

# INDIVIDUELLE LOHNMASSNAHMEN 2019

## GAV POST CH AG

### Verhandlungsergebnis 2019

- Budget: 1.4% der anspruchsberechtigten Lohnsumme
- 65% von diesem Budget wird für den sogenannten «Pflichtanteil» verwendet

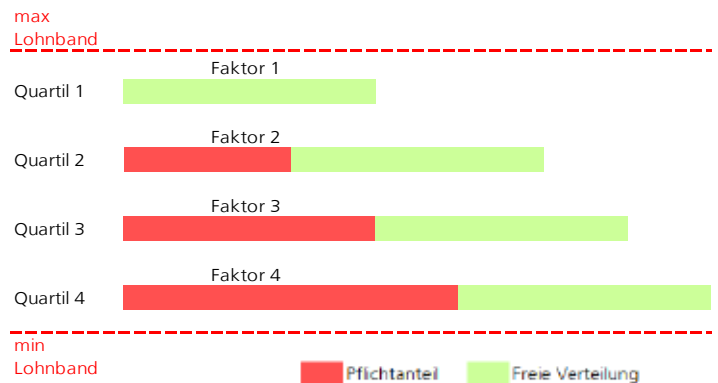
### Grundsatz

Die individuellen Lohnmassnahmen 2019 werden auf Basis der Verteilungssystematik (Lohnmatrix) analog dem letzten Jahr vorgenommen. Grundsätzlich werden tiefere Löhne stärker berücksichtigt als höhere Löhne. Die Zuteilung der individuellen Lohnmassnahmen erfolgt im Regelfall durch die direkten Vorgesetzten oder sonst durch die von den Bereichen für die Zuteilung definierten Personen.

### Verteilungssystematik

- Die Mitarbeitenden im Lohnband werden in Kohorten (Mitarbeitergruppen mit identischen Eigenschaften) eingeteilt (z.B.: FS03, Lohnregion C)
- Die Lohnsumme jeder Kohorte ergibt das Budget für die Lohnmassnahmen: 65% des Budgets werden für die Pflichtanteile eingesetzt, die restlichen 35% können frei verteilt werden
- Die Kohorten werden nach Lohnhöhe geordnet und in vier Quartile (Gruppen) eingeteilt
- Den einzelnen Quartilen wird ein Faktor von 1 (höchste Löhne) bis 4 (tiefste Löhne) zugewiesen. **Für das Quartil mit dem Faktor 1 besteht kein Pflichtanteil**
- Das Budget jeder Organisationseinheit wird auf Basis dieser Grundsätze vorab berechnet und aufgeteilt
- Die Daten für die Zuteilung werden am 04.03.2019 mit Stichtag 01.04.2019 aus PERSY exportiert und können nachträglich nicht mehr angepasst werden

#### Pflichtanteil-Faktor Grundprinzip:



### Umsetzungsdetails

#### Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende

- die am 01.04.2019 ein aktives Anstellungsverhältnis haben

#### Ausgenommen sind Mitarbeitende

- mit Eintritt/Wiedereintritt ab 01.01.2019 (inkl. Wechsel juristischer Bereich)
- mit einem befristeten Arbeitsvertrag
- mit einem Lohn über dem Maximum des Lohnbandes
- in gekündigtem Arbeitsverhältnis

#### Zuteilung des Pflichtanteils – der definierte Pflichtanteil muss zwingend verteilt werden. Nur in folgenden Fällen ist der Pflichtanteil nicht zu gewähren.

- Focus nicht/teilweise erfüllt
- Austritt noch nicht im System erfasst (Kündigung aber bereits erfolgt)
- Neue Funktion oder ausserordentliche Lohnerhöhung seit dem 01.01.2019 (sofern die Veränderung mit einer Lohnerhöhung einherging, die höher war als der relevante Pflichtanteil)
- Mitarbeiter/-in befindet sich im Sozialplan (dies gilt nicht für Mitarbeitende mit Anstellungsgarantie, die bei gleichbleibender Funktion eine Lohnsenkung erhalten haben)
- Überschreiten Maximum Lohnband
- Achtung: die Mitarbeitenden, die aufgrund Krankheit oder Unfall abwesend (ganzes oder einen Teil des Jahres) sind, **haben Anspruch auf den definierten Pflichtanteil**

## **Verteilung des freien Anteils**

Es gibt keine Einschränkungen für die Verteilung des freien Anteils. Die Zuteilenden orientieren sich wie immer an der persönlichen Leistung, an der Personalbeurteilung und am Lohngefüge im Team.

## **Mitarbeitende im Stundenlohn**

Die Mitarbeitenden im Stundenlohn (SL) befinden sich mindestens auf dem Minimum des Lohnbandes, gültig ab 1. Mai 2018. Das Tool zeigt für diese Mitarbeitenden kein Budget an, sie haben jedoch ebenfalls Anspruch auf Lohnmassnahmen. Allfällige Erhöhungen können direkt eingegeben werden (in der Regel in Rappen).

## **Verantwortung der Zuteilung**

- Die Zuteilenden müssen das gesamte zur Verfügung stehende und mit den Gewerkschaften verhandelte Budget verteilen
- Die Zuteilenden genehmigen die Verteilung des Budgets direkt
- Die Zuteilenden oder direkte Vorgesetzte informieren die Mitarbeitenden über den Pflichtanteil-Faktor aufgrund ihrer Lohnlage (Quartilszuteilung). Alle Mitarbeitenden, auch diejenigen die nichts erhalten, sind bis spätestens am 22.04.2019 persönlich zu informieren. Erfolgt diese Information schriftlich, können Musterschreiben verwendet werden ([mit LoMa](#) / [ohne LoMa](#)).