

Lohnsystem Fahrdienst BUS Ostschweiz AG

1.0 Grundsätzliches

Die BUS Ostschweiz verfügt im Fahrdienst über ein Lohnsystem, das nicht nur zur Bestimmung des Lohnes, sondern auch als umfassendes Führungsinstrument konzipiert ist. Ein motivierender Austausch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten und eine damit verbundene konstruktive Feedback-Kultur sind uns wichtig.

2.0 Aufbau des Lohnsystems

Das Lohnsystem regelt die Festlegung folgender Lohnbestandteile:

- Die Einstufung und Lohnbandbreite des Grundlohnes
- Die Zuerkennung einer Leistungsprämie
- Die ergebnisorientierte Prämie

3.0 Zielsetzung

Die Lohnbänder, die Leistungsprämie wie die ergebnisorientierte Prämie sollen jedem Mitarbeitenden die Chancen, Möglichkeiten, aber auch die Grenzen seiner individuellen Lohnentwicklung transparent aufzeigen.

4.0 Lohnfestsetzung und Einstufung

Die Entlohnung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion, sowie nach Erfahrung und Leistung des einzelnen Mitarbeitenden. Die BUS Ostschweiz AG ist bestrebt, markt- und branchenkonforme bzw. ortsübliche Löhne zu bezahlen.

Grundlage für die Einreihung bilden nebst der Branchen- und Marktkonformität, die Stellenbeschreibung, die Erfahrung sowie der Quervergleich mit ähnlichen Positionen innerhalb der BUS Ostschweiz AG.

5.0 Zuordnung in ein Lohnband

Alle Mitarbeitende im Fahrdienst in einer Voll- oder Teilzeitanstellung werden basierend ihrer Berufserfahrung in eine der vier Funktionsstufen zugeordnet.

Jede Funktionsstufe verfügt über einen Minimal- und Maximallohn. Die jeweilige Lohnbandbreite steht in Abhängigkeit der Erfahrungsjahre.

6.0 Lohnbandbreiten (Stand 01.01.2020)

Funktion	Minimum	Maximum
Kleinbusfahrer (unabhängig der Führerscheinkategorie)	4'200.00	5'000.00
Buschauffeur 1 (bis zu 5 Jahren Berufserfahrung als Bus- oder Carchauffeur Kat D)	4'800.00	5'600.00
Buschauffeur 2 (zwischen 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung als Buschauffeur Kat D)	5'200.00	6'000.00
Buschauffeur 3 (mehr als 10 Jahre Berufserfahrung als Buschauffeur im Linienverkehr, davon mind. 5 Jahre in der Schweiz)	5'500.00	6'300.00

7.0 Anpassung der Lohnbänder

Die Lohnbänder werden spätestens alle 5 Jahre nach Einführung des Lohnsystems überprüft und nach Bedarf und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst.

8.0 Leistungsorientierte Lohnanpassung

Das Ergebnis der jährlichen Lohnverhandlungen gemäss GAV Art. 2.2 definiert die Höhe der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel zur Anpassung der Gesamtlohnsumme.

Dabei wird zwischen einer generellen Anpassung und einer individuellen Lohnanpassung unterschieden.

Wird eine generelle Lohnanpassung vereinbart, haben sämtliche Mitarbeitende, welche im un gekündigten Anstellungsverhältnis sind, unabhängig wo sie im Lohnband positioniert sind, Anspruch darauf. In gravierenden Fällen von Fehlverhalten und/oder wiederholt ungenügenden Leistungen kann die generelle Lohnerhöhung aberkannt werden. Die Aberkennung ist im Rahmen eines Mitarbeitergespräches zu thematisieren

Eine vom Verwaltungsrat beschlossene individuelle Lohnsumme wird zu gleichen Teilen (50:50) für die Verteilmatrix und für spezifische Anpassungen verwendet.

8.1 Systematik Verteilmatrix

Die Zuordnung in der Verteilmatrix erfolgt auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten in Absprache mit dem Bereichsleiter.

Die Verteilmatrix sieht vor, dass für überdurchschnittliche Mitarbeitende mit sehr guten Leistungen (SGL) und für Mitarbeitende mit guten Leistungen (GL) eine Anpassung erfolgt. Für durchschnittliche Leistungen (DL) und ungenügende Leistungen (UL) erfolgt keine Anpassung aus der Verteilmatrix.

Die der Verteilmatrix zur Verfügung stehende Summe wird wie folgt aufgeteilt:

Die Anzahl der Mitarbeitenden mit der Beurteilung SGL werden mit dem Faktor 2 multipliziert.

Die Anzahl der Mitarbeitenden mit der Beurteilung GL werden mit dem Faktor 1 multipliziert.

Die der Verteilmatrix zur Verfügung stehende Frankensumme wird durch die beiden multiplizierten und addierten Summen von SGL und GL dividiert.

Das Frankenergebnis wird bei Mitarbeitenden mit der Beurteilung SGL mit dem Faktor 2 und bei Mitarbeitenden mit der Beurteilung GL mit dem Faktor 1 multipliziert. Der daraus resultierende Betrag wird als Jahreslohnerhöhung in 13 oder 14 Zahlungen (bei Grenzgängern) aus der Verteilmatrix berücksichtigt

Beispiel bei einer individuellen Anpassung von 1% der Lohnsumme:

Lohnanpassungssumme		CHF 130'000.00	
Summe für spezifische Anpassung	50%	CHF 65'000.00	
Summe für Verteilmatrix	50%	CHF 65'000.00	
Total Mitarbeitende Beurteilung SGL	30	Faktor 2	60
Total Mitarbeitende Beurteilung GL	120	Faktor 1	120
Total SGL und GL mit Faktoren multipliziert			180
Summe der Verteilmatrix dividiert	CHF 65'000.00	180	CHF 361.00
Lohnanpassung Mitarbeitende mit Beurteilung SGL	Faktor	2	CHF 722.00
Lohnanpassung Mitarbeitende mit Beurteilung GL	Faktor	1	CHF 361.00

8.2 Spezifische Lohnanpassung

Die spezifische Lohnanpassung kann durch den Vorgesetzten in Absprache mit dem Bereichsleiter, dem Personalleiter sowie der Geschäftsleitung gesprochen werden.

8.3 Erreichung des Maximums des Lohnbandes

Mitarbeitende, die im Maximum des Lohnbandes stehen, erhalten keine Anpassungen (weder eine spezifische noch eine aus der Verteilmatrix).

8.4 Zeitpunkt der Lohnanpassung

Die Lohnanpassungen erfolgen im Regelfall per 1. Januar des Kalenderjahres.

9.0 Lohnfestsetzung bei Wechsel in ein tieferes Lohnband

Erfolgt ein Wechsel in ein tieferes Lohnband auf Wunsch des Mitarbeitenden oder aufgrund ungenügender Leistung und Verhalten, wird der Lohn ohne Besitzstandsregelung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist angepasst. Maximal erhält der Mitarbeitende das Gehalt, welches dem Maximum des neuen Lohnbands entspricht.

Erfolgt ein Wechsel in ein tieferes Lohnband aufgrund betrieblicher Reorganisation, Umstrukturierung, Auslagerung von Betriebsteilen oder anderen Gründen ohne Verschulden des Mitarbeitenden, so gilt die folgende Besitzstandregelung: Es erfolgt keine Lohnanpassung an das tiefere Lohnband während Minimum 2 Jahren.

10.0 Leistungsprämie

Als Anerkennung für einmalige, überdurchschnittliche Leistungen, besonderes Engagement oder Arbeiten unter schwierigen Verhältnissen, können Mitarbeitende mit einer entsprechenden Leistungsprämie belohnt werden. Die Kriterien für die Gewährung einer Leistungsprämie an die verschiedenen Personalkategorien sind in Richtlinie Festlegung Leistungsprämie festgehalten.

Die Höhe der individuellen Leistungsprämie beträgt im Durchschnitt CHF 600.00 und kann in einer Bandbreite von CHF 0 bis CHF 1'200.00 pro Jahr schwanken. Leistungsprämien können unterjährig sowie im Rahmen der jährlichen Lohnmassnahmen per 1. Januar ausgesprochen werden.

11.0 Ergebnisorientierte Prämie

Die ergebnisorientierte Prämie wird aufgrund des Betriebsergebnisses ausbezahlt. Erwirtschaftet die BUS Ostschweiz AG gegenüber dem Budget einen grösseren Überschuss, legt der Verwaltungsrat einen Betrag fest, der auf alle Mitarbeitende, Vorgesetzte und Geschäftsführung verteilt wird. Bei einem unterjährigen Eintritt wird die Prämie pro rata temporis ausbezahlt. Arbeitnehmende, die per 31. Dezember des betreffenden Geschäftsjahres im gekündigten Anstellungsverhältnis stehen haben keinen Anspruch auf die Prämie.

Bei verminderter Anwesenheitszeit infolge reduziertem Arbeitspensum oder Absenzen jeglicher Art, wird die Höhe des Betrages prozentual angepasst.

Die ergebnisorientierte Prämie hat nicht unmittelbar mit der Leistung einzelner Mitarbeitenden zu tun. Sie verfolgt vielmehr die Absicht, dass Mitarbeitende Ende des Jahres profitieren sollen, wenn die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse des Unternehmens gut sind. Massgebend ist das Betriebsergebnis der BUS Ostschweiz AG.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Auszahlung einer ergebnisorientierten Prämie.

12.0 Weitere Bestimmungen

Diese Version des «Lohnsystem Fahrdienst der BUS Ostschweiz AG» ersetzt die bisherige Version vom 1. Januar 2018 und gilt ab dem 1. Januar 2020.

Altstätten, 13. Dezember 2019/ slo

Arbeitgeberin

BUS Ostschweiz AG


Roland Ochsner
Unternehmensleiter

Personalverband

Gewerkschaft des Verkehrspersonals


Sandra Lopez
Leiterin HR a.i.


Christian Fankhauser
Vizepräsident SEV


Berat Rahimi
Sektionspräsident