

Betriebsvereinbarung

gemäß § 72 PBVG i.V.m. § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG betreffend Maßnahmen zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen im Bereich „Filialnetz“ (Sozialplan-FN BV 2010)

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 Beamte/innen, die von Restrukturierungsmaßnahmen des Bereiches „Filialnetz“ unmittelbar (bei Schließung von Filialen) oder mittelbar (Transfer von MitarbeiterInnen aus Standardfilialen in andere Bereiche des Bereiches „Filialnetz“) betroffen sind und ersetzt zur Gänze den am 29.06.2009 abgeschlossenen „Schutzbrief“ für Mitarbeiter des Bereiches „Filialnetz“.

zeitlich:

- Diese Betriebsvereinbarung gilt ab 15.06.2010 befristet bis 31.12.2011 und verlängert sich danach automatisch um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht mit einer Kündigungsfrist von jeweils 3 Monaten von einer der beiden vertragsschließenden Parteien schriftlich aufgekündigt wird.

Die 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 Erhaltung des Unternehmenserfolgs ist eine Straffung der Organisation und der Prozesse nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit vorzunehmen.

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

1. Grundsätzliches

Die von der Restrukturierung des Bereiches „Filialnetz“ betroffenen MitarbeiterInnen sollen – nach Maßgabe der Verfügbarkeit – auf freien Planstellen im Bereich „Filialnetz“ verwendet werden. Ist dies nicht möglich, sollen die MitarbeiterInnen auf freien Planstellen anderer Unternehmensbereiche/Divisionen verwendet werden.

Hierbei wird neben der dienstrechtlichen Stellung und dem Beschäftigungsausmaß Rücksicht auf die persönlichen und sozialen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen genommen.

Die MitarbeiterInnen werden von den zuständigen VerkaufsleiterInnen in persönlichen Gesprächen von der jeweils umzusetzenden Maßnahme vorinformiert. Die für die Betroffenen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten werden in persönlichen Gesprächen herausgearbeitet und persönliche berufliche Perspektiven entwickelt. Diese Gespräche werden protokolliert und können auf Wunsch des/der MitarbeiterIn auch im Besein der zuständigen Arbeitnehmervertretung geführt werden.

2. Möglichkeiten für Beamte

a) Verwendung innerhalb des Bereiches „Filialnetz

Der Mitarbeiter wird – nach Maßgabe der Verfügbarkeit – auf freien Planstellen im Bereich „Filialnetz“ weiterverwendet.

Ist der „alte“ Dienstort weniger als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort mehr als 60 km vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Beamte, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz binnen drei Monaten nach dem Zeitpunkt des Arbeitsplatzanbotes durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 1.500 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort bereits mehr als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort ebenfalls mehr als 60 km und jedenfalls weiter als der „alte“ Dienstort vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Beamte, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz binnen drei Monaten nach dem Zeitpunkt des Arbeitsplatzanbotes durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 750 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

b) Verwendung divisionsübergreifend

Ist eine neue dauernde Verwendung innerhalb des Bereiches „Filialnetz“ nicht möglich, wird der Mitarbeiter – nach Maßgabe der Verfügbarkeit – auf freien Planstellen in anderen Divisionen/Unternehmensbereichen verwendet.

Die Verwendung erfolgt für die ersten drei Monate im Wege der Dienstzuteilung mit – bei positivem Verlauf – nachfolgender Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort weniger als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort mehr als 60 km vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Beamte, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz binnen drei Monaten nach dem Zeitpunkt des Arbeitsplatzanbotes durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 1.500 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort bereits mehr als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort ebenfalls mehr als 60 km und jedenfalls weiter als der „alte“ Dienstort vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Beamte, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz binnen drei Monaten nach dem Zeitpunkt des Arbeitsplatzanbotes durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 750 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

c) Unterwertige Verwendung

Wird ein von einer Filialschließung unmittelbar betroffener Beamter nach Punkt a) oder Punkt b) unterwertig verwendet und ist er mit dieser Verwendung einverstanden, so gilt:

- (1) Der Beamte ist nach Maßgabe freiwerdender Arbeitsplätze so rasch wie möglich wieder auf einem seiner dienstrechtlichen Stellung entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden.

- (2) Die besoldungsrechtliche Einstufung, die der Beamte bis zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale innegehabt hat, bleibt für die Dauer von einem Jahr nach dem Zeitpunkt der Schließung jedenfalls erhalten, sofern ein positiver Verwendungserfolg von der Führungskraft bestätigt wird. Dies gilt nicht für den Anspruch auf Nebengebühren, der sich nach der tatsächlich ausgeübten – in diesem Fall unterwertigen – Verwendung richtet.
- (3) Abweichend zu (2) gilt für Beamte, die zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale die Ernennungsvoraussetzungen auf die von ihnen zuletzt innegehabte Verwendung noch seit weniger als 24 Monaten erreicht haben, dass ihnen die besoldungsrechtliche Stellung, die der Beamte bis zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale innegehabt hat, für die Dauer von zwei Jahren nach dem Zeitpunkt der Schließung jedenfalls erhalten bleibt, sofern ein positiver Verwendungserfolg von der Führungskraft bestätigt wird. Dies gilt nicht für den Anspruch auf Nebengebühren, der sich nach der tatsächlich ausgeübten – in diesem Fall unterwertigen – Verwendung richtet.
- (4) Abweichend zu (2) und (3) gilt für Beamte, die zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale die Ernennungsvoraussetzungen auf die von ihnen zuletzt innegehabte Verwendung bereits seit mindestens 24 Monaten erreicht haben, dass ihnen die besoldungsrechtliche Stellung, die der Beamte bis zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale innegehabt hat, für die Dauer von drei Jahren nach dem Zeitpunkt der Schließung jedenfalls erhalten bleibt, sofern ein positiver Verwendungserfolg von der Führungskraft bestätigt wird. Dies gilt nicht für den Anspruch auf Nebengebühren, der sich nach der tatsächlich ausgeübten – in diesem Fall unterwertigen – Verwendung richtet.

Ziel ist es, die Ruhegenussfähigkeit der in den Punkten (2), (3) und (4) genannten Zahlungen zu erhalten. Dies richtet sich nach den gesetzlich vorgeschriebenen dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen. Ob die Erhaltung der Ruhegenussfähigkeit möglich ist, ist im Einzelfall zu entscheiden.

d) Wechsel zur Polizei bzw. in eine andere Bundes-/Landes- oder Gemeindedienststelle

Beamten, die von der Schließung von Filialen unmittelbar oder mittelbar betroffen sind, wird neben dem Angebot des Wechsels zur Polizei nach Verfügbarkeit von entsprechenden Angeboten der Wechsel in andere Bundes-, Landes- oder Gemeindedienststellen offeriert.

Zum Zeitpunkt des Wechsels (mit Wirksamwerden der Versetzung) erhält der Beamte eine einmalige Ausgleichszahlung für allfällige durch den Wechsel hervorgerufenen finanzielle Verluste in Höhe von brutto € 10.000,00.

e) Überbrückungsmodell

Beamten wird weiters bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen das Übergangsmodell gemäß der gültige Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009, aktiv angeboten.

Für den Fall der Annahme des Übergangsmodells trägt das Unternehmen 100% jener Kosten, die für einen allenfalls notwendigen Nachkauf von Versicherungszeiten entstehen.

Für Beamte der Geburtsjahrgänge 1953 und älter gilt das Übergangsmodell gemäß der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 über den 31.12.2010 hinaus bis zu einer Verlängerung des genannten Sozialplanes bzw. bis ein Nachfolge-Sozialplan abgeschlossen wird.

Entsprechend der Forderung des Zentralausschusses der Bediensteten der Österreichischen Post AG werden Gespräche über eine Verlängerung der Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 mit dem Ziel, eine Einigung bis zum Ende des Jahres 2010 zu erreichen, geführt. Ebenso werden Gespräche über ein „neues“ Übergangsmodell für Beamte der Geburtsjahrgänge 1954 und jünger aufgenommen werden, sobald Klarheit über die – derzeit in Diskussion befindlichen - gesetzlichen Rahmenbedingungen für ein solches „neues“ Übergangsmodell besteht.

f) Abfertigungsmodell

Es gilt das Abfertigungsmodell gemäß der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 mit folgenden Abweichungen:

Beamte, die zum Zeitpunkt ihres freiwilligen Austritts aus dem Beamtendienstverhältnis das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten zusätzlich zur freiwilligen Abfertigung gemäß der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 eine weitere freiwillige Abfertigung in Höhe von

Wenn sie das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 7 Monatsbezüge

Wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 5 Monatsbezüge

Wenn sie das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 3 Monatsbezüge

Als Bezugsgröße „Monatsbezug“ gilt die Definition gemäß der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009

Für Beamte, die sich noch vor dem tatsächlichen Zeitpunkt der Schließung der Filiale zur Annahme des Abfertigungsmodells und für den freiwilligen Austritt aus dem Beamtendienstverhältnis entscheiden, erhöht sich der Abfertigungsbetrag pro Kalendermonat, der zwischen dem Datum des Austritts bis zum Zeitpunkt der tatsächlichen Filialschließung noch offen ist, um 1 Monatsbruttobezug, maximal jedoch um:

5 Monatsbruttobezüge.

Die Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung ist nach den Regelungen der der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 möglich.

g) Karenzurlaub

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird Anträgen auf Gewährung von Karenzurlaub gem. § 75 BDG, und unter Vorliegen der gesetzlich determinierten Voraussetzungen gemäß § 230 b BDG, entsprochen.

h) Sonstiges

Wird eine neue dauernde zumutbare – allenfalls auch unterwertige - Verwendung (ein neuer Regelarbeitsplatz) für einen Beamten nicht gefunden, ist auch eine dauernde zumutbare – allenfalls auch unterwertige - Verwendung divisionsübergreifend nicht möglich, ist auch eine vorübergehende zumutbare - allenfalls auch unterwertige - Verwendung des Beamten nicht möglich oder lehnt er die ihm angebotenen Verwendungen ab und konnte innerhalb von drei Monaten nach Schließung der Filiale auch keine andere Alternative für den konkreten Beamten gefunden werden, werden die nach Filialschließung notwendigen Dienstrechtsverfahren eingeleitet. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten im Rahmen dieses Sozialplanes geschützt.

3. Möglichkeiten für Angestellte

a) Schutzklausel für unmittelbar von einer Filialschließung betroffene Angestellte in einem unbefristeten Dienstverhältnis:

Bis 31.12.2010 werden für die von einer Filialschließung unmittelbar betroffenen Angestellten keine Bedarfsmangelkündigungen durchgeführt.

Für Mitarbeiter, die von einer mit Wirksamkeit ab 01.10.2010 durchgeführten Filialschließung betroffen sind, gilt darüber hinaus:

Das Dienstverhältnis kann durch Bedarfsmangelkündigung:

für Angestellte, deren Dienstverhältnis:	frühestens mit Ablauf des:
noch keine 5 Jahre gedauert hat	dritten Monates
5 Jahre und länger, aber noch keine 15 Jahre gedauert hat	fünften Monates
15 Jahre und länger, aber noch keine 25 Jahre gedauert hat	sechsten Monates
25 Jahre und länger gedauert hat	achten Monates

nach dem Zeitpunkt der Schließung der jeweiligen Filiale enden.

b) Verwendung innerhalb des Bereiches „Filialnetz“

Der Mitarbeiter wird – nach Maßgabe der Verfügbarkeit – auf freien Arbeitsplätzen im Bereich „Filialnetz“ weiterverwendet.

Ist der „alte“ Dienstort weniger als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort mehr als 60 km vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Angestellte in einem unbefristeten Dienstverhältnis, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 1.500 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV bzw. für KV-neu-Mitarbeiter analog den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bedienstete der Österreichischen Post AG gemäß § 19 Abs. 3 Poststrukturgesetz (PTSG) reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort bereits mehr als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort ebenfalls mehr als 60 km und jedenfalls weiter als der „alte“ Dienstort vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Angestellte in einem unbefristeten Dienstverhältnis, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 750,00 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV bzw. für KV-neu-Mitarbeiter analog den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bedienstete der Österreichischen Post AG gemäß § 19 Abs. 3 Poststrukturgesetz (PTSG) reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

c) Verwendung divisionsübergreifend

Ist eine neue dauernde Verwendung innerhalb des Bereiches „Filialnetz“ nicht möglich, wird der Mitarbeiter – nach Maßgabe der Verfügbarkeit – auf freien Arbeitsplätzen in anderen Divisionen/Unternehmensbereichen verwendet.

Die Verwendung erfolgt für die ersten drei Monate im Wege einer Zuteilung mit – bei positivem Verlauf – nachfolgender Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort weniger als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort mehr als 60 km vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Angestellte in einem unbefristeten Dienstverhältnis, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 1.500 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV bzw. für KV-neu-Mitarbeiter analog den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bedienstete der Österreichischen Post AG gemäß § 19 Abs. 3 Poststrukturgesetz (PTSG) reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Ist der „alte“ Dienstort bereits mehr als 60 km vom Wohnort entfernt gewesen und ist der „neue“ Dienstort ebenfalls mehr als 60 km und jedenfalls weiter als der „alte“ Dienstort vom Wohnort entfernt, erhalten von einer Filialschließung unmittelbar betroffene Angestellte in einem unbefristeten Dienstverhältnis, wenn sie ihre Versetzung auf den angebotenen Arbeitsplatz durch Antrag bewirken,

- (1) eine Belohnung im Ausmaß von 750,00 EUR brutto, welche in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach erfolgter Versetzung zur Auszahlung gelangt,
- (2) analog § 27 Abs 2 RGV bzw. für KV-neu-Mitarbeiter analog den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bedienstete der Österreichischen Post AG gemäß § 19 Abs. 3 Poststrukturgesetz (PTSG) reisegebührenrechtliche Behandlung für 5 Monate ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

d) Unterwertige Verwendung oder Verwendung mit geringerer Wochenarbeitszeit

Wird ein von einer Filialschließung unmittelbar betroffener Angestellter nach Punkt b) oder Punkt c) unterwertig verwendet, so gilt:

- (1) Der Angestellte ist nach Maßgabe freiwerdender Arbeitsplätze so rasch wie möglich wieder auf einem seiner vertraglichen Einstufung/Wochenarbeitszeit entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden.
- (2) Die vertragliche Einstufung bzw. bei DO-Angestellten die Einstufung im Sinne des § 16 Abs, 3 DO /Wochenarbeitszeit, die der Angestellte bis zum Zeitpunkt der Schließung der Filiale innegehabt hat, bleiben für die Dauer von

für Angestellte, deren Dienstverhältnis	
noch keine 5 Jahre gedauert hat	drei Monate
5 Jahre und länger, aber noch keine 15 Jahre gedauert hat	fünf Monate
15 Jahre und länger, aber noch keine 25 Jahre gedauert hat	sechs Monate
25 Jahre und länger gedauert hat	acht Monate

nach dem Zeitpunkt der Schließung jedenfalls erhalten, sofern ein positiver Verwendungserfolg von der Führungskraft bestätigt wird.

e) Abfertigungsmodell

Es gilt das Abfertigungsmodell gemäß der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 mit folgender Abweichung:

Für Angestellte, die unmittelbar von einer Filialschließung betroffen sind und die sich noch vor der Schließung der Filiale zur Annahme des Abfertigungsmodells entscheiden und deren Dienstendtag längstens der auf die Schließung der jeweiligen Filiale folgende Montag ist, erhöht sich der Abfertigungsbetrag um die Anzahl an Monatsbruttobezügen, die der Anzahl der Monate der für sie jeweils zutreffenden Schutzklausel gemäß Punkt 3.a) entspricht. Der Punkt V der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 ist anzuwenden.

Für Angestellte, die unmittelbar von einer Filialschließung betroffen sind und die sich bis zum Ablauf des ersten Monats nach Schließung der Filiale zur Annahme des Abfertigungsmodells entscheiden, ist der Punkt V der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 anzuwenden. Liegt das vereinbarte Dienstendedatum vor Ablauf der Schutzfrist, so erhält der Angestellte eine zusätzliche freiwillige Zahlung in Höhe des Differenzbetrages. Der Differenzbetrag errechnet sich aus dem Monatsbruttobezug umgerechnet auf die verbleibende Zeit zwischen Dienstendedatum bis zum Ablauf der Schutzfrist (tageweise).

Für Angestellte, die unmittelbar von einer Filialschließung betroffen sind und deren Dienstverhältnis bereits mindestens 5 Jahre lang gedauert hat und die sich bis zum Ablauf des zweiten Monats nach Schließung der Filiale zur Annahme des Abfertigungsmodells entscheiden, ist der Punkt V der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 anzuwenden. Liegt das vereinbarte Dienstendedatum vor Ablauf der Schutzfrist, so erhält der Angestellte eine zusätzliche freiwillige Zahlung in Höhe des Differenzbetrages. Der Differenzbetrag errechnet sich aus dem Monatsbruttobezug umgerechnet auf die verbleibende Zeit zwischen Dienstendedatum bis zum Ablauf der Schutzfrist (tageweise).

Diese Erhöhung gilt nicht für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 10 Jahre bei der Österreichischen Post AG beschäftigt sind (einschließlich unmittelbar vorangegangener Dienstzeiten zu einem Unternehmen gemäß § 17 Abs. 1 und 1a PTSG).

Die Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung ist nach den Regelungen der gültigen Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 möglich.

Ist eine Dienstgeberkündigung des Dienstverhältnisses aus dem Grund des Bedarfsmangels beabsichtigt, so ist dem betreffenden Mitarbeiter nochmals das gegenständliche Abfertigungsmodell anzubieten und ihm eine angemessene Entscheidungsfrist einzuräumen.

4. Mobilitätsprämie

MitarbeiterInnen (Beamte und Angestellte), die nicht unmittelbar von einer Filialschließung betroffen sind, erhalten im Falle ihrer Zustimmung zu einer Versetzung auf einen anderen ihrer bisherigen Verwendung gleichwertigen oder niedrigerwertigeren Arbeitsplatz in einer/einem anderen Dienststelle/Dienstort des Bereiches „Filiernetz“ eine Mobilitätsprämie, wenn Anlass für diese Versetzung der Wiedereinsatz eines von einer Filialschließung unmittelbar betroffenen anderen Mitarbeiters – auch allenfalls in der Kette – ist.

Die Mobilitätsprämie beträgt einmalig brutto € 1.500,00 und wird in zwei gleichen Teilen 3 Monate und 6 Monate nach Eintreten der Rechtswirksamkeit der Versetzung ausbezahlt.

5. Sonstiges

- (1) In besonders berücksichtigungswürdigen Einzelfällen kann von den in Punkt 2. und 3. bzw. durch Verweis auf die gültige Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 genannten Abfertigungsbeträgen bzw. Rahmenbedingungen abgewichen werden.
- (2) Angestellte und Beamte des Bereiches „Filialnetz“, die nicht von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind aber auf die seitens des Unternehmens verzichtet werden kann, können auf Basis der in Punkt 2f und 3e angeführten Bedingungen aus dem Unternehmen ausscheiden. Die Anzahl der als Abfertigung zuzuerkennenden Monatsbezüge beträgt sodann mindestens 50% der in Punkt 2f und 3e bzw. Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 genannten Abfertigungsbeträgen. In besonders berücksichtigungswürdigen Einzelfällen kann die Anzahl der Monatsbezüge auf bis zu 100% erhöht werden.
- (3) Der gegenständliche Sozialplan verweist in einigen Punkten auf die gültige Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009, deren Laufzeit mit 31.12.2010 endet. Wird anstelle der Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 eine neue – unternehmensweit geltende – Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so wird der gegenständliche Sozialplan einvernehmlich entsprechend angepasst werden. Endet die gültige Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 ersatzlos, gelten die im gegenständlichen Sozialplan angesprochenen Punkte der Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 - sofern die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür noch bestehen – solange weiter, bis eine einvernehmliche Neuregelung getroffen wird.
- (4) Vom Abschluss des gegenständlichen Sozialplans werden die gemäß Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG) normierten Mitwirkungsrechte der Personalvertretung zu Einzelpersonalmaßnahmen (wie z.B. im Falle einer Kündigung aus Bedarfsmangel) nicht berührt.

6. Beilegung von Streitigkeiten

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung, ergeben, hat sich vor Beschreitung des Rechtsweges ein paritätisch aus je 3 Vertreter/innen der vertragsschließenden 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 im Sinne der Sozialplan-BV 09 – 10 vom 05.02.2009 zugrunde liegt, keine dienstlichen Interessen entgegenstehen und eine Verwendung in der Regelorganisation zur Verfügung steht.

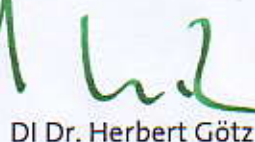
Wien, am 15.6. 2010

Für die Österreichische Post AG:

Für den Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG:



Dr. Georg Pölzl



DI Dr. Herbert Götz



Gerhard Fritz

