

1.1 GAV

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PostFinance, die dem GAV unterstellt sind, profitieren von Lohnerhöhungen in der Höhe von 0,8 % der anspruchsberechtigten Lohnsumme. Die 0,8 % der Lohnsumme sind das Maximum, das insgesamt zur Verfügung steht. Es kommt eine Matrix zum Tragen, die einen so genannten Pflichtteil beinhaltet. Dieser beträgt 70 % der Summe, der für Lohnerhöhungen zur Verfügung steht. Die restlichen 30 % könnt ihr Vorgesetzte an eure Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei verteilen.

Das Budget muss für die GAV-Mitarbeitenden in Summe zwingend ausgeschöpft werden. Die Budgets können nicht zwischen GAV und Kader verschoben werden. Im Rahmen der Lohnkonferenzen sind Verschiebungen des GAV-Budgets über die Teamgrenzen hinaus jedoch möglich.

Berechnungsmethodik der Lohnmatrix

Vom Gesamtbudget für individuelle Lohnmassnahmen (0.8%) werden 70% für die Berechnung der Lohnmatrix eingesetzt.

In der Lohnmatrix wird anhand der Funktionsstufe, Lohnregion und individuellen Lohnhöhe pro Mitarbeitenden ein Erhöhungswert (Pflichtanteil) berechnet. Konkret wird der Wert wie folgt ermittelt:

- Die Mitarbeitenden werden in Kohorten (Mitarbeitergruppen) mit identischen Eigenschaften eingeteilt (z.B.: FS03, Lohnregion C).
- Die Kohorten werden nach Lohnhöhe geordnet und in vier Quartile (Gruppen) eingeteilt.
- Den einzelnen Quartilen pro Kohorte wird ein Erhöhungswert zugewiesen.
- Der Erhöhungswert des obersten Quartils beträgt den Faktor 1, der Erhöhungswert des tiefsten Quartils beträgt den Faktor 4.

oberster
Lohn

Quartil 1  Faktor 1

Quartil 2  Faktor 2

Quartil 3  Faktor 3

Quartil 4  Faktor 4

unterster
Lohn

Die Pflichtanteile berechnen sich **nicht** auf Basis der Lohnsumme einzelner Mitarbeitenden oder Teams, sondern anhand der Lohnsumme von **allen** PF-Mitarbeitenden innerhalb der gleichen Funktionsstufe und Lohnregion (Kohorte). Deshalb kann in einzelnen Teams die Summe der Pflichtanteile sogar mehr als 0.8% der Teamlohnsumme betragen. Trotzdem können auch in diesen

Teams zusätzliche Lohnerhöhungen (die über den Pflichtanteil hinaus gehen) beantragt werden, da in Summe das Budget für Lohnerhöhungen auf Stufe OE1 bzw. PF eingehalten werden muss (nicht auf Stufe einzelner Teams).

Ausschlussgründe

In folgenden Fällen muss kein Pflichtanteil gewährt werden:

- Focus nicht/teilweise erfüllt
- Austritt / Pensionierung im Jahr 2020 ist bekannt aber noch nicht im System erfasst, Kündigung aber bereits erfolgt
- Ausserordentliche Lohnerhöhung seit 01.10.2019, soweit diese den Pflichtanteil überschreitet
- Neue Funktion seit 01.10.2019 mit neuer Funktionsstufe (neuer Vertrag bereits erstellt oder angekündigt)
- Mitarbeiter/-in befindet sich im Sozialplan (dies gilt nicht für Mitarbeitende mit Anstellungsgarantie, die bei gleichbleibender Funktion eine Lohnsenkung erhalten haben)
- Wesentliche Weiterbildungsbeiträge im 2019 oder 2020 (ab CHF 5'000.-)
- Zielerreichung KPI LeVer GAV PF <80% (auf Skala 0-200%)
- Gegen den/die Mitarbeitenden wurde ab 01.05.2019 eine Verwarnung ausgesprochen.
- Eintritt ab 01.10.2019
- Abwesenheit von mehr als drei Monaten (ohne Mutterschaft)

Falls keine Erhöhung oder eine Erhöhung kleiner als der Pflichtanteil gewährt wird, so ist dies in den Lohnlisten zwingend mit einem der obigen Ausschlussgründe zu begründen. Bei der Kommunikation der Lohnmassnahme an deine Mitarbeitenden ist die Höhe des Pflichtanteils, sowie eine allfällige Abweichung davon, zu kommunizieren.