

# ***Post-Mitteilungen***

Österreichische Post AG  
Postgasse 8  
1010 Wien

Nr. 06/2009  
Wien, März 2009

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1 Betriebsvereinbarung betreffend Maßnahmen zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen (Sozialplan BV 09 – 10)**

## **Betriebsvereinbarung**

**gemäß § 72 PBVG i.V.m. § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG betreffend  
Maßnahmen zur Milderung der Konsequenzen  
von Restrukturierungsmaßnahmen (Sozialplan BV 09-10)**

abgeschlossen zwischen

der Österreichischen Post AG

und dem

Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG

Diese Betriebsvereinbarung gilt

räumlich:

- für ganz Österreich.

persönlich:

- für Angestellte und für Beamt/innen, die von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind.
- für die Punkte I, II, III und V unter der Voraussetzung, dass die Beamt/innen und Angestellten am 30.06. des jeweiligen Kalenderjahrs das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben.
- für Punkt X (Beamten-Überbrückungsmodell, Überbrückungsleistung) nur für Beamt/innen unter den dort angeführten Voraussetzungen

zeitlich:

- Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1.2.2009 in Kraft und ersetzt ab diesem Tag die Sozialplan-BV 08-09, verlautbart in den Post-Mitteilungen Nr. 05/2008; sie gilt befristet bis 31.12.2010.

Diese Betriebsvereinbarung wurde geschlechtsneutral formuliert; bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

Die Österreichische Post AG ist nach kaufmännischen Grundsätzen zu führen und im Wettbewerb optimal zu positionieren. Zur Erlangung der Wettbewerbsfähigkeit sind Restrukturierungsmaßnahmen, die auch Personalreduktionen umfassen, unumgänglich.

Um dem gesetzlichen Auftrag der kaufmännischen Unternehmensführung möglichst sozial verträglich nachzukommen, wird das Unternehmen den von Restrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter/innen finanzielle Unterstützung auf Basis eines Sozialplanes wie folgt gewähren:

I. Beamt/innen, deren Arbeitsplätze nachweislich auf Dauer aufgelassen werden, deren Austritt keine dienstlichen Interessen entgegenstehen und deren Austritt das Unternehmen zustimmt, erhalten anlässlich ihres Austritts eine Bruttoeinmalzahlung in der Höhe des 36 -fachen Monatsbezugs, sofern sie zum Zeitpunkt des Austritts das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Bruttoeinmalzahlung das 45-fache des Monatsbezugs.  
Sämtliche Zahlungen, die im Zusammenhang mit dem Austritt des/der Beamten/in stehen, werden auf diese Bruttoeinmalzahlung zur Anrechnung gebracht. Dies gilt nicht für Zahlungen an die Arbeitsstiftung.

II. Angestellte (mit/ohne MVK-Pflicht), deren Arbeitsplätze nachweislich auf Dauer aufgelassen werden und deren Dienstverhältnis aus diesem Grund einvernehmlich aufgelöst wird, erhalten zusätzlich zur kollektivvertraglichen/gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung/Einmalzahlung (Angestellte mit MVK-Pflicht). Sämtliche freiwilligen Zahlungen, die im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Lösung stehen, werden auf die unten stehende freiwillige Abfertigung zur Anrechnung gebracht.

Die freiwillige Abfertigung/ Einmalzahlung beträgt für Angestellte

ab Vollendung des 3. Dienstjahres	6 Monatsgehälter (brutto),
ab Vollendung des 5. Dienstjahres	8 Monatsgehälter (brutto),
ab Vollendung des 10 Dienstjahres	11 Monatsgehälter(brutto),
ab Vollendung des 15. Dienstjahres	15 Monatsgehälter(brutto) und
ab Vollendung des 20. Dienstjahres	18 Monatsgehälter(brutto).

Für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 10 Jahre bei der Österreichische Post AG beschäftigt sind (einschließlich unmittelbar vorangegangener Dienstzeiten zu einem Unternehmen gemäß § 17 Abs. 1 und 1 a PSTG), gebührt das 45-fache Monatsgehalt brutto. Darauf werden sämtliche Geldleistungen, gesetzliche und freiwillige Zahlungen zur Anrechnung gebracht.

Zahlungen an die Arbeitsstiftung werden nicht angerechnet.

III. Im Falle, dass ein kausaler Zusammenhang in einer unmittelbaren zeitlichen Abfolge zwischen dem nachweislich ersatzlosen Einzug eines Arbeitsplatzes und dem Austritt eines/einer Beamten/in bzw. der einvernehmlichen Lösung eines/r Angestellten besteht (Einsparung in der Kette), kann mit Zustimmung des Unternehmens Punkt I und II zur Anwendung gelangen.

IV. In besonders berücksichtigungswürdigen Einzelfällen kann auch Mitarbeiter/innen, welche vor dem 01.07. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr bereits vollendet haben, eine individuell ermittelte Sozialplanzahlung unter den grundsätzlich gleichen Voraussetzungen der Arbeitsplatzverlustigkeit ausgeschüttet werden.  
Diese Zahlung orientiert sich am frühest möglichen Pensionsantrittsdatum und beträgt max. das 45 - fache des Monatsbezugs/-gehalts; der Punkt V kommt nicht zur Anwendung.

V. Mitarbeiter/innen, die zum Beendigungszeitpunkt eine längere als 10-jährige Dienstzeit zur Österreichischen Post AG aufweisen (einschließlich unmittelbar vorangegangener Dienstzeiten zu einem Unternehmen nach § 17 Abs. 1. u. 1a PSTG), erhalten – zusätzlich zu einer Leistung nach Punkt I oder II eine weitere freiwillige Zahlung im Ausmaß von 5 Monatsbezügen/Monatsgehältern brutto unter der Voraussetzung, dass der Austritt bzw. die einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses unmittelbar mit der Wirksamkeit einer Restrukturierungsmaßnahme erfolgt (Beendigungszeitpunkt).

Bei länger als 3 – jähriger Dienstzeit kommen unter den gleichen Voraussetzungen 2 Monatsbezüge/Monatsgehälter hinzu. Der Punkt III kommt zur Anwendung.

VI. Bezugsgröße für die freiwillige Abfertigung/Einmalzahlung gem. I, II und V ist:

a) für Angestellte das Bruttomonatsgehalt nach § 13 Abs. 1 DO, d.h. das laufende Monatsgehalt zuzüglich einer allfälligen Dienstzulage und/oder Ergänzungszulage jedoch ohne Kinderzulage sowie zuzüglich einer allfälligen Verwendungszulage, jeweils brutto. Die Höhe dieser freiwillig zu zahlenden Monatsgehälter richtet sich nach der aktuellen besoldungsrechtlichen/kollektivvertraglichen Einstufung des/der betroffenen Mitarbeiters/in, wobei eine vorübergehende Verwendung unberücksichtigt bleibt.

b) für Beamt/innen der Monatsbezug nach § 3 Abs. 2 GG, d. h. Bezug und allfällige Dienstzulage, Verwendungszulage, Ergänzungszulage, jeweils brutto, jedoch ohne Kinderzulage. Die Höhe dieser freiwillig zu zahlenden Monatsbezüge richtet sich nach der aktuellen besoldungsrechtlichen Einstufung des/der betroffenen Beamten/Beamtin, eine vorübergehende Verwendung bleibt unberücksichtigt.

c) Haben Beamt/innen gem. §§ 50b u. 78d BDG /Angestellte gem. §§ 15h u 15i MSchG, §§ 8 u 8a VKG und §§14a u14b AVRAG ihre Wochenarbeitszeit vorübergehend herabgesetzt, wird als Bezugsgröße ein durchschnittliches Wochenstundenausmaß bezogen auf das gesamte „postalische“ Arbeitsleben herangezogen; hat die Herabsetzung in den genannten Betreuungsfällen im Zeitpunkt der Beendigung/des Austritts kürzer als 2 Jahre gedauert, ist das volle Arbeitszeitausmaß vor Herabsetzung heranzuziehen.

VII. Beamt/innen, die eine Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit gem. § 50a BDG oder § 7 BB-SozPG auf zumindest 30 Wochendienststunden beantragen und unmittelbar vor Beginn der Teilbeschäftigung ununterbrochen mindestens 6 Monate vollbeschäftigt waren, erhalten, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen,

bei einer Herabsetzungsdauer von

3 Jahren	den 4-fachen
5 Jahren	den 8-fachen
mehr als 10 Jahren	den 18-fachen

Differenzbetrag , der sich aus dem Unterschied zwischen dem im ersten Monat der Herabsetzung gebührenden Monatsbezug im Vergleich zum Monatsbezug ohne Herabsetzung errechnet.

Beamt/innen, die zum Zeitpunkt des Beginns der Herabsetzung der Wochendienstzeit das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bei Vorliegen der o. a. Voraussetzungen bei einer Herabsetzungsdauer von

3 Jahren	den 8-fachen ,
5 Jahren	den 12-fachen,
mehr als 10 Jahren	den 22-fachen

Differenzbetrag (Berechnungsgrundlage s. o.). Bezugsgröße ist jeweils der entsprechende Monatsbezug wie in Punkt VI.b) ausgeführt.

Eine vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist nicht möglich.

Nimmt ein/e Beamter/in im Herabsetzungszeitraum eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG in Anspruch, gebührt die Abschlagszahlung nur aliquot für die Monate, für die keine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG in Anspruch genommen wird. Ein allfälliger Übergenuss ist nach § 13a GG zu ersetzen.

Gleiches gilt für alle Beendigungen der Herabsetzung der Wochendienstzeit, die entweder ex lege eintreten bzw. bei denen die Beendigung der Herabsetzung der Wochendienstzeit als Folge von sonstigen gesetzlichen Bestimmungen resultiert (z.B. Eintritt der Schutzfrist).

- VIII. Für alle Mitarbeiter/innen ist die Qualifizierung und Ausbildung durch externe regionale Arbeitsstiftungen vorgesehen.

Der an die Stiftung zu überweisende Dienstgeberbeitrag je Stiftungsteilnehmer/in wird von der Österreichischen Post AG getragen.

Die Mitarbeiter/innen haben die beabsichtigte Teilnahme an einer solchen Maßnahme rechtzeitig, spätestens bei Abgabe der Austrittserklärung / Abschluss der Beendigungsvereinbarung, bekannt zu geben.

- IX. Behinderte sind entsprechend ihren Fähigkeiten und unter Berücksichtigung allfälliger persönlicher Einschränkungen unter Beachtung der im Unternehmen geltenden Regelungen bestmöglich zu integrieren.

- X. **Beamt/innen-Übergangsmodell, Überbrückungsleistung**  
Beamt/innen bis Jahrgang 1953 (d.s. jene, die bis zum 31.12.2013 das 60. Lebensjahr vollendet haben werden), die aufgrund einer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit von 40 Jahren die Voraussetzungen für eine abschlagsfreie Pensionierung gem. § 15 i.V.m. § 236b BDG i.V.m. § 5 Abs. 2b PG erfüllen („Beamt/innen-Hacklerregelung“), können bei Arbeitsplatzverlustigkeit, wenn das Unternehmen dieser Vorgangsweise zugestimmt hat, diese Überbrückungsleistung erhalten.

Diese Beamt/innen erhalten, wenn sie

- einen unwiderruflichen Antrag auf Karenzierung gem. § 230b und § 75 BDG stellen,
- einer Versetzung in das KEC zustimmen,
- gleichzeitig den Antrag gem. § 15 BDG auf abschlagsfreie Pensionierung gem. § 236b BDG i.V.m. § 5 Abs. 2b PG stellen

befristet bis zum Stichtag des Pensionsantrittes eine monatliche Überbrückungsleistung (die wie die Aktivbezüge zur Anweisung gelangt) zzgl. einer Sonderzahlung i. H. von 50% der monatlichen Überbrückungszahlung zu den Sonderzahlungsterminen.

Diese Überbrückungszahlung bemisst sich im Zeitpunkt der Gewährung an der Netto-Höhe einer „fiktiven Berechnung einer § 14 - Pension“ (das bedeutet, dass auch allf. Nebengebührenwerte enthalten sind). Die Netto-Höhe der Überbrückungsleistung ist also gleich hoch wie der Nettobetrag der „fiktiven Pension nach § 14“ zum Stichtag. Lohnsteuerliche „Sondereffekte“ (wie z.B. Alleinverdienerabsetzbetrag, Kinderabsetzbetrag, Freibetragsbescheid oder ähnliches) bleiben im Rahmen der Bemessung unberücksichtigt.

Die Brutto-Überbrückungsleistung für den ersten Monat errechnet sich durch Hochrechnung des zuvor berechneten „fiktiven Netto-Ruhebezuges“ (= Netto-Überbrückungsleistung) unter Berücksichtigung der Lohnsteuer sowie des vom karenzierten Beamten zu tragenden Pensionsbeitrages (§ 230b BDG i.V.m. § 22 GG) und der Krankenversicherungsbeiträge (§ 22 Abs. 2 i.V.m. § 19 Abs. 4 B-KUVG).

Die Valorisierung der Überbrückungsleistung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Ergebnis in den Gehaltsverhandlungen der Österreichischen Post AG.

Die Abwicklung der Aufrechterhaltung der B-KUVG-Krankenversicherung (§ 7 Abs. 2 Z 3 i.V.m. § 19 Abs. 4 B-KUVG) erfolgt auf Antragstellung des/der karenzierten Beamten/in durch die Österreichische Post AG.

Der/die Beamte/in kann ausdrücklich auf diese Krankenversicherung schriftlich verzichten.

#### Härtefallklausel

Beträgt die Überbrückungsleistung (brutto) im ersten Kalendermonat der Überbrückungsphase weniger als EUR 2.385 und unterschreitet sie gleichzeitig eine Vergleichsgrundlage um mehr als 15%, gebührt zusätzlich zur laufenden Überbrückungsleistung eine Einmalzahlung, die im zweiten Überbrückungsmonat ausbezahlt wird. Vergleichsgrundlage ist der Monatsbezug (brutto) i.S.v. Pkt. VI lit. b) im letzten Kalendermonat vor der Überbrückungsphase zuzüglich eines Schnitts der Nebengebühren i. S. d. § 13 c Abs. 4 GG ohne Überstundenvergütung i. S. d. § 15 Abs. 1, Z. 1. (Überstundenvergütung), 2. (Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan) und 3. (Sonn- und Feiertagsvergütung samt Sonn- und Feiertagszulage) GG aus 12 Kalendermonaten. Die Einmalzahlung (brutto) beträgt die Hälfte des 15% übersteigenden Differenzbetrages multipliziert mit der Anzahl der Monate der Überbrückungsphase, maximal mit 24.

Das allfällig in der Überbrückungsphase gebührende 40-jährige Dienstjubiläum wird unter Zugrundelegung des fiktiven Aktivbezuges wie im Aktivstand ausbezahlt.

Für die Zeit der Karenzierung ist §56 BDG (Nebenbeschäftigung) anzuwenden. Bei Verstoß gegen § 56 Abs 2 BDG u. § 17a Abs.10 PTSG entfällt die Überbrückungsleistung. Gleiches gilt für den Verstoß gegen die Meldepflicht trotz Ermahnung und Nachfristsetzung.

Die karenzierten Beamt/innen haben Anspruch auf dieselben Sozialleistungen bzw. -einrichtungen wie im Ruhestand befindliche Beamt/innen.

- XI. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung, insbesondere in Individualfällen nach Punkt IV, ergeben, hat sich vor Beschreitung des Rechtsweges ein paritätisch aus je 3 Vertreter/innen der vertragschließenden Parteien zusammengesetzter Ausschuss innerhalb von 5 Wochen zu befassen.  
Dieser Ausschuss ist auch für Fragen einer vorzeitigen Beendigung einer Karenzierung gem. § 230b BDG zuständig, sofern diese keinem Überbrückungsmodell i.S.v. Pkt. X zugrunde liegt, keine dienstlichen Interessen entgegenstehen und eine Verwendung in der Regelorganisation zur Verfügung steht.

Wien, am 05. Februar 2009

Für die Österreichische Post AG:

Für den Zentralausschuss der Bediensteten der  
Österreichischen Post AG:

Dr. Anton Wais (e.h.)

Gerhard Fritz (e.h.)

Dr. Rudolf Jettmar (e.h.)