

Vereinbarung Sozialplan IMS

zwischen

**Die Schweizerische Post AG,
Post Immobilien Management und Services AG**
nachfolgend Arbeitgeberin genannt

und den vertragsschliessenden Gewerkschaften

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

und

Personalverband transfair

Inhalt

INHALT	2
1. ZIEL UND ZWECK	3
2. GELTUNGSBEREICH	3
3. PRÄVENTIONSPROGRAMM	4
4. ABLAUF UND BEZUG VON SOZIALPLAN-LEISTUNGEN	4
4.1 Allgemeine Regelungen zum Ablauf und für den Bezug von Sozialplan-Leistungen.....	4
4.2 Differenzierung nach Kategorien und Leistungsumfang	5
4.3 Phase zwischen Information Stellenverlust und Start Neuorientierungsphase («Vorphase»)	5
4.4 Neuorientierungsphase	5
4.5 Kostendach	6
4.6 Weiterbildungen	6
4.7 Austrittsleistung	6
5. ZUMUTBARKEITSBESTIMMUNGEN	7
5.1 Zumutbare Stellenangebote	7
5.2 Veränderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses	7
6. AUSFINANZIERUNG VON FINANZIELLEN EINBUSSEN BEI EINEM STELLENWECHSEL	8
7. PENSIONIERUNG IM RAHMEN DES SOZIALPLANS	8
8. HÄRTEFÄLLE	9
9. ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN	9
9.1 Paritätische Steuerungsgruppe	9
9.2 Zuständigkeiten der Paritätischen Steuerungsgruppe.....	9
9.3 Entscheidung der Paritätischen Steuerungsgruppe	9
10. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	10

1. Ziel und Zweck

- ¹ Der vorliegende Sozialplan legt Massnahmen fest, mit denen Kündigungen aus betriebsorganisatorischen Gründen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- ² Die Arbeitgeberin und die/der aufgrund einer betriebsorganisatorischen Veränderung betroffene Mitarbeitende unternehmen alles, um eine neue Perspektive zu finden. Die in diesem Sozialplan vereinbarten Massnahmen sollen dieses Ziel nachhaltig unterstützen, wobei der Eigeninitiative der Betroffenen eine hohe Bedeutung beigemessen wird.
- ³ 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.
- ⁴ Wenn bei einer betriebsorganisatorischen Veränderung mindestens 31 Mitarbeitende von einem Stellenabbau betroffen sind, informiert die Arbeitgeberin die Gewerkschaften und es erfolgt eine Anhörung (Mitwirkungsgrad 2).
- ⁵ Wenn aufgrund einer betriebsorganisatorischen Veränderung mindestens 60 Mitarbeitende und mindestens 30 Personaleinheiten von einem geplanten Stellenabbau betroffen sind, werden mit den Gewerkschaften Verhandlungen über flankierende Massnahmen geführt (ergänzend zu diesem Sozialplan). Die flankierenden Massnahmen können folgende Elemente umfassen (abschliessende Aufzählung):
 - a. Arbeitszeitverkürzungen
 - b. Solidaritätsmodelle
 - c. Altersteilzeit
 - d. Pensionierungslösungen

2. Geltungsbereich

- ¹ Dieser Sozialplan gilt für die dem GAV Post Immobilien Management und Services AG (IMS AG) unterstellten Mitarbeitenden, welche von einer betriebsorganisatorischen Veränderung betroffen sind, die zu einer Kündigung oder einer Änderungskündigung führen. Während der Probezeit bestehen keine Ansprüche.
- ² Der Sozialplan ist insbesondere anwendbar auf Personalabbau (Stellenabbau bei Überbeständen und/oder bei Veränderungen der Anforderungen/Fähigkeiten), der von der Arbeitgeberin bis Ende Gültigkeitsdauer des vorliegenden Sozialplans beschlossen wird.
- ³ Voraussetzung für die Anwendbarkeit ist ein unbefristeter und ungekündigter Einzelarbeitsvertrag (EAV) zum Zeitpunkt der individuellen Ankündigung des Stellenverlusts bzw. der Änderungskündigung.
- ⁴ Der Sozialplan ist nicht anwendbar für Mitarbeitende, die Arbeit im Stundenlohn gemäss GAV IMS AG verrichten sowie für weiter- bzw. wiederbeschäftigte Rentenbezüger/-innen. Bei Anpassungen des Beschäftigungsgrades im Rahmen der im EAV vereinbarten BG-Option (Ziffer 2.4 GAV IMS AG) ist der Sozialplan ebenfalls nicht anwendbar.
- ⁵ Für Mitarbeitende der Unterhaltsreinigung (UHR) ist der vorliegende Sozialplan mit Ausnahme von Ziff. 4.6 (Kostendach) anwendbar. Mitarbeitende der Unterhaltsreinigung erhalten anstelle des Kostendachs eine Austrittsleistung gemäss dem in Ziffer 4.8 festgelegten Leistungspaket.
- ⁶ Der Sozialplan ist nicht anwendbar bei Kündigungen aus Gründen, die von der/dem Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten etc.).

3. Präventionsprogramm

- ¹ Die Arbeitgeberin und ihre Sozialpartner wollen die rasche Integration der Mitarbeitenden der IMS AG in den sich wandelnden internen und externen Arbeitsmarkt als Alternative zum effektiven Personalabbau fördern. Ziele sind die permanente Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit ihrer eigenen beruflichen Zukunft sowie ihrer eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und die aktive berufliche Weiterentwicklung.
- ² Die Mitarbeitenden sollen auf diesem Weg unterstützt werden. IMS AG und ihre Sozialpartner unterhalten hierfür eine gemeinsame Trägerschaft zwecks Initiierung, Durchführung und Weiterentwicklung von Aktivierungsmassnahmen, um Mitarbeitende zu sensibilisieren, sich mit ihrer persönlichen beruflichen Zukunft und der Stärkung oder Erhaltung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit auseinanderzusetzen.
- ³ Einzelheiten zum Präventionsprogramm und zur Trägerschaft sind in einer separaten Vereinbarung geregelt.

4. Ablauf und Bezug von Sozialplan-Leistungen

4.1 Allgemeine Regelungen zum Ablauf und für den Bezug von Sozialplan-Leistungen

- ¹ Für die Festlegung der Sozialplan-Leistungen gilt das jeweils vollendete Altersjahr und vollendete Dienstalter bei Beginn des Kostendachs (vgl. Ziffer 4.2).
- ² Die Umsetzung des Sozialplans ist in verschiedene Phasen gegliedert (vgl. Ziffern 4.3ff). Leistungsumfang, Massnahmen, Aktivitäten usw. differieren je nach Phase. Der zeitliche Ablauf, entsprechende Fristen, Pflichten und Rechte sowie Möglichkeiten in der Ausgestaltung der Sozialplan-Leistungen je Phase werden in einer individuellen Vereinbarung zwischen den betroffenen Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin geregelt.
- ³ Die Arbeitgeberin begleitet und berät die/den Mitarbeitende/n aktiv ab dem Zeitpunkt der individuellen, schriftlichen Information über den Stellenverlust. Es wird eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen, mit der das Leistungspaket bestimmt und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. das Ende des Kostendaches festgelegt wird.
- ⁴ Weiter wird in der individuellen Vereinbarung das berufliche Ziel der/des Mitarbeitenden definiert. Die Arbeitgeberin unterstützt sie/ihn dabei. Die/Der Mitarbeitende und die Arbeitgeberin treffen unterstützende Massnahmen für die Erreichung dieses beruflichen Ziels. Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, sich auf interne und externe Stellen zu bewerben und mit ihrem/seinem Verhalten zur Lösungsfindung beizutragen. Die Arbeitgeberin kann, wo dies zielführend ist, eine externe Fachstelle mit der Unterstützung der/des Mitarbeitenden beauftragen.
- ⁵ Nach der individuellen Information über den Verlust der aktuellen Stelle verbleibt die/der Mitarbeitende während der in Ziffer 4.2 definierten Dauer im Anstellungsverhältnis mit der Arbeitgeberin. Die vertragliche Kündigungsfrist ist in dieser Dauer enthalten. Die Verweildauer wird insbesondere für Bemühungen genutzt, eine neue Perspektive zu finden. Wird anstelle des Kostendachs die Option Austrittsleistung (Ziff. 4.7) resp. vorz. Pensionierung (Ziff. 7) gewählt, endet das Anstellungsverhältnis per Ende der Neuorientierungsphase.
- ⁶ Während der Bezugsdauer von Sozialplan-Leistungen verbleiben die Mitarbeitenden wenn immer möglich im Arbeitsprozess. Ist die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit nicht möglich, so kann die Arbeitgeberin eine andere Tätigkeit im Konzern zuweisen (vgl. Zumutbarkeitsbestimmungen gemäss Ziffer 5). Die/Der Mitarbeitende bezieht monatlich den bisherigen Lohn. Ansprüche auf Auslagenersatz und Zulagen werden für die ausgeübte Tätigkeit während der Bezugsdauer zusätzlich zu den Sozialplan-Leistungen gewährt. Der Bezug von noch ausstehenden Ferien (inkl. Treueprämie), Überzeit und anderen Zeitguthaben wird zwischen der Arbeitgeberin und der/dem Mitarbeitenden vereinbart. Kommt keine einvernehmliche Lösung zustande, kann der Bezug von der Arbeitgeberin angeordnet werden.

- ⁷ Findet die/der Mitarbeitende intern eine Stelle, wird die Vereinbarung aufgehoben und durch einen neuen Einzelarbeitsvertrag (EAV) ersetzt. Findet die/der Mitarbeitende vor Ablauf der Sozialplan-Leistungen extern eine Stelle, wird der Austrittstermin schriftlich vereinbart. Bei der Begleitung sind generell 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.

4.2 Differenzierung nach Kategorien und Leistungsumfang

- ¹ Es steht eine maximale Bezugsdauer für Massnahmen zur Lösungsfindung zur Verfügung. Die Höhe der Bezugsdauer orientiert sich am Lebensalter und den Anstellungsjahren der betroffenen Mitarbeitenden zum Zeitpunkt Beginn Kostendachs (vgl. nachfolgende Übersicht).
- ² Ein Monatslohn beinhaltet den vertraglichen Bruttojahreslohn geteilt durch 12. In diesem Sozialplan versteht sich der beschäftigungsgradabhängige Bruttojahreslohn inkl. 13. Monatslohn ohne Zulagen und Spesen.
- ³ Mit der Neuorientierungsphase (drei Monate) und dem Kostendach ist die Kündigungsfrist abgegolten.
- ⁴ Der/Dem Mitarbeitenden können Leistungen maximal im Umfang der Neuorientierungsphase (drei Monate) und des Kostendachs gewährt werden (Anzahl Monatslöhne).

Anstellungsjahre / Alter	<50-jährig	50 bis <55	55 bis <60	Ab 60
bis 5	3+1	3+1	3+3	3+8
>5 bis 10	3+2	3+2	3+5	3+8
>10 bis 20	3+4	3+4	3+6	3+8
Über 20	3+5	3+7	3+7	3+10

Lesebeispiel: 45-jähriger MA mit 9 Anstellungsjahren hat 3 Monate Neuorientierungsphase und 2 Monate Kostendach zur Verfügung.

4.3 Phase zwischen Information Stellenverlust und Start Neuorientierungsphase («Vorphase»)

- ¹ Bei dieser Phase handelt es sich um die Periode zwischen der individuellen, schriftlichen Information über den Stellenverlust und dem festgelegten Beginn der dreimonatigen Neuorientierungsphase. Die entsprechende Vereinbarung (Kostendach, Austrittsleistung bzw. ggf. vorzeitige Pensionierung) wird aufgrund des Entscheids der betroffenen Person in dieser Phase erstellt und unterzeichnet. Die Vorphase dauert mindestens zwei Wochen.
- ² Diese Vorphase beinhaltet Beratung und Unterstützung durch das Laufbahnzentrum der Post. Die Zeit soll dafür genutzt werden, frühzeitig interne und externe Anschlusslösungen zu finden.
- ³ Betroffene Mitarbeitende führen mit Unterstützung des Laufbahnzentrums der Post eine Standortbestimmung durch und bereiten sich auf den Bewerbungsprozess vor (Dossier-Check, Interviewtraining etc.).
- ⁴ Findet der/die betroffene Mitarbeitende in dieser Phase eine neue Stelle (in der Regel auf den Zeitpunkt Beginn Kostendach), hat sie/er Anspruch auf eine allfällige Ausfinanzierung gemäss Ziffer 6. Die Zumutbarkeitsbestimmungen gemäss Ziffer 5 gelten ab Beginn der «Vorphase». Lehnt die/der Mitarbeitende eine zumutbare Stelle ab, verliert sie/er weitere Ansprüche auf Leistungen aus dem Sozialplan und die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist entschädigungslos auflösen.

4.4 Neuorientierungsphase

- ¹ Die Neuorientierungsphase beginnt frühestens am Monatsersten des Folgemonats nach der individuellen, schriftlichen Information über den Stellenverlust.
- ² Die Neuorientierungsphase startet drei Monate vor dem vereinbarten Beginn des Kostendachs. Sie dauert immer drei Monate. Betroffene werden in dieser Phase aktiv durch das Laufbahnzentrum der Post

begleitet. Dies beinhaltet regelmässige Besprechungstermine, Unterstützung in der Stellensuche, Interviewtraining etc.

- ³ Lehnt die/der Mitarbeitende eine zumutbare Stelle gem. den Zumutbarkeitsbestimmungen (Ziffer 5) ab, verliert sie/er weitere Ansprüche auf Leistungen aus dem Sozialplan und die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist entschädigungslos auflösen.
- ⁴ Findet der/die betroffene Mitarbeitende in dieser Phase eine neue Stelle, hat sie/er Anspruch auf eine allfällige Ausfinanzierung gemäss Ziffer 6.
- ⁵ Konnte während der Neuorientierungsphase keine neue Stelle gefunden resp. kein zumutbares Angebot unterbreitet werden, erfolgt entweder der Übertritt in das Kostendach oder es erfolgt ein Austritt per Beginn Kostendach mit einer Austrittsleistung gemäss Ziffer 4.7.

4.5 Kostendach

- ¹ Mitarbeitende, die sich für einen Austritt mit Austrittsleistung gemäss Ziffer 4.7 entschieden haben, verlassen die Arbeitgeberin ohne anderslautende Abmachung per Ende der Neuorientierungsphase.
- ² Mitarbeitende mit Übertritt in das Kostendach werden durch das Laufbahnzentrum der Post aktiv weiterbegleitet und bleiben bis max. zum Ende des Kostendachs im Anstellungsverhältnis.
- ³ Die Mitarbeitenden erhalten die notwendige Zeit, um sich vertiefter auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten und um eine neue Perspektive zu suchen. Sie können dafür 20% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads in Anspruch nehmen.
- ⁴ Die Zumutbarkeitsbestimmungen gemäss Ziffer 5 sowie allfällige Ausfinanzierungen gemäss Ziffer 6 bei Antritt einer neuen Stelle gelten bis Ende des Kostendachs.
- ⁵ Bei einem Antritt einer neuen Stelle ausserhalb des Konzerns¹ und vor Ablauf des Kostendachs wird für jeden verbleibenden Monat des Kostendachs ein Betrag von CHF 1'000.- pro Rata Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Zusammen mit einer allfälligen Ausfinanzierung gemäss Ziffer 6 wird maximal das noch zur Verfügung stehende Kostendach zum Zeitpunkt des Stellenwechsels ausbezahlt.

4.6 Weiterbildungen

- ¹ 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.
- ² Die Führungsperson ist zuständig für die Genehmigung der Kosten einer Weiterbildung; das Laufbahnzentrum gibt eine entsprechende Empfehlung an die Führungsperson ab.
- ³ Reisespesen gehen zulasten der/des Mitarbeitenden.
- ⁴ Der Anspruch erlischt automatisch mit einer Stellenzusage oder bei Ablauf des Kostendachs, sofern die Weiterbildung nicht bereits begonnen wurde.

4.7 Austrittsleistung

- ¹ Per Ende der Neuorientierungsphase erfolgt, falls dies gewählt wird, ein Austritt aus dem Konzern mit einer Austrittsleistung. Der Entscheid, ob ein Austritt mit einer Austrittsleistung gewählt wird, wird in der Vorphase getroffen und mittels Vereinbarung festgehalten (vgl. Ziffer 4.3 Abs. 1).
- ² Falls die/der Mitarbeitende einen Einkauf in die bisherige Vorsorgeeinrichtung wünscht, wird die Austrittsleistung einen Monat vor Austritt ausgerichtet. Wird diese Option gewünscht, so muss die/der Mitarbeitende dies spätestens per Ende des ersten Monats der Neuorientierungsphase anmelden.
- ³ Wird die freiwillige vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen gemäss Ziffer 7 gewählt, besteht kein Anspruch auf eine Austrittsleistung.
- ⁴ Allfällige finanzielle Einbussen, die mit einer künftigen neuen Stelle verbunden sind (vgl. Ziffer 6), werden bei einem Austritt mit einer Austrittsleistung nicht ausfinanziert. Die Höhe der Austrittsleistung basiert auf Lebensalter und Anstellungsjahren zum Zeitpunkt Beginn Kostendach (vgl. nachfolgende Übersicht). Der maximale Leistungsumfang ist in untenstehender Tabelle aufgeführt (Anzahl Monate). Er setzt

¹ Die Schweizerische Post AG und deren voll konsolidierten Konzerngesellschaften

sich zusammen aus Neuorientierungsphase (jeweils 3 Monate) sowie Austrittsleistung (entspricht dem über die drei Monate hinausgehenden Anspruch).

Anstellungsjahre / Alter	<50-jährig	50 bis <55	55 bis <60	Ab 60
bis 5	3+1	3+1	3+3	3+8
>5 bis 10	3+2	3+2	3+5	3+8
>10 bis 20	3+4	3+4	3+6	3+8
Über 20	3+5	3+7	3+7	3+10

- ⁵ Die Austrittsleistung ist in jedem Fall begrenzt auf die zum Austrittszeitpunkt verbleibende Anzahl Monate bis zum ordentlichen AHV-Alter.
- ⁶ Die Arbeitgeberin kann eine gewährte Austrittsleistung ganz oder teilweise zurückfordern, wenn in einem Zeitraum, der dem Umfang der gewährten Leistung entspricht, eine erneute Anstellung im Konzern erfolgt.

5. Zumutbarkeitsbestimmungen

5.1 Zumutbare Stellenangebote

- ¹ Wer im Rahmen von betriebsorganisatorischen Veränderungen oder während der Dauer der Sozialplanleistungen (ab Beginn «Vorphase» und bis Ende des Kostendachs) eine zumutbare Stelle nicht annimmt, verliert den Anspruch auf weitere Leistungen.
- ² Stellenangebote innerhalb des Konzerns gelten unter folgenden Voraussetzungen als zumutbar:
- Lohnreduktion um maximal 15% des bisherigen Jahresgrundlohnes (Basis: vgl. Ziffer 4.2 Absatz 2). Die Lohneinbusse kann sich aus der Reduktion des Jahresgrundlohns und/oder der Reduktion des Beschäftigungsgrads zusammensetzen.
 - Der Arbeitsweg übersteigt nicht 90 Minuten je Wegstrecke (von Türe Wohnort zu Türe Arbeitsort) mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Der neue Arbeitsweg, der gleich lang oder kürzer ist als der bisherige, ist in jedem Fall zumutbar (auch wenn er länger als 90 Minuten je Wegstrecke ist). Bei Teilzeitmitarbeitenden bis 50% Beschäftigungsgrad und mehr als zwei Einsatztagen pro Woche mit je weniger als 5 Arbeitsstunden pro Tag gilt eine reduzierte Zumutbarkeit von maximal 60 Minuten je Wegstrecke.
 - Angemessene Berücksichtigung von Fähigkeiten, bisherige Tätigkeit und Ausbildung
 - Berücksichtigung der orts- und branchenüblichen Bedingungen, insbesondere der gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarkts
- ³ Die Arbeitgeberin kann Betroffenen Stellenangebote ausserhalb der Zumutbarkeit anbieten. Lehnt die/der Mitarbeitende eine solche Stelle ab, so verbleibt der Anspruch auf Leistungen des Sozialplans unverändert.
- ⁴ Lehnt die/der Mitarbeitende ab der «Vorphase» eine zumutbare Stelle ab, verliert sie/er den Anspruch auf weitere Leistungen aus dem Sozialplan. Die Arbeitgeberin kann in diesem Fall das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist entschädigungslos auflösen.

5.2 Veränderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses

- ¹ Bei einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Lohn, Arbeitsort) gelten die unter Ziffer 5.1 genannten Zumutbarkeitsbestimmungen.
- ² Lehnt die/der Mitarbeitende ein zumutbares Angebot ab, leitet die Arbeitgeberin die Kündigung ein und die/der Mitarbeitende hat keinen weiteren Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan.

6. Ausfinanzierung von finanziellen Einbussen bei einem Stellenwechsel

- ¹ Lohnreduktionen, Wegfall von zum versicherten Lohn zählenden regelmässigen Zulagen und Sonderzulagen sowie Mehrkosten für den Arbeitsweg, die mit der neuen Stelle verbunden sind, werden maximal im Rahmen des noch zur Verfügung stehenden Kostendachs zum Zeitpunkt des Stellenwechsels entschädigt. Diese finanziellen Einbussen müssen durch die/den Mitarbeitende/n nachgewiesen sein und werden in Form einer Einmalzahlung in der Regel mit dem letzten Lohn des bisherigen Anstellungsverhältnisses ausbezahlt.
- ² Eine Ausfinanzierung von Zulagen erfolgt nur bei vollständigem Wegfall aller Zulagen bei der neuen Arbeitsstelle.
- ³ Als Basis für alle Berechnungen gilt das Anstellungsjahr bei Beginn des Kostendachs.
- ⁴ Mit der Ausfinanzierung wird die Kündigungsfrist abgegolten.
- ⁵ Nachgewiesene Einbussen werden wie folgt 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

Wegfall von Zulagen	
Beim Wegfall von zum versicherten Lohn zählenden regelmässigen Zulagen und Sonderzulagen wird der letzte ausgewiesene resp. errechnete Jahresbetrag (Summe der ausbezahlten Zulagen der letzten 12 Monate vor dem Austritt) gemäss der untenstehenden Tabelle in der Regel mit dem letzten Lohn des bisherigen Anstellungsverhältnisses ausfinanziert.	
Berechnung Anspruch	Ausfinanzierung
Bis und mit dem 5. Anstellungsjahr	50% des Jahresbetrags
Ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr	100% des Jahresbetrags
Ab dem 11. Anstellungsjahr	150% des Jahresbetrags

Arbeitsweg	
Nachgewiesene Mehrkosten für Arbeitsweg während eines Jahres	Maximal CHF 3'000.- einmalig

7. Pensionierung im Rahmen des Sozialplans

- ¹ Mitarbeitende, die bei Beginn des Kostendachs mindestens 62 Jahre alt sind oder während des Bezugs des Kostendachs das 62. Altersjahr vollenden, können einen Rechtsanspruch auf eine freiwillige vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen gemäss Absatz 2 geltend machen.
- ² Die Arbeitgeberin leistet betroffenen Mitarbeitenden bei einer freiwilligen vorzeitigen Pensionierung im Rahmen des Sozialplans nach Vollendung des 62. Altersjahres
- pro Monat und pro Rata temporis bis zum Erreichen des 65. Altersjahrs eine Verstärkung des individuellen Sparkapitals um CHF 1'700.- (pro Rata Beschäftigungsgrad). Der zu leistende Geldbetrag wird direkt der Pensionskasse Post überwiesen;
 - eine Überbrückungsrente von monatlich CHF 2'000.- pro Rata Beschäftigungsgrad bis zum ordentlichen AHV-Alter.

8. Härtefälle

- ¹ In Härtefällen kann die Paritätische Steuerungsgruppe zusätzliche finanzielle Beiträge sprechen oder alternative wirksame Massnahmen ergreifen.
- ² Die/Der Mitarbeitende erklärt schriftlich den Sachverhalt in Form eines Gesuchs an die Paritätische Steuerungsgruppe.
- ³ Das Gesuch kann von der Paritätischen Steuerungsgruppe vor dem Entscheid an eine von ihr bestimmte Fachstelle zur Beurteilung unterbreitet werden.
- ⁴ Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet gegenüber der Fachstelle Auskunft zu geben. Die Fachstelle gibt der Paritätischen Steuerungsgruppe eine Empfehlung ab.

9. Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern

9.1 Paritätische Steuerungsgruppe

- ¹ Der Vollzug dieses Sozialplans wird durch die ständige Paritätische Steuerungsgruppe der Vereinbarung Sozialplan Post mit vier Mitgliedern begleitet (jeweils ein Mitglied für syndicom und transfair, zwei Mitglieder für die Post). Stellvertretungen sind möglich. Für die Beurteilung des Vollzugs des Sozialplanes IMS sowie für die Beurteilung von Einzelfällen können bei Bedarf Experten von Seiten IMS, resp. der Gewerkschaften beigezogen werden.
- ² 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.

9.2 Zuständigkeiten der Paritätischen Steuerungsgruppe

- ¹ Die Paritätische Steuerungsgruppe ist zuständig für:
 - a. Überwachung der Durchführung dieses Sozialplans im Allgemeinen
 - b. Überprüfung der Anwendung des Sozialplans auf Antrag im Einzelfall
 - c. Überprüfung von Anträgen von Mehrfachbetroffenen
 - d. Entscheidung über Härtefälle
 - e. Gewährung von Beiträgen für Härtefälle
 - f. Behandlung von Einzelfällen, wenn die Massnahmen dieses Sozialplans zu unbilligen Härten führen würden, beispielsweise hinsichtlich Zumutbarkeit und Weiterbildung
 - g. Umschreibung der Arbeitszeitbegriffe

9.3 Entscheidung der Paritätischen Steuerungsgruppe

- ¹ Die Paritätische Steuerungsgruppe entscheidet in den Fällen gemäss Ziffer 9.2. Kann sie sich nicht einigen, entscheidet die Fachkommission Konzern (vgl. Ziffer 4.1 Absatz 2 der Vereinbarung «Dach-GAV») abschliessend.
- ² Die Post hat zwei Stimmen und die Gewerkschaften haben je eine Stimme. Bei Nichteinigung wird die Paritätische Steuerungsgruppe aufgefordert, nach einer neuen Lösung zu suchen.

10. Schlussbestimmungen

- ¹ Dieser Sozialplan tritt per 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2025. Sofern keine der Verhandlungsparteien bis zum 31. Juli 2025 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser Sozialplan automatisch um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2026.
- ² Der Sozialplan gilt für alle Mitarbeitenden gemäss Geltungsbereich (Ziffer 2), die während dessen Gültigkeitsdauer (also ab dem 1. Januar 2023) persönlich und schriftlich über einen Stellenverlust infolge von betrieblichen Änderungen informiert werden.

Dieser Sozialplan erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Da die Verhandlungen auf Deutsch stattfanden, geht die deutsche Fassung den Übersetzungen vor.