



Das Lohnsystem der Bundesverwaltung

Zielorientierte Zusammenarbeit und Entlöhnung

Im personalpolitischen Leitbild hat sich der Bundesrat zu einer nachhaltigen, leistungsorientierten und partnerschaftlichen Personalstrategie verpflichtet. Die „Führungsfragen“ des Bundesrates ergänzen dieses Leitbild und helfen den Vorgesetzten, ihre Funktion wahrzunehmen. In der Bundespersonalverordnung (BPV) hat der Bundesrat ausserdem ein zeitgemäßes Lohnsystem verankert. Dieses dient nicht nur der anforderungs- und leistungsgerechten Entlohnung, sondern auch der Gewinnung, dem Einsatz und der Entwicklung der Mitarbeitenden.

Anfangslohnfestsetzung

Die Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung setzen den Anfangslohn bei Stellenantritt oder bei einem Funktionswechsel nach einer definierten Berechnungsweise innerhalb der vertraglichen Lohnklasse fest. Sie berücksichtigen dabei die für die Funktion nutzbare Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erforderliche Vorbildung. Nur bedingt funktionsrelevante Lebens- und Berufserfahrung kann in der Regel mit 50 Prozent und unabhängig vom Beschäftigungsgrad angerechnet werden. Ausgehend vom entsprechenden Richtwert (Liste der Ausbildungsabschlüsse) wird der Betrag für jedes funktionsrelevante Erfahrungsjahr um 1.5 bis 2.5 Prozent des Maximums der vertraglichen Lohnklasse erhöht. Wenn die bisherige Vergütung und das Lohngefüge der Verwaltungseinheit dies rechtfertigen oder besondere Ausbildungen sowie der bisherige Leistungsausweis funktionsrelevant sind, können die Erfahrungsjahre mit höchstens 4 Prozent des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse berechnet werden. Der oben skizzierte Spielraum bei der Berechnung des Anfangslohns dient den Verwaltungseinheiten, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes und des internen Lohngefüges entsprechen zu können.

Richtwerte (ab 1. Januar 2024):

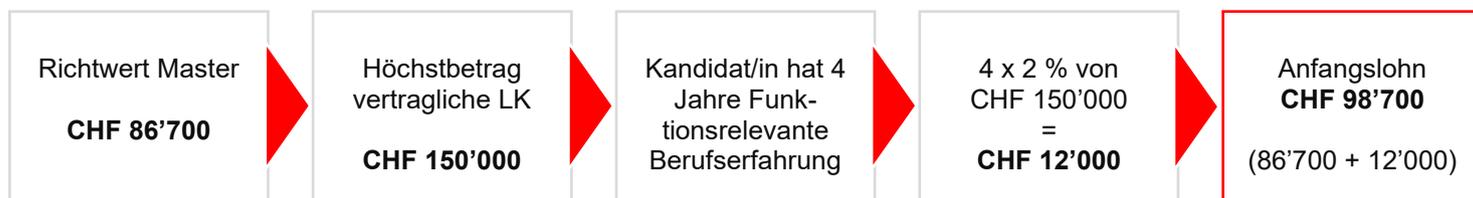
– Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	46'200 Franken
– Personen mit Eidg. Berufsattest (2-jährige Berufslehre)	49'800 Franken
– Personen mit Eidg. Fähigkeitszeugnis (3- oder 4-jährige Berufslehre) oder Matura	54'700 Franken
– Personen mit Eidg. Berufsprüfung (Fachausweis)	69'900 Franken
– Personen mit höherer Fachprüfung oder höherem Fachschuldiplom	74'300 Franken
– Personen mit Bachelor-Abschluss	81'800 Franken
– Personen mit Master-Abschluss	86'700 Franken

Konkretes Berechnungsbeispiel:

Anforderungsprofil: Master

Funktionswert: LK X, Höchstbetrag CHF 150'000

Ausgehend vom entsprechenden Richtwert Master wird der Betrag für jedes funktionsrelevante Erfahrungsjahr im vorliegenden Beispiel 2.0 Prozent des Maximums der vertraglichen Lohnklasse erhöht.



Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung

Die Personalpolitik der Bundesverwaltung rückt unter anderem die Zielorientierung und den Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten in den Mittelpunkt. Nur wer sich über Ziele und Arbeitsbedingungen verständigt, erzielt gemeinsam Erfolge. Im Mitarbeitergespräch nehmen Vorgesetzte und Mitarbeitende gemeinsam eine Standortbestimmung vor. Sie diskutieren die Arbeits- und Führungssituation und prüfen Massnahmen der persönlichen Förderung. Gleichzeitig vereinbaren sie die Leistungs- und Verhaltensziele für die nächste Beurteilungsperiode.

Die *Leistungsziele* sind für eine klare Ziel- und Ergebnisorientierung bei der Arbeit wichtig. Mit ihnen legen Vorgesetzte und Mitarbeitende fest, welche Arbeitsergebnisse oder Projektziele zu erreichen sind. Dabei kann es sich um ein bestimmtes Vorhaben handeln oder um Teile aus dem ständigen Aufgabenkreis, die im betreffenden Jahr besonders wichtig sind.

Die *Verhaltensziele* beziehen sich auf Persönlichkeitsaspekte und die Arbeitsweise. Sie beschreiben die Voraussetzungen des Erfolgs und ergänzen damit die Leistungsziele mit wichtigen Begleitmassstäben.

Dazu stehen die folgenden Merkmale zur Verfügung:

- Fachkompetenz (Wissen und Können)
- Selbstkompetenz (Arbeitsmethodik, persönliche Weiterentwicklung)
- Sozialkompetenz (Zusammenarbeit und Kommunikation)
- Führungskompetenz (Geschäfts- und Personenführung)
- Bei Bedarf ist ein weiteres Verhaltensziel frei wählbar

Leistungs- und Verhaltensziele bilden je ein Beobachtungsfeld. Für jeden der einzelnen Zielbereiche können die Vorgesetzten und ihre Mitarbeitenden eine bestimmte Gewichtung vereinbaren. Sie tun dies, indem sie ein Ziel zum Beispiel als „sehr wichtig“ bezeichnen oder ihm einen hohen Prozentwert zuweisen. Umgekehrt können sie ein Verhaltensziel weglassen, wenn es im betreffenden Fall nicht von Bedeutung ist. Dies gilt zum Beispiel für die „Führungskompetenz“ bei Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben. Im Regelfall ist das Verhältnis zwischen den beiden Beobachtungsfeldern ausgewogen. Je nach Funktion und individuell-konkreter Arbeitsleistung kann aber eine unterschiedliche Gewichtung sinnvoll sein. Die formulierten Leistungs- und Verhaltensziele bilden den Ausgangspunkt für das Beurteilungsgespräch gegen Ende des Jahres.

Von der Zielvereinbarung zur Lohnentwicklung

Das Gerüst des Lohnsystems entsteht durch die Funktionsbewertung. Diese erfasst die Anforderungen, Beanspruchungen und Verantwortlichkeiten, die mit einer bestimmten Funktion verbunden sind. Dabei geht es nicht um Leistung und Verhalten der Person. Entscheidend sind die Aufgaben, wie sie in der Stellenbeschreibung wiedergegeben sind. Diese werden summarisch bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. Die Departemente sind für die Bewertung der Funktionen in den Lohnklassen 1 bis 31 zuständig, der Vorsteher/die Vorsteherin des eidgenössischen Finanzdepartements für die Bewertung der Funktionen in den Lohnklassen 32 bis 38.

Der Höchstbetrag jeder Lohnklasse bildet die Grundlage für die Berechnung der leistungsdifferenzierten Lohnentwicklung. Alle vier Beurteilungsstufen sind mit prozentualen Bandbreiten für die Lohnentwicklung ausgestattet, was eine adäquatere Abgeltung der erzielten Ergebnisse erlaubt.

Beurteilungsstufen	Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilung und des Erfahrungstransfers Die Prozentzahlen gelten bis zum Erreichen des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse.
Stufe 4 / sehr gut	mindestens 3 bis höchstens 4 Prozent
Stufe 3 / gut	mindestens 1,5 bis höchstens 2,5 Prozent
Stufe 2 / genügend	0 bis höchstens 1.0 Prozent
Stufe 1 / ungenügend	keine Entwicklung (0 Prozent) bis Senkung des Lohns um bis 4 Prozent

Es hängt somit von der Höhe des Anfangslohns und der individuellen Leistung ab, wie rasch das Maximum der vertraglichen Lohnklasse erreicht wird. Zumal der Höchstbetrag der vertraglichen Lohnklasse die Berechnungsbasis für die Lohnentwicklung darstellt, ist dieser auch mitentscheidend für den konkreten Frankenbetrag der Lohnentwicklung.

Die Ergebnisse der Personalbeurteilung liegen Ende Jahr vor und beeinflussen entsprechend den Lohn des Folgejahres. Nach dem Erreichen des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse ist die Lohnentwicklung beendet.

Die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Verwaltungseinheiten setzen auf Antrag der direkten Vorgesetzten der Mitarbeitenden deren Lohn fest. Sie bestimmen dabei die Prozentwerte der Lohnentwicklung und allfälliger Leistungsprämien aufgrund der Ergebnisse der Personalbeurteilung, des teaminternen Vergleichs und der verfügbaren Mittel. Über die ganze Bundesverwaltung betrachtet dürften Leistungen der Beurteilungsstufe 3 überwiegen.

Leistungsprämie und Spontanprämie

Überdurchschnittliche Leistungen und besondere Einsätze können mit einer Leistungsprämie oder einer Spontanprämie abgegolten werden. Die Leistungsprämie beträgt für Mitarbeitende im Lohnklassenmaximum höchstens 10 Prozent und für Mitarbeitende im Aufstieg maximal 5 Prozent. Beide Prämienarten unterliegen keinen Verteilungsvorgaben und können im Be-

darfsfall auch unterjährig ausgerichtet werden. Mitarbeitende mit genügenden Leistungen sind in der Zeitspanne bis zur nächsten guten oder sehr guten Beurteilung von Leistungsprämien ausgeschlossen. Das Gleiche gilt auch für Mitarbeitende mit ungenügenden Leistungen, wobei diesen auch keine Spontanprämien ausgerichtet werden dürfen.

Teuerungsausgleich

Für den Teuerungsausgleich ist der aktuelle Lohn massgebend. Er wird allen Mitarbeitenden unabhängig von der Beurteilung gewährt und im Januar des Folgejahres ausgerichtet.

Weitere Lohnelemente

Für besondere Situationen stehen weitere Vergütungselemente zur Verfügung:

- **Funktionszulage:** Wenn jemand nur für eine bestimmte Zeit anspruchsvollere Aufgaben wahrnimmt, rechtfertigt dies keine dauerhafte Höhereinreihung. Mittels einer Funktionszulage können klassifikatorisch relevante Zusatzaufgaben aber gleichwohl vergütet werden. Diese Zulage bedingt aber eine entsprechend höhere Funktionsbewertung und je nach Einstufungshöhe auch die Zustimmung der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte.
- **Zusatzklasse:** Die zuständige Stelle kann bis zu zwei Prozent der Stellen in Bezug auf den Funktionswert eine Lohnklasse höher einstufen. Diese Höhereinreihung ist an die Person gebunden, welche die betreffende Funktion ausübt, und verfällt bei einer Vakanz.
- **Lohnkorrektur:** Liegt der Lohn innerhalb der Lohnklasse im internen Vergleich zu den anderen Löhnen zu tief, kann die zuständige Stelle den Lohn in einem Schritt oder in Teilschritten um höchstens 10 Prozent des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse erhöhen. Der angepasste Lohn darf den Höchstbetrag der Lohnklasse nicht übersteigen.
- **Arbeitsmarktzulage:** Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann während längstens fünf Jahren eine Arbeitsmarktzulage ausgerichtet werden. Sie bedarf der Zustimmung des eidgenössischen Personalamts oder des Bundesrats und wird jährlich überprüft. Wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung nicht mehr gegeben sind, entfällt sie.
- **Sonderzulage:** Zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse kann eine Sonderzulage ausgerichtet werden. Die Departemente regeln im Einvernehmen mit dem eidgenössischen Personalamt den Kreis der Berechtigten und die Einzelheiten.
- **Ortszuschlag:** Mit dem Ortszuschlag wird den unterschiedlichen Verhältnissen und Lebenshaltungskosten an den verschiedenen Arbeitsorten Rechnung getragen. Die Beträge der verschiedenen Stufen werden zusammen mit den Maxima der Lohnklassen in einer Liste des eidgenössischen Personalamts veröffentlicht.

Der Lohn wird in der Pensionskasse PUBLICA versichert.

November 2023