



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD  
Eidgenössisches Personalamt EPA



# Neues Lohnsystem mit Lohnbändern

Informationsveranstaltung Personalverbände  
15. August 2006

# Ablauf der Präsentation

- Ausgangslage und Zielsetzung
- Eckwerte der Entlohnungsstrategie
- Überblick über das Lohnsystem mit Lohnbändern
  - Ziele des neuen Lohnsystems
  - Instrumente und Elemente der Ausgestaltung
- Diskussion und Reflexion

# Heutiges Lohnsystem

- **Starke Strukturierung** (38 Lohnklassen)
- Lange Entscheidungswege/Doppelspurigkeiten/**Ineffizienz**
- **Systembedingt kostentreibend**  
(Automatismen prägen Lohnentwicklung, Ziellohn wird mit guter Leistung garantiert)
- **Flexibilität** im Rahmen der Personalhonorierung ist **eingeschränkt**
- **Geringer Handlungsspielraum** für die Linie

# Zielsetzung

- Umfassende **Steuerung der Lohnkosten** durch die Führung (Abbau von Automatismen)
- Höhere **Flexibilität und mehr Handlungsspielraum** für die Linie
- Anforderungs-, leistungs- und budgetgerechte Lohnentwicklung
- Bundesweit **konsistentes Einreihungsgefüge**
- Auflösung der Doppelspurigkeiten, **Kompetenzdelegation**
- Zentrale Steuerung mittels **Controlling**
- **Marktvergleich** der Löhne der Bundesverwaltung
- Unabhängigkeit von der Frage **BPG oder OR**

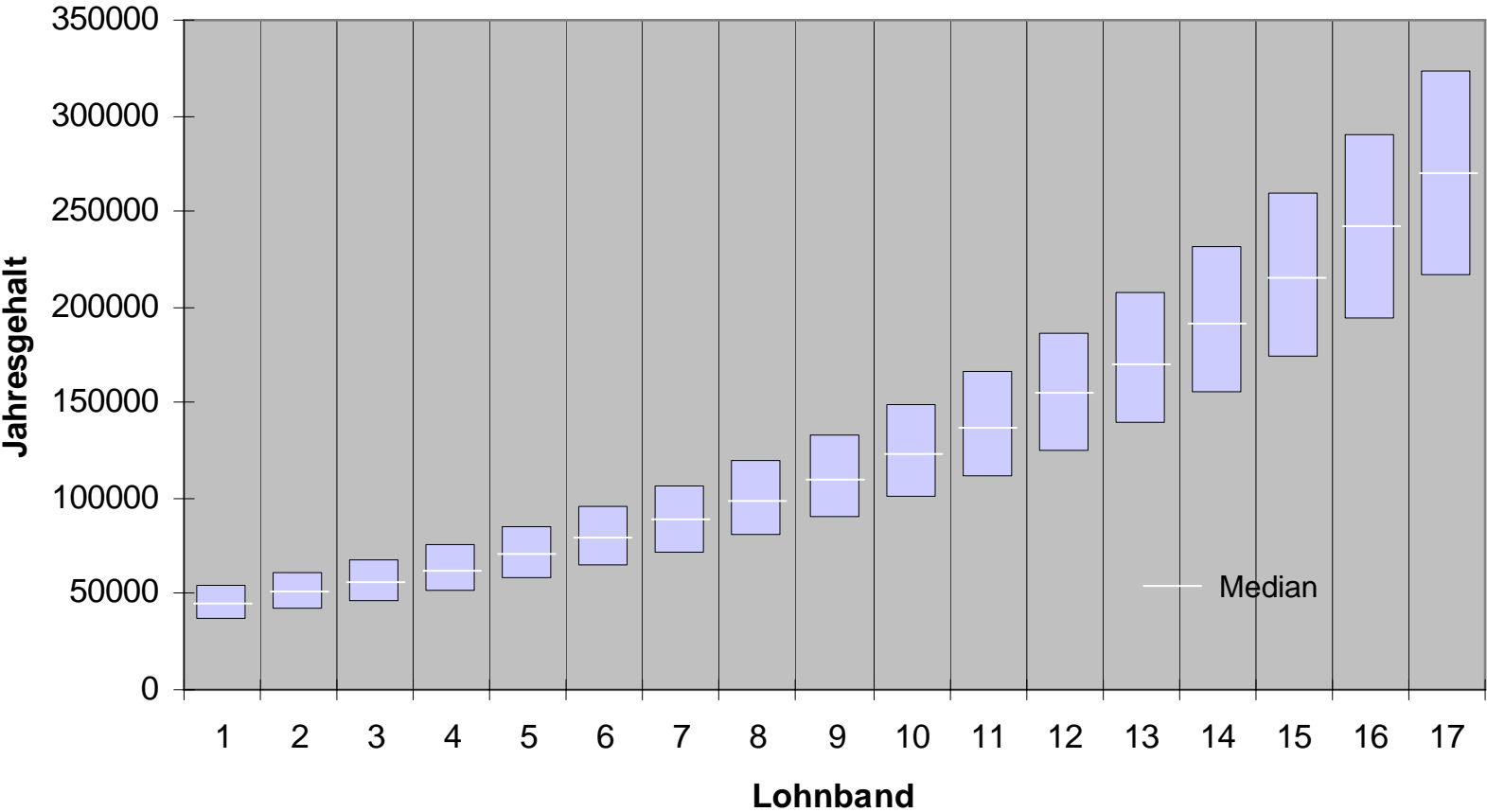
# Leitsätze des Entlohnungskonzepts (1)

- Das Entlohnungskonzept stellt die Leistungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Bundesverwaltung sicher.
- Das Entlohnungskonzept dient dazu,
  - bestehende qualifizierte und engagierte Mitarbeitende zu halten
  - neue, geeignete und qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen
  - die mittleren Kader als tragende Säulen marktgerecht und attraktiv zu entlohnen
  - unser Topkader leistungs- und marktgerecht zu honorieren

# Leitsätze des Entlohnungskonzepts (2)

- Wir streben eine wirksame, nachvollziehbare, entwicklungs-fähige und politisch vertretbare Gesamtentlohnungsstruktur an. Dies unter Berücksichtigung der verfügbaren finanziellen Mittel.
- Das Funktionsbewertungssystem stellt die interne Vergleichbarkeit für alle Funktionsgruppen sicher und ist diskriminierungsfrei.
- Die erbrachte Leistung wird jährlich gemessen.
  - Für die Festlegung des Grundlohns werden Funktion und Kompetenzen berücksichtigt.
  - Die variable Entlohnung vergütet ausserordentliche, befristete höhere Anforderungen (Aufgaben, Projekte, Ziele).

# Definition der Lohnbänder (1)



# Definition der Referenzfunktionen

Sparte	Funktion	Beschreibung
Personal	HR-Leiter/in Departement (>1000 MA)	<p>(Fach-) Hochschulabschluss Führt die Mitarbeitenden im Divisions-HR Führt die HR-Leitenden der Bereiche fachlich</p> <p><b>Funktionsbild:</b> Definiert die HR-Strategie Definiert die Standards für nachgeordnete Organisationseinheiten Leitet bereichsübergreifende Entwicklungsprojekte Personalkostenplanung und -budgetierung der Division Berichtet dem Divisionsleiter als Alleinverantwortliche/r in HR-Belangen Ist Mitglied der Geschäftsleitung der Division Berät die Personaldienste der Bereiche</p>
Finanzen	Wirtschafts- prüfer/in	<p>Eidg. dipl. Wirtschaftsprüfer/in Erfahrung im Bereich der Wirtschaftsprüfung</p> <p><b>Funktionsbild:</b> Financial and Operational Auditing: Systematische und fachgerechte Prüfung und Beurteilung der Prozesse und Kontrollsysteme sowie der Rechnungslegung und Buchführung gemäss Instruktion von Fachbereichs- und Mandatsleitung Prüft die Berichterstattung</p>
Recht	Jurist/in im Rechtsdienst	<p>Anwaltspatent</p> <p><b>Funktionsbild:</b> Rechtssetzung Rechtsanwendung: Prüft und genehmigt Erlasse und Verträge Rechtsberatung: Führt Verhandlungen und Beratungen Rechtspflege: Führt Vernehmlassungen und Beschwerden</p>

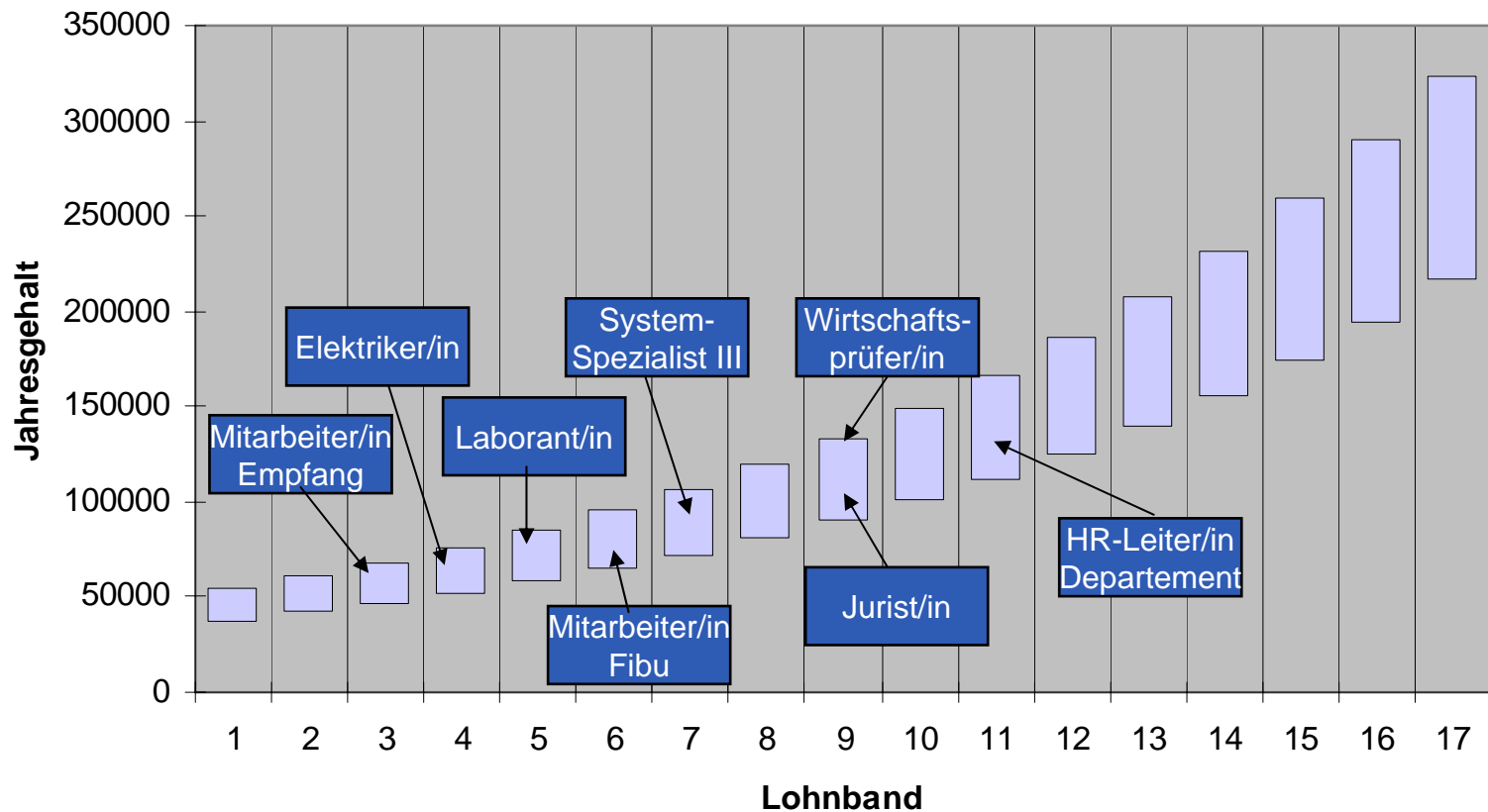
# Analytische Bewertungskriterien (strata)

<b>Wissen und Können</b>	<b>A</b>	<b>Fachwissen</b>
	<b>B</b>	<b>Unternehmenskenntnis</b>
	<b>C</b>	<b>Soziale Kompetenz</b>
<b>Aufgaben erkennen und Probleme lösen</b>	<b>D</b>	<b>Denkspielraum</b>
	<b>E</b>	<b>Schwierigkeitsgrad</b>
<b>Verantworten und Beeinflussen</b>	<b>F</b>	<b>Entscheidungsautonomie</b>
	<b>G</b>	<b>Einflussbereich</b>
	<b>H</b>	<b>Einflussstärke</b>

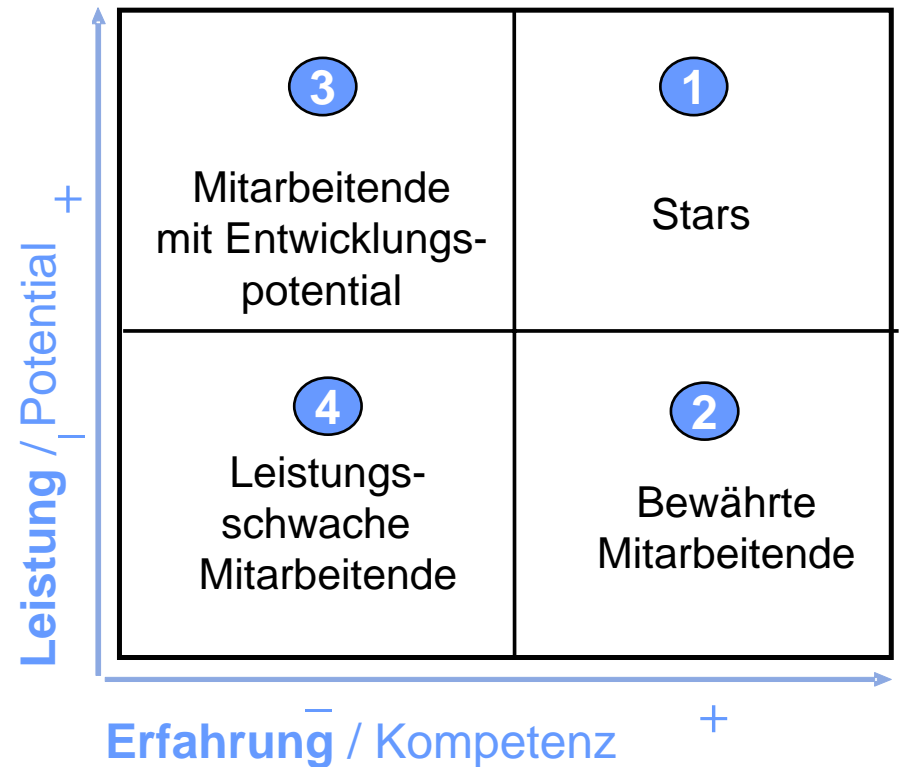
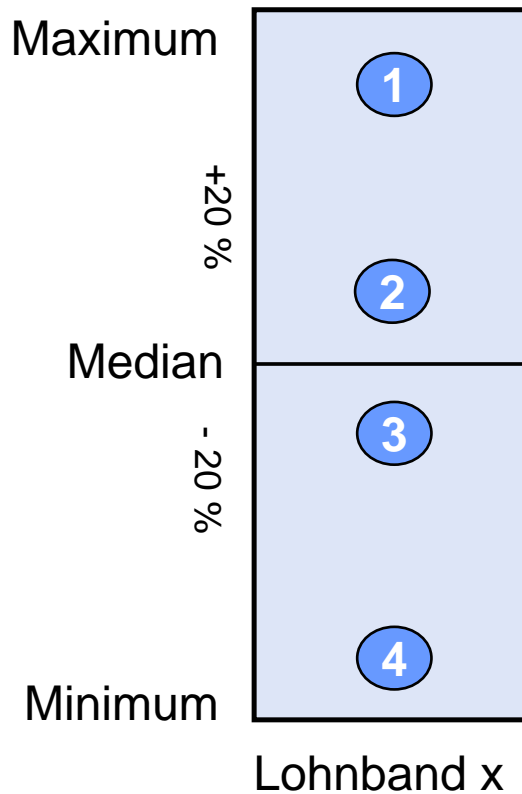
# Definition der Lohnbänder (2)

Lohnband	strata-Wert	Minimaler Basislohn	Median	Maximaler Basislohn
1	9 – 12	39900	47000	54050
2	13 - 15	45900	54000	62200
3	16 - 21	52800	62000	71500
4	21 - 24	60000	71500	82200
5	25 - 30	69800	82200	95000
etc.	31 -	80400	94500	108700

# Referenzfunktionen - Zuweisung zum Lohnband



# Positionierung im Lohnband



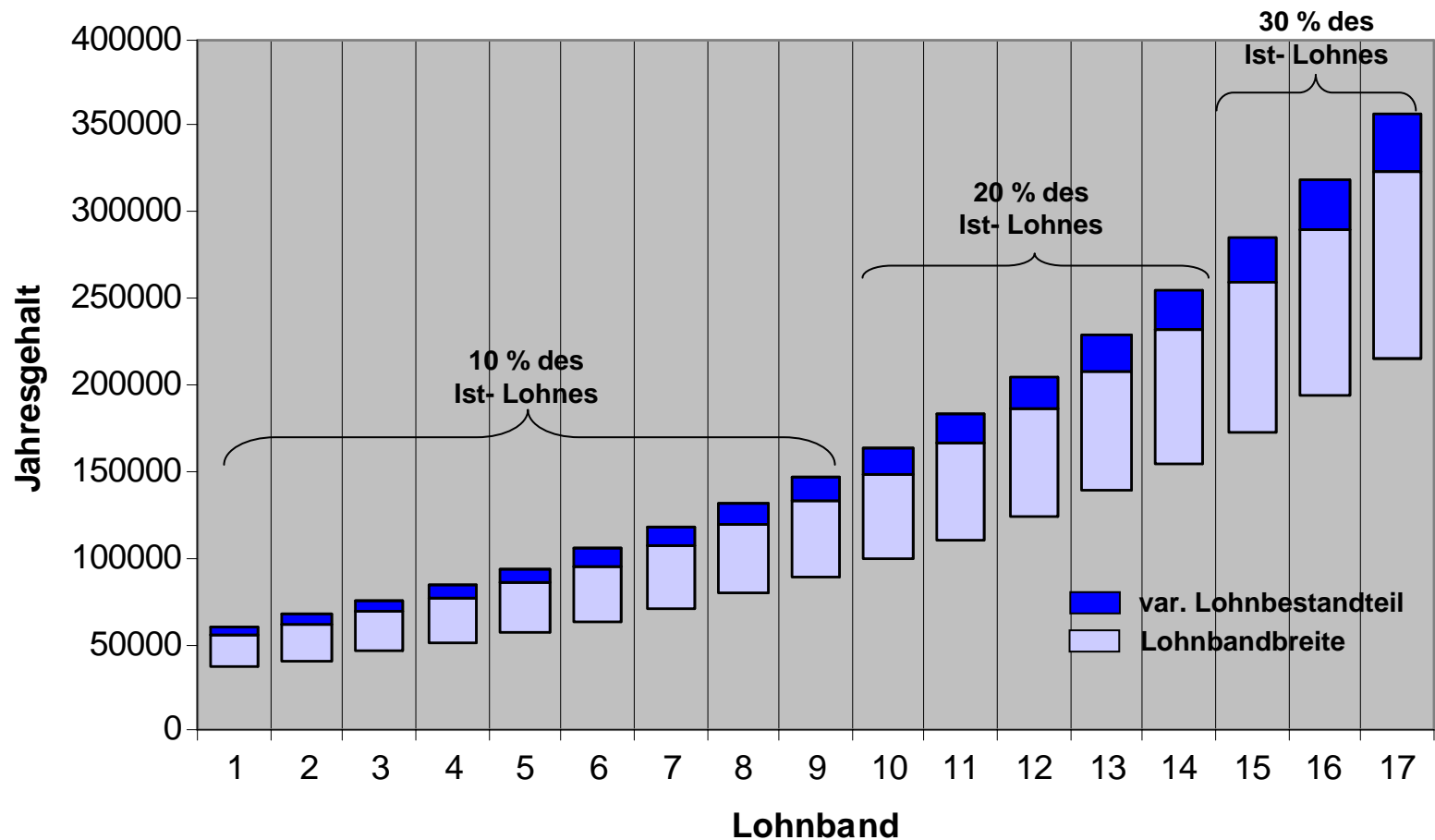
# Loslösung der Personalbeurteilung von der Lohnentwicklung

- Automatismen bei der Lohnentwicklung entfallen, kein garantierter Ziellohn
- Flexibilisierung der Prozent-Ansätze für die Lohnentwicklung, grösserer Spielraum für die Linie
- Berechnung der Lohnentwicklung auf dem Ist-Lohn

## Lohnentwicklung aufgrund der Beurteilung (Empfehlung)

	Sehr gut	Gut	Genügend	Ungenügend
Lohnentwicklung im Aufstieg	0 - 5 %	0 - 3%	0 - 1%	0 - -3%

# Lohnbänder / variabler Lohnbestandteil



# Zulagen zum Lohn

Überprüfen der Notwendigkeit bzw. der Integration der folgenden Zulagearten:

- **Ortszuschlag** (Integration in Lohnbänder beabsichtigt)
- **Funktionszulage** (Integration in variablen Lohnbestandteil beabsichtigt)
- **Arbeitsmarktzulage** (Integration in variablen Lohnbestandteil beabsichtigt)
- **Sonderzulage**

# Kompetenzdelegation (Empfehlung)

Fachamt:

- Festlegen der Referenzfunktionen und Zuweisung zu den Lohnbändern
- Bewertung von Funktionen ab dem Lohnband y (ab Maximum ca. 150'000 Franken)
- Empfehlung z.Hd. Chef EFD für Funktionen ab dem Lohnband z (ab ca. Maximum 230'000 Franken)

Dezentrale Stellen:

- Summarische Zuweisung der Funktionen zu den Referenzfunktionen bis zum Lohnband x (bis Maximum ca. 150'000 Franken)

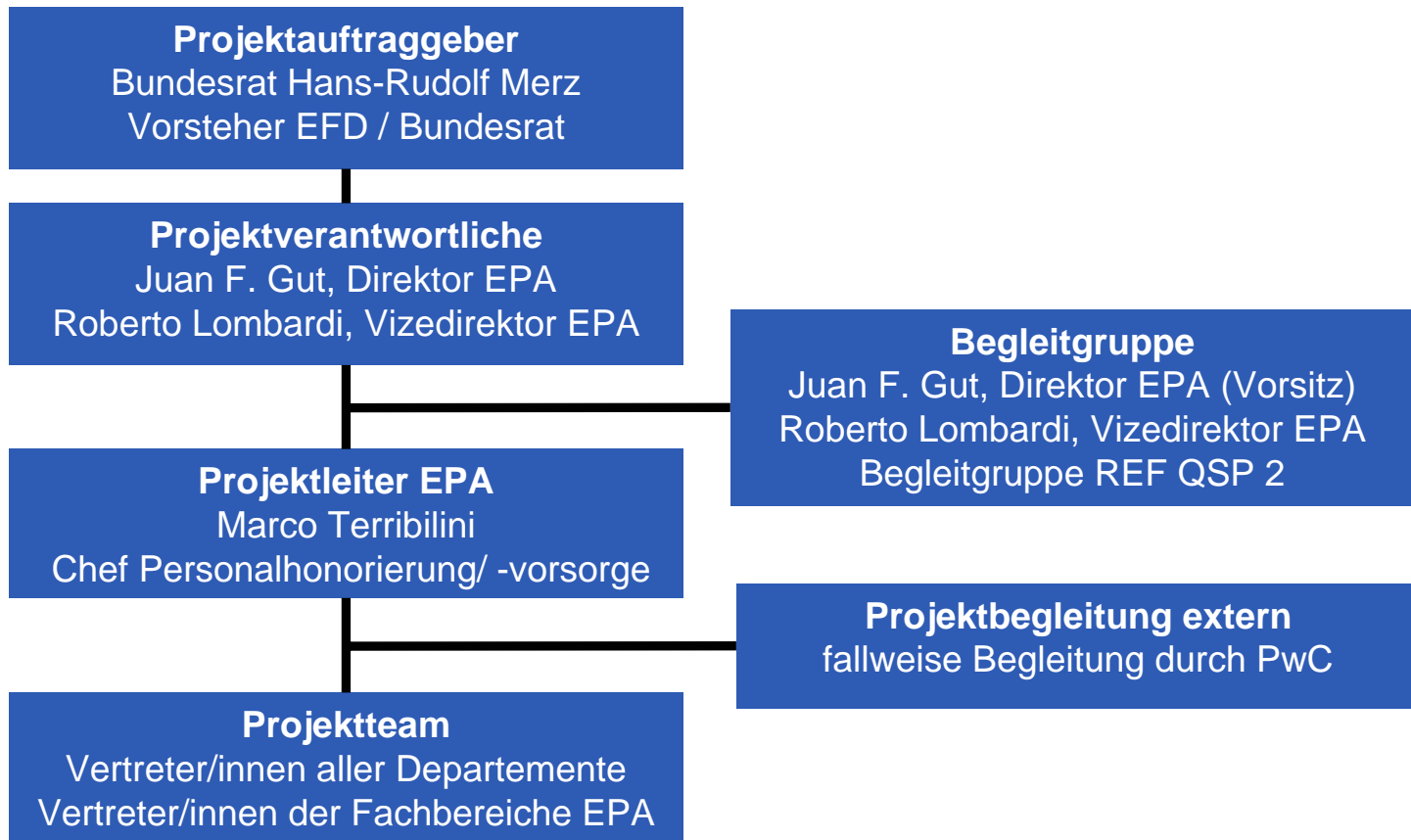
# Konsequenzen (1)

- Flexible, moderne Struktur (**15 - 18 Lohnbänder** mit Referenzfunktionen)
- **Kompetenzdelegation** bis in den Kaderbereich → 94% der Funktionen werden dezentral bewertet
- **Systembedingt nicht kostentreibend**
  - kein festgelegter Ziellohn
  - Automatismen in der Lohnentwicklung entfallen
- **Vollumfängliche Steuerung der Lohnkosten** im Rahmen des Budgets durch die Führung
- Bundesweit neu **steuer- und planbare Mittel von über 80 Mio** (Lohnentwicklung, Prämien, Zulagen)

## Konsequenzen (2)

- Höhere **Flexibilität** bzw. mehr **Handlungsspielraum** für die Führung
- **Variabler Lohnbestandteil** analog dem Bonus
- Anforderungs-, leistungs-, markt- und budgetgerechte Entlohnung
- Lohnsystem mit Lohnbändern ist **unabhängig** von Entscheid **BPG oder OR**

# Projektorganisation



# Projektplanung

Entwicklung Bewertungsinstrument	Abschluss: Aug 2006
Definition der Lohnbänder	Okt 2006
Beschreiben der Referenzfunktionen	Nov 2006
BR-Entscheid über Detailkonzept	Dez 2006
Bewertung und Zuweisung zum Lohnband	Dez 2006
Obligatorische Schulung der Führung und der HR-Verantwortlichen; schrittweise Einführung	ab Jan 2007
Sämtliche Funktionen mutiert	Dez 2007