhältnisses wie folgt ausfinanziert:

Lohnreduktion und/oder Beschäftigungsgradreduktion	
Berechnung Anspruch	Maximale Ausfinanzierung
Bis und mit dem 5. Anstellungsjahr	50% Differenz zum Jahresgrundlohn
Ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr	100% Differenz zum Jahresgrundlohn
Ab dem 11. Anstellungsjahr	150% Differenz zum Jahresgrundlohn

Mit der Ausfinanzierung wird die Kündigungsfrist abgegolten.

Arbeitsweg	
Nachgewiesene Mehrkosten für Arbeitsweg während eines Jahres	Maximal CHF 2'400.-

² Zur Bestimmung der Anstellungsjahre wird der Zeitpunkt der individuellen Information über den Verlust der aktuellen Stelle herbeigezogen.

5.4.1.5 Ablehnung von Stellen

¹ Lehnt die/der Mitarbeitende die neue Stelle ab und ist diese individuell zumutbar, so kann die Post das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist entschädigungslos auflösen.

² Lehnt die/der Mitarbeitende die neue Stelle ab und ist diese individuell nicht zumutbar, so verbleibt der Anspruch an Leistungen des Sozialplans unverändert.

5.4.1.6 Verweigerung der konstruktiven Mitarbeit

Verweigert die/der Mitarbeitende die konstruktive Mitarbeit (beispielsweise Unterlassen von Bewerbungen, Mängel im Verhalten), so kann die Post das Anstellungsverhältnis nach vorgängiger schriftlicher Verwarnung und unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auflösen. Der Anspruch auf weitere Leistungen des Sozialplans erlischt.

5.4.2 Leistungspaket 2: Austritt mit Bildungsmassnahmen

Die/Der Mitarbeitende entscheidet sich für eine Weiterbildung nach Austritt. Sie/Er erbringt den Nachweis der externen Weiterbildungskosten (ohne Reisespesen), welche innerhalb des verbleibenden Kostendachs übernommen werden. Die/Der Mitarbeitende und die Post vereinbaren den Austrittszeitpunkt. Bei Nichteinigung erfolgt der Austritt auf Ende der vertraglichen Kündigungsfrist.

5.4.3 Leistungspaket 3: Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Die/Der Mitarbeitende entscheidet sich für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit. Sie/Er bezieht innerhalb des Kostendachs eine von der Post bestimmten Beratung beim Erstellen des Businessplans. Zudem erhält die/der Mitarbeitende eine finanzielle Starthilfe im Umfang von maximal drei Monatslöhnen innerhalb des Kostendachs. Die finanzielle Starthilfe wird erst gewährt, wenn ein Businessplan vorliegt und dieser von der spezialisierten Fachstelle als erfolgsversprechend eingestuft wird. Die/Der Mitarbeitende und die Post vereinbaren den Austrittszeitpunkt. Bei Nichteinigung erfolgt der Austritt auf Ende der vertraglichen Kündigungsfrist.

5.4.4 Leistungspaket 4: Outplacement

Die/Der Mitarbeitende erhält innerhalb des Kostendachs während längstens sechs Monaten eine Unterstützung bei einem von der Post bestimmten Outplacement-Anbieter sowie während längstens drei Monaten eine Freistellung zu 50%. Die/Der Mitarbeitende und die Post vereinbaren den Austrittszeitpunkt. Bei Nichteinigung erfolgt der Austritt auf Ende der vertraglichen Kündigungsfrist.

5.4.5 Wechsel in ein anderes Leistungspaket

Die/Der Mitarbeitende kann den Wechsel in ein anderes Leistungspaket beantragen (ausgenommen ein Wechsel in das Leistungspaket 1). Eine Ablehnung wird durch die Post begründet. Bereits bezogene Leistungen werden dem Kostendach angerechnet. Die Post berechnet der/dem Mitarbeitenden den Restanspruch und berät sie/ihn beim Wechsel.

5.4.6 Fehlender Entscheid für ein Leistungspaket

Entscheidet sich die/der Mitarbeitende trotz vorgängiger schriftlicher Fristansetzung für kein Leistungspaket, kann die Post das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auflösen. Der Anspruch auf weitere Leistungen des Sozialplans erlischt.

5.5 Aufgabe der Tätigkeit bei der Post

¹ Nimmt die/der Mitarbeitende kein Leistungspaket in Anspruch und gibt die Tätigkeit bei der Post auf, so erhält sie/er maximal drei Monatslöhne innerhalb des Kostendachs.

² Die/Der Mitarbeitende und die Post vereinbaren den Austrittszeitpunkt. Bei Nichteinigung erfolgt der Austritt auf Ende der vertraglichen Kündigungsfrist. Der Anspruch auf weitere Leistungen des Sozialplans erlischt.

6. Pensionierung

¹ Mitarbeitende, die bei der individuellen Information über den Verlust der aktuellen Stelle mindestens 62 Jahre alt sind oder während des Bezugs des Leistungspakets 1 das 62. Altersjahr vollenden, sind zur frühzeitigen Pensionierung verpflichtet. Ausnahmen bzw. Härtefälle sind der Paritätischen Steuerungsgruppe zum Entscheid zu unterbreiten. Mitarbeitenden mit vollendetem 58. Altersjahr und vor Vollendung des 62. Altersjahres kann die Post im Rahmen des Kostendachs ein Angebot für eine frühzeitige Pensionierung unterbreiten.

² Die konkreten Auswirkungen der Frühpensionierung werden mit jeder Einzelnen/jedem Einzelnen besprochen. Bei Bedarf erfolgen zusätzliche Abklärungen. Zudem wird unter Umständen die Paritätische Steuerungsgruppe beigezogen.

6.1 Leistungen bei Pensionierung im Rahmen des Sozialplanes

¹ Bei einer frühzeitigen Pensionierung im Rahmen des Sozialplans leistet die Post Mitarbeitenden nach Vollendung des 62. Altersjahres pro Monat vor dem ordentlichen AHV-Alter eine Verstärkung des individuellen Sparkapitals um CHF 1'700.- (pro rata Beschäftigungsgrad). Der zu leistende Geldbetrag wird direkt der Pensionskasse Post überwiesen.

² Mitarbeitenden mit vollendetem 58. Altersjahr und vor Vollendung des 62. Altersjahres kann die Post im Rahmen des Kostendachs pro Monat vor dem ordentlichen Rücktrittsalter gemäss GAV Post CH AG eine Verstärkung des individuellen Sparkapitals um max. CHF 1'700.- (pro rata Beschäftigungsgrad) leisten.

7. Härtefälle

In Härtefällen kann die Paritätische Steuerungsgruppe zusätzliche finanzielle Beiträge sprechen. Die/Der Mitarbeitende erklärt schriftlich den Sachverhalt in Form eines Gesuchs an die Paritätische Steuerungsgruppe. Das Gesuch kann von der Paritätischen Steuerungsgruppe vor dem Entscheid an eine von ihr bestimmte Fachstelle zur Beurteilung unterbreitet werden. Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet gegenüber der Fachstelle Auskunft zu geben. Die Fachstelle gibt der Paritätischen Steuerungsgruppe eine Empfehlung ab.

8. Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern

8.1 Bildung der Paritätischen Steuerungsgruppe

Der Vollzug dieses Sozialplans wird durch eine ständige Paritätische Steuerungsgruppe mit sechs Mitgliedern der vertragsschliessenden Gewerkschaften und der Post begleitet.

Den Vorsitz und das Sekretariat der Paritätischen Steuerungsgruppe führt die Post. Das Gremium organisiert sich im Übrigen selbst. Expertinnen und Experten sowie Vertretungen aus den betroffenen Bereichen können fallweise beigezogen werden.

8.2 Zuständigkeiten der Paritätischen Steuerungsgruppe

Die Paritätische Steuerungsgruppe ist zuständig für:

- Überwachung der Durchführung dieses Sozialplans im Allgemeinen
- Überprüfung der Anwendung des Sozialplans auf Antrag im Einzelfall
- Überprüfung von Anträgen von Mehrfachbetroffenen
- Entscheidung über Härtefälle
- Gewährung von Beiträgen für Härtefälle
- Behandlung von Einzelfällen, wenn die Massnahmen dieses Sozialplans zu unbilligen Härten führen würden, beispielsweise hinsichtlich Zumutbarkeit
- Umschreibung der Arbeitszeitbegriffe (Ziffer 5.4.1.1)

8.3 Entscheidung der Paritätischen Steuerungsgruppe

Die Paritätische Steuerungsgruppe entscheidet in den Fällen gemäss Ziffer 8.2. Kann sie sich nicht einigen, entscheidet die FaKo Konzern abschliessend. Die Post und die Gewerkschaften haben je eine Stimme. Bei Nichteinigung wird die Paritätische Steuerungsgruppe aufgefordert nach einer neuen Lösung zu suchen.

9. Überführungsbestimmungen

- ¹ Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird die Sozialvereinbarung Anhang 5 GAV Post 2002 abgelöst.
- ² Bereits getroffene individuelle Vereinbarungen, welche insbesondere auf früheren Sozialplänen oder Anhang 5 Sozialvereinbarung GAV Post 2002 basieren, gelten unverändert weiter.
- ³ Die Betroffenen und die Post können bisherige individuelle Vereinbarungen mittels einer neuen Vereinbarung über gleichwertige Leistungen zur bisherigen Lösung ablösen.
- ⁴ Die Wegleitung Impuls wird von der Post per 31.12.2010 ausser Kraft gesetzt.

10. Schlussbestimmungen

Dieser Sozialplan tritt per 1. Januar 2011 in Kraft.