

Eidgenössisches Personalamt: Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor

Verfasser: PricewaterhouseCoopers AG

Zürich, Juni 2024



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	4
MANAGEMENT SUMMARY	5
SYNTHÈSE	9
1. HERANGEHENSWEISE	13
2. AUSGEWERTETE VERGÜTUNGSELEMENTE	14
3. FESTLEGUNG DER VERGLEICHSGRUPPE	15
4. FESTLEGUNG DER ZU VERGLEICHENDEN FUNKTIONEN	18
5. DATENERHEBUNG (METHODIK)	21
5.1 Vorgehen	21
5.2 Datengrundlage	21
5.3 Statistische Auswertung	26
6. AUSWERTUNG DER RESULTATE	28
6.1 Vergütungsstruktur und Vergütungshöhe	28
6.2 Weitere Anstellungsbedingungen	36
7. EINORDNUNG DER RESULTATE	44
ANHANG	47
Anhang 1 Definitionen	48
Anhang 2 Profile der verschiedenen Funktionen	49
Anhang 3 Funktionsbeschreibungen - Bundesverwaltung	74
Anhang 4 Gesamtübersicht STRATA-Werte pro Funktion	84
Anhang 5 Inhalt Fragebogen	85
Anhang 6 Projektteams	87

Einleitung

Der Bundesrat hat im Mai 2023 die beiden Postulate Bauer (23.3087) und Nantermod (23.3070) angenommen und das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) beauftragt, eine Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor für vergleichbare Funktionen durchführen zu lassen. Die Anforderung an die Vergleichsstudie war die Abdeckung der Bundesverwaltung durch Funktionen, die ein breites Spektrum an Aufgaben und Lohnklassen abbilden. Zusätzlich sollen die gewählten Funktionen ebenfalls in bundesnahen Unternehmen, vergleichbaren kantonalen und städtischen Verwaltungen sowie bei privatwirtschaftlichen Unternehmen vorzufinden sein, um eine robuste Datengrundlage zu schaffen.

Um den Anforderungen der beiden Postulate sowie der Wahrung der Objektivität und Unabhängigkeit gerecht zu werden, wurde PricewaterhouseCoopers AG (PwC Schweiz) als externes und unabhängiges Unternehmen vom EPA beauftragt, die Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen durchzuführen. Der Umfang der Vergleichsstudie, die Einschränkungen sowie auch die detaillierte Herangehensweise werden in Kapitel 1 ausgeführt.

Die vorliegende Vergleichsstudie zielt darauf ab, aus Sicht der Arbeitgeberin Bundesverwaltung die Anstellungsbedingungen für ausgewählte Funktionen aufzuzeigen und sie gegenüber anderen vergleichbaren Arbeitgebern einzuordnen.

Management Summary

Der Bundesrat beauftragte das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD), eine Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung durchführen zu lassen. Diese sollte von einem auf Lohnvergleiche spezialisierten Unternehmen durchgeführt werden und den öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor berücksichtigen. Der Vergleich umfasst 25 aussagekräftige Funktionen und berücksichtigt neben Vergütungselementen auch weitere Anstellungsbedingungen:

- **Ausgewertete Vergütungselemente und weitere Anstellungsbedingungen**
 - Basissalär
 - Kurzfristige und langfristige variable Vergütung (STI und LTI)
 - Pensionskassen-Beiträge (Arbeitgeber-Sparbeiträge)
 - Weitere Anstellungsbedingungen: Arbeitszeit, Ferienanspruch, überobligatorische Mutterschafts- und Vaterschaftszeit und weitere Vergünstigungen

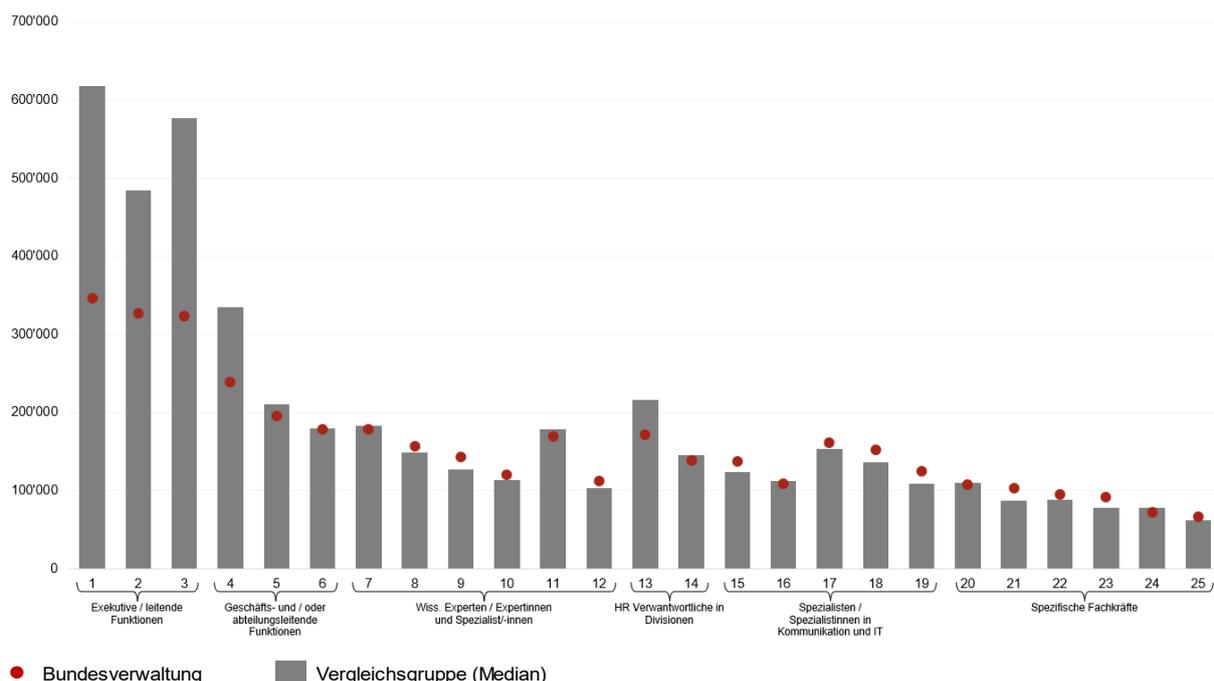
- **Vergleichsgruppe**
 - Die Vergleichsgruppe besteht aus insgesamt 22 Organisationen / Unternehmen, wobei 8 öffentliche und halböffentliche Organisationen sowie 14 privatwirtschaftliche Unternehmen teilnahmen.
 - Die Festlegung der Vergleichsgruppe erfolgte anhand der folgenden Kriterien:
 - Anzahl Mitarbeitende / Komplexität
 - Branchendiversität
 - Regionale Abdeckung
 - Durchlässigkeit im Arbeitsmarkt
 - Vergleichbarkeit der Funktionen

- **Vergleichsfunktionen**
 - Die Vergleichsstudie berücksichtigt 25 aussagekräftige Funktionen, die die gesamte Bandbreite der Lohnklassen reflektieren und die Tiefe und Breite in Bezug auf Wissen und Handlungsspielraum der Bundesverwaltung abbilden.
 - Die Funktionen der Bundesverwaltung wurden anhand der Funktionsbewertungsmethode STRATA bewertet. Diese Funktionsbewertungsmethode erlaubt den Vergleich von Funktionen sowohl innerhalb einer Organisation / eines Unternehmens sowie auch im Vergleich mit einer Vergleichsgruppe.

Nr.	Vergleichsfunktion
1	Leiter/-in Finanzen Division
2	Leiter/-in IKT Division
3	Leiter/-in Personal Division
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in
9	Spezialist/-in
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)
11	Steuerexperte/-expertin
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren
13	Leiter/-in HR Division
14	HR-Business Partner
15	Spezialist/-in Kommunikation
16	Mediamatiker/-in (Senior)
17	ICT-Architekt/-in (Senior)
18	Scrum-Master (Senior)
19	ICT-Supporter/-in (Senior)
20	Direktionsassistent/-in
21	Laborant/-in
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in
23	Logistiker/-in
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in

Die wichtigsten Erkenntnisse

Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zum Median der Vergleichsgruppe



Im Rahmen dieser Vergleichsstudie werden Abweichungen der Gesamtvergütung der Bundesverwaltung von +/-15% gegenüber dem Medianwert der Vergleichsgruppe als vergleichbar eingestuft. Eine Abweichung in diesem Rahmen ist aufgrund der Heterogenität der Daten sowie auch basierend auf der natürlichen Variabilität von Vergütungen erklärbar. Abweichungen zwischen +/-16% und +/-25% wurden als kritisch; Abweichungen über +/-25% als signifikant definiert.

Basierend auf der durchgeführten Analyse kann beobachtet werden, dass für die überwiegende Mehrheit der Funktionen der Bundesverwaltung die Gesamtvergütungen grundsätzlich mit denjenigen der Vergleichsgruppe korrespondieren. Signifikante Abweichungen sind vor allem bei den exekutiven / leitenden Funktionen, bei einer geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktion sowie bei vereinzelt spezifischen Fachkräften zu beobachten, wobei die Abweichungen in Funktionen auf höherer Hierarchiestufe negativ und in Funktionen auf tieferer Hierarchiestufe tendenziell positiv sind.

- **Exekutive / leitende Funktionen (Nr. 1 – Nr. 3):** Die Gesamtvergütungen der Bundesverwaltung liegen gegenüber der Vergleichsgruppe signifikant tiefer. Die Abweichungen lassen sich insbesondere durch den vor allem in privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie teilweise halböffentlichen Organisationen hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung erklären.
- **Geschäfts- und/oder abteilungsleitende Funktionen (Nr. 4 – Nr. 6):** Die Gesamtvergütungen der Bundesverwaltung sind auf ähnlichem Niveau wie jene der Vergleichsgruppe. Im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie teilweise halböffentlichen Organisationen kann eine Abweichung festgestellt werden, die insbesondere durch den hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung zu erklären ist.
- **Wissenschaftliche Experten / Expertinnen und Spezialist/-innen (Nr. 7 – Nr. 12):** Bis auf eine Funktion bewegen sich die Gesamtvergütungen der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe auf ähnlichem Niveau.
- **HR-Verantwortliche in Divisionen (Nr. 13 – Nr. 14):** Während bei den Gesamtvergütungen relativ starke Abweichungen zu der Vergleichsgruppe festgestellt werden können, hält der Vergleich des Basissalärs grundsätzlich stand.
- **Spezialisten / Spezialistinnen in Kommunikation und IT (Nr. 15 – Nr. 19):** Die Gesamtvergütungen der Bundesverwaltung liegen in ähnlichem Rahmen wie die Gesamtvergütungen der Vergleichsgruppe.
- **Spezifische Fachkräfte (Nr. 20 – Nr. 25):** Bis auf 2 Funktionen entsprechen die Gesamtvergütungen der Bundesverwaltung weitgehendst den Gesamtvergütungen der Vergleichsgruppe.

Neben der quantitativen Analyse sind die weiteren Anstellungsbedingungen für eine aussagekräftige Beurteilung entsprechend zu berücksichtigen.

Während die Bundesverwaltung grundsätzlich dieselben Nebenleistungen wie die Vergleichsgruppe abdeckt, ist die augenfälligste Abweichung das fehlende Angebot des Beitrags zur Personalverpflegung. Solche notwendigen Eigenleistungen der Mitarbeitenden sollten bei den leicht positiven Abweichungen der Gesamtvergütungen vor allem bei Funktionen auf tieferer Hierarchiestufe in der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber-Sparbeitrag für Pensionskassen-Beiträge liegt bei der Bundesverwaltung im 3. Quartil der Vergleichsgruppe und sind somit als hoch einzustufen. Im Gegensatz zu der überwiegenden Mehrheit der untersuchten Unternehmen / Organisationen bietet die Bundesverwaltung jedoch keinen Wahlplan an. Die Risikoleistungen wurden nicht erfasst und somit auch nicht analysiert.

Betreffend Arbeitszeit liegt die Bundesverwaltung mit einer 41.5-Stunden-Woche im Vergleich zur Vergleichsgruppe eher im höheren Bereich. Aufgrund der «Vertrauensarbeitszeit», ist die Angabe dieser Daten vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe bei der Bundesverwaltung als auch bei der Vergleichsgruppe jedoch mit einer gewissen Zurückhaltung zu interpretieren. Die Ferienregelung der Bundesverwaltung entspricht bis zum 60. Lebensjahr grundsätzlich jener der Vergleichsgruppe. Mit 35 Ferientagen ab dem 60. Lebensjahr ist die Regelung der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe als grosszügiger einzuschätzen.

Während die Mutterschaftszeit mit derjenigen der Vergleichsgruppe vergleichbar ist, kann die überobligatorische Vaterschaftszeit mit 10 zusätzlichen Arbeitstagen als grosszügig betrachtet werden.

Die hohen Arbeitgeber-Sparbeiträge vermögen vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe einen gewissen Ausgleich herbeizuführen. Im Rahmen dieser Vergleichsstudie wurden ausschliesslich die Arbeitgeber-Sparbeiträge analysiert. Sämtliche weiteren Aspekte der Pensionskassenleistungen wurden nicht berücksichtigt. Hingegen fällt der fehlende Beitrag für die Personalverpflegung vor allem bei tendenziell tieferen Gesamtvergütungen gegenüber der Vergleichsgruppe stärker ins Gewicht.

Abschliessend kann gesagt werden, dass die beobachteten Abweichungen der Gesamtvergütungen von einzelnen Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zu der Vergleichsgruppe unter Berücksichtigung von sämtlichen im Rahmen dieser Vergleichsstudie analysierten Anstellungsbedingungen grundsätzlich nachvollziehbar sind.

Synthèse

Le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF) de faire réaliser une étude comparative sur les conditions d'emploi de l'administration fédérale. Celle-ci devait être réalisée par une entreprise spécialisée dans les comparaisons salariales et prendre en compte les secteurs public, semi-public et privé. La comparaison porte sur 25 fonctions représentatives et tient compte non seulement des éléments de rémunération, mais aussi d'autres conditions d'emploi :

- **Éléments de rémunération évalués et autres conditions d'emploi**

- Salaire de base
- Rémunération variable à court terme et à long terme (STI et LTI)
- Cotisations à la caisse de pension (cotisations d'épargne de l'employeur)
- Autres conditions d'emploi : Temps de travail, droit aux vacances, congé de maternité et de paternité surobligatoire et autres avantages

- **Groupe de comparaison**

- Le groupe de comparaison se compose de 22 organisations / entreprises au total, dont 8 organisations publiques et semi-publiques et 14 entreprises du secteur privé
- La définition du groupe de comparaison a été effectuée sur la base des critères suivants :
- Nombre de collaborateurs / complexité
- Diversité des secteurs d'activité
- Couverture régionale
- Perméabilité sur le marché du travail
- Comparabilité des fonctions

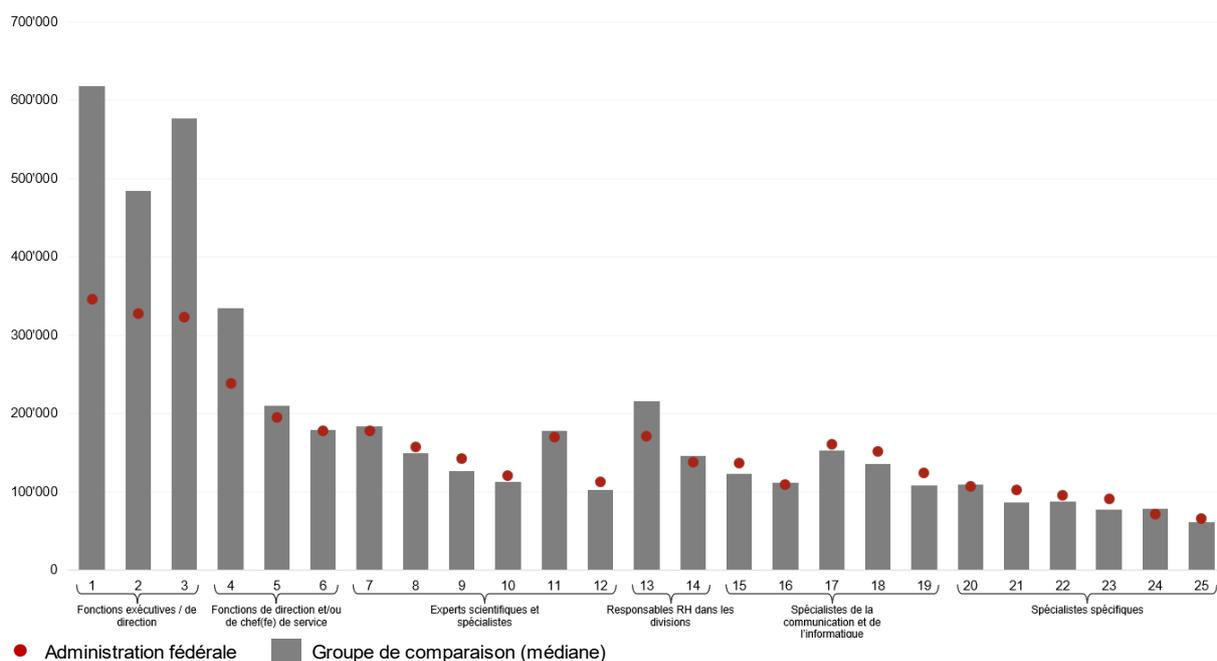
- **Fonctions de comparaison**

- L'étude comparative prend en compte 25 fonctions représentatives qui reflètent toute la gamme des classes salariales et représentent la profondeur et l'étendue en termes des connaissances et de marge de manœuvre de l'administration fédérale.
- Les fonctions de l'administration fédérale ont été évaluées à l'aide de la méthode d'évaluation des fonctions STRATA. Cette méthode d'évaluation des fonctions permet de comparer les fonctions à la fois au sein d'une organisation/entreprise et par rapport à un groupe de comparaison.

N°	Fonction de comparaison
1	Directeur/trice de la division des finances Division
2	Directeur/trice de la division ICT
3	Directeur/trice de la division des ressources humaines
4	Chef(fe) de division (sous-direction / en général 2e niveau hiérarchique)
5	Chef(fe) de division / de secteur (en général 3e niveau hiérarchique de la division)
6	Chef(fe) de division+ / de secteur (en général 3e ou 4e niveau hiérarchique de la division)
7	Expert(e) scientifique / Senior Advisor avec expérience internationale
8	Spécialiste scientifique, par ex. économiste, juriste, ingénieur, spécialiste en sciences sociales, scientifique
9	Spécialiste
10	Spécialiste avec domaine principal dans un domaine qualifié (ES)
11	Expert(e) fiscal(e)
12	Spécialiste financier(ère) Débiteurs, Crédeurs
13	Responsable RH niveau division
14	Partenaire d'affaires RH
15	Spécialiste en communication
16	Médiamaticien(ne) (Senior)
17	Architecte ICT (Senior)
18	Scrum master (senior)
19	Assistant(e) ICT (Senior)
20	Assistant(e) de direction
21	Technicien de laboratoire
22	Installateur/trice-électricien/ne, polymécanicien/ne, mécatronicien/ne d'automobiles
23	Logisticien(ne)
24	Collaborateur/trice du magasin / de l'entrepôt
25	Collaborateur/trice de nettoyage, technicien/ne de surface

Les principales conclusions

Rémunération totale des fonctions dans l'administration fédérale par rapport au groupe de référence



Sur la base de l'analyse effectuée, on peut observer que pour la grande majorité des fonctions de l'administration fédérale, la rémunération totale correspond en principe à celles du groupe de référence. Des écarts significatifs sont surtout observés pour les fonctions exécutives / de direction, pour une fonction de direction et/ou de chef(fe) de service ainsi que pour quelques spécialistes spécifiques, les écarts étant négatifs dans les fonctions de niveau hiérarchique supérieur et tendanciuellement positifs dans les fonctions de niveau hiérarchique inférieur.

- **Fonctions exécutives / de direction** : La rémunération totale de ces fonctions de l'administration fédérale est significativement inférieure comparé au groupe de comparaison. Les écarts s'expliquent notamment par la part élevée de rémunération variable dans les entreprises du secteur privé et, en partie aussi, dans les organisations semi-publiques.
- **Fonctions de direction et/ou de chef(fe) de service** : La rémunération totale de ces fonctions de l'administration fédérale est d'un niveau comparable au groupe de référence. Les écarts s'expliquent notamment par la part élevée de la rémunération variable dans les entreprises du secteur privé et, en partie aussi, dans les organisations semi-publiques.
- **Experts scientifiques et spécialistes** : A l'exception d'une fonction, la rémunération totale de l'administration fédérale se situe à un niveau similaire au groupe de comparaison.
- **Responsables RH dans les divisions** : Alors que l'on constate des écarts relativement importants avec groupe de référence, les salaires de base sont en principe comparables.
- **Spécialistes de la communication et de l'informatique** : La rémunération totale de l'administration fédérale est similaires à celles du groupe de référence.
- **Spécialistes spécifiques** : À l'exception de deux fonctions, la rémunération totale de l'administration fédérale correspond dans une large mesure à la rémunération totale du groupe de comparaison.

Outre l'analyse quantitative de la rémunération, les autres conditions d'emploi doivent être prises en considération pour une évaluation pertinente.

Alors que l'administration fédérale couvre en principe les mêmes prestations annexes que le groupe de comparaison, l'écart le plus frappant est l'absence d'offre de contribution à la restauration du personnel. Le fait que les collaborateurs/collaboratrices ne reçoivent pas de contribution repas doit être prise en compte en évaluant les écarts légèrement positifs de la rémunération totale pour les fonctions de niveau hiérarchique inférieur dans l'administration fédérale par rapport au groupe de comparaison.

La contribution de l'employeur aux cotisations d'épargne dans la caisse de pension de l'administration fédérale se situe dans le 3e quartile du groupe de comparaison et peut donc être classée comme élevée. Contrairement à la grande majorité des entreprises / organisations examinées, l'administration fédérale ne propose toutefois pas de choix quant au niveau de contributions. Les prestations de risque n'ont pas été saisies et n'ont donc pas été analysées.

En ce qui concerne le temps de travail, l'administration fédérale, avec une semaine de 41,5 heures, se situe plutôt dans la fourchette haute par rapport au groupe de comparaison. En raison du « temps de travail fondé sur la confiance », qui s'applique à l'ensemble du groupe de comparaison ainsi qu'à l'administration fédérale, l'indication de ces données doit toutefois être interprétée avec une certaine réserve, surtout pour les fonctions de niveau hiérarchique supérieur. Jusqu'à l'âge de 60 ans, la réglementation des vacances de l'administration fédérale correspond en principe à celle du groupe de comparaison. Avec 35 jours de vacances à partir de 60 ans, la réglementation de l'administration fédérale semble plus généreuse que celle du groupe de référence.

Alors que la période de maternité est comparable à celle du groupe de comparaison, la période de paternité surobligatoire peut être considérée comme généreuse avec 10 jours de travail supplémentaires.

En résumé, les cotisations d'épargne élevées de l'employeur dans la caisse de pension compensent d'une certaine manière les écarts dans la rémunération totale, surtout pour les fonctions de niveau

hiérarchique plus élevé. Dans le cadre de cette étude comparative, seules les cotisations d'épargne de l'employeur ont été analysées. Tous les autres aspects des prestations de la caisse de pension n'ont pas été pris en compte. En revanche, l'absence de contribution pour les repas du personnel pèse plus lourd dans la balance, surtout pour les fonctions dont la rémunération totale est inférieure au groupe de comparaison.

En conclusion, les écarts observés entre la rémunération totale de certaines fonctions au sein de l'administration fédérale et celle du groupe de référence sont en principe compréhensibles, compte tenu de toutes les conditions d'engagement analysées dans le cadre de cette étude comparative.

1. Herangehensweise

Die vorliegende Vergleichsstudie zielt darauf ab, Anstellungsbedingungen für aussagekräftige Funktionen aufzuzeigen und umfasst somit verschiedene Vergütungselemente sowie Nebenleistungen.

Die Durchführung der Vergleichsstudie erfolgte in vier Phasen:

- 1) Festlegung der Vergleichsgruppe und der zu vergleichenden Funktionen
- 2) Entwicklung des Fragebogens und Datenerhebung
- 3) Auswertung der Resultate
- 4) Darstellung der Resultate in Form einer Vergleichsstudie inklusive Einordnung der Erkenntnisse

Für die Festlegung der Vergleichsgruppe wurden Organisationen / Unternehmen aus dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor anhand verschiedener Kriterien berücksichtigt und mit dem EPA diskutiert. Weitere Details zur Festlegung der Vergleichsgruppe sind in Kapitel 3 erläutert.

Neben der Festlegung der Vergleichsgruppe wurden die vom EPA definierten Funktionen kritisch überprüft und mittels anerkannter STRATA Methode bewertet. Zweck dieser Validierung war die Erreichung der bestmöglichen Vergleichbarkeit mit den Funktionen der Vergleichsgruppe. Weitere Informationen betreffend Festlegung und Bewertung der Funktionen finden sich in Kapitel 4.

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels eines spezifisch für diese Vergleichsstudie entwickelten Fragebogens. Die definierten Organisationen / Unternehmen wurden zur Teilnahme an der Vergleichsstudie eingeladen. Zur Gewährleistung der Qualität der Vergleichsstudie wurden ausschliesslich vollständig retournierte Fragebogen berücksichtigt.

Die Datenauswertung wurde mit grosser Sorgfalt durchgeführt. Um eine einheitliche Datenbasis zu schaffen und eine bestmögliche Vergleichbarkeit herzustellen, galt es die Vergütungskriterien klar zu definieren und die Datengrundlage in bestimmten Fällen einzuschränken. Die Datenauswertung erfolgte so umfassend wie möglich und unter Anwendung von Auswertungsmethoden, welche detaillierte sowie aussagekräftige Ergebnisse zulassen. Die Daten wurden gesamthaft, nach Sektoren sowie nach Funktionen ausgewertet. Die Details zur Datenauswertung sowie insbesondere zur Methodik sind im Kapitel 5 aufgeführt.

Industriespezifische Vergütungsunterschiede, aber auch Unterschiede, die über die Vergütungsdaten hinausgehen, wurden bei der Durchführung dieser Vergleichsstudie nicht berücksichtigt. Dazu zählen unter anderem die Arbeitsplatzsicherheit, Betriebsklima, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Stress am Arbeitsplatz, sowie weitere Faktoren.

Die Vergleichsstudie wurde von einem sorgfältig ausgewählten Projektteam geplant und durchgeführt. Die Zusammenstellung des Projektteams erfolgte unter Berücksichtigung von fundierter Expertise und Erfahrung betreffend Durchführung von Vergütungsstudien sowie dem öffentlichen Sektor in der Schweiz.

2. Ausgewertete Vergütungselemente

Für die Durchführung der Vergleichsstudie wurden die folgenden Vergütungselemente analysiert. Detaillierte Informationen zur Datenerhebung und Methodik sind in Kapitel 5 erläutert.

Vergütungselemente	Definition ¹
Basissalär	Fixer Lohnbestandteil, inklusive Spesenpauschalen und Ortszuschläge, falls vorhanden. Das Basissalär entspricht dem Bruttowert bei einem Beschäftigungsgrad von 100%.
Kurzfristige variable Vergütung oder Short-Term Incentive (STI)	Variable Vergütungskomponente mit kurzfristiger, meist einjähriger Betrachtung. Die kurzfristige variable Vergütung ergibt sich in der Regel aus der Leistungsbeurteilung für das vergangene Jahr. Wo möglich wurde der Zielwert in absoluter Höhe oder in Prozent des Basissalärs berücksichtigt. Die kurzfristige variable Vergütung beinhaltet ebenso Gratifikationen und / oder (Leistungs-)Prämien. Spontanprämien wurden aus der Bewertung ausgeschlossen, da diese für die Analyse auf Funktionsebene nicht repräsentativ sind.
Langfristige variable Vergütung oder Long-Term Incentive (LTI)	Variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger, meist zukünftiger Betrachtung und Beteiligung am Unternehmenserfolg; meist mit zusätzlichen Verfallsbedingungen. Es gibt verschiedene Instrumente der langfristigen variablen Vergütung (z.B. Aktien oder virtuelle Beteiligungsformen). Für die Vergleichsstudie wurde der effektive, zugeteilte Nominalwert in absoluter Höhe per Stichtag verwendet.

Weitere Anstellungsbedingungen	Definition
Pensionskassen-Beiträge	Der Vergleich der Pensionskassenleistung erfolgt anhand der jährlichen, durchschnittlichen Arbeitgeber-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns. Dieser Beitrag kann als Vergütungskomponente angesehen werden und ist damit im Kontext eines (Gesamt-)Vergütungsvergleichs die wichtigste Kennzahl mit Bezug auf die Pensionskassenleistung.
Nebenleistungen	Für die Nebenleistungen wurde insbesondere auf quantitative Werte abgestellt: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit und Ferienanspruch • Überobligatorische Mutterschafts- und Vaterschaftszeit Weitere Vergünstigungen wurden nicht quantitativ erhoben, sondern basierend auf einer Auswahl von Vergünstigungen in Bezug auf den Umfang des Angebots gewürdigt.

¹ Alle Werte als Bruttobeträge, sofern nichts anderes angegeben.

3. Festlegung der Vergleichsgruppe

Die Festlegung der Vergleichsgruppe erfolgte in Zusammenarbeit mit dem EPA Projektteam. Dabei galt es, Organisationen / Unternehmen aus dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor zu berücksichtigen, die eine Vielzahl an Branchen und Regionen abdecken sowie auch betreffend Arbeitsmarkt für die Bundesverwaltung relevant sind. Entsprechend wurde eine Vergleichsgruppe definiert, welche sich zum einen aus Organisationen des öffentlichen und halböffentlichen Sektors zusammensetzt und zum anderen aus privatwirtschaftlichen Unternehmen besteht.

3.1 Festlegung privatwirtschaftliche Unternehmen

Das PwC Schweiz Projektteam legte den SPI 205 als Ausgangspunkt für die Definition der privatwirtschaftlichen Unternehmen fest. Die Selektion erfolgte unter Berücksichtigung des Potenzials des jeweiligen Unternehmens, möglichst viele der definierten Funktionen abzubilden. Zudem sollte die komplexe Organisationsstruktur mit rund 40'000 Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung und deren Funktionsbilder so gut wie möglich gespiegelt werden. Weitere Unternehmen wurden entsprechend der weiteren Kriterien ein- respektive ausgeschlossen.

Entsprechend spielten die folgenden Kriterien eine massgebende Rolle bei der Festlegung der privatwirtschaftlichen Vergleichsgruppe:

- Anzahl Mitarbeitende / Komplexität
- Branchendiversität
- Regionale Abdeckung
- Durchlässigkeit im Arbeitsmarkt
- Vergleichbarkeit der Funktionen

Anzahl Mitarbeitende / Komplexität

Das wichtigste Kriterium für die Selektion war die Unternehmensgrösse in Bezug auf die Anzahl Mitarbeitende oder Vollzeitstellen und die Komplexität des Unternehmens. Unternehmen mit weniger als 15'000 oder mehr als 100'000 Mitarbeitenden wurden aufgrund ihrer geringen Repräsentativität ausgeschlossen.

Branchendiversität

Eine vielfältige Branchenabdeckung war entscheidend, um eine robuste und aussagekräftige Datenbasis sicherzustellen. Aufgrund ihrer mangelnden Vergleichbarkeit wurden spezifische Sektoren wie Detailhandel, Luxusgüter und Beratungsunternehmen gezielt von der Auswahl ausgeschlossen. Weitere Branchen wurden aufgrund der Grösse der in diesen Branchen vertretenen Unternehmen ebenfalls ausgeschlossen.

Berücksichtigte Branchen für die Festlegung der Vergleichsgruppe	
Automobilindustrie	Maschinenindustrie
Bau	Media
Chemie	Medizinal-Technologie
Finanzdienstleistungen	Pharma
Haushaltsgeräte	Spezialisierte Dienstleistungen
Immobilien	Technologie
Lebensmittel	Transport, Dienstleistungen
Logistik, Dienstleistungen	

Regionale Abdeckung

Bei der Festlegung der privatwirtschaftlichen Unternehmen wurde ebenfalls die weitreichende regionale Verteilung berücksichtigt, um regional begründete Vergütungsunterschiede breit abzudecken. Das Mittelland (mit Grossraum Bern) wurde aufgrund der Standortnähe zur Bundesverwaltung stärker gewichtet als die übrigen Regionen.

Durchlässigkeit im Arbeitsmarkt

Es wurden auch spezifische privatwirtschaftliche Unternehmen berücksichtigt, von denen die Bundesverwaltung Arbeitnehmende rekrutiert, resp. an welche sie Mitarbeitende verliert.

Vergleichbarkeit der Funktionen

Ausgewählt wurden aussagekräftige Funktionen der Bundesverwaltung, die auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen existieren.

3.2 Festlegung öffentliche und halböffentliche Organisationen

Das EPA Projektteam definierte die öffentliche und halböffentliche Vergleichsgruppe. Dabei wurden vor allem die Kriterien der Verwaltungsgrösse (Anzahl Mitarbeitende) und die geographische Abdeckung herangezogen. Zusätzlich wurden sämtliche grossen halböffentlichen Unternehmen aus ähnlichen wie in Kapitel 3.1 dargelegten Gründen als wesentlich für die Zwecke dieser Vergleichsstudie definiert.

3.3 Finalisierung der Vergleichsgruppe

Nach der Festlegung der Vergleichsgruppe wurden die verschiedenen Organisationen / Unternehmen zur Teilnahme an der Vergleichsstudie eingeladen. Das EPA Projektteam lud die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen ein, an der Studie teilzunehmen, während das PwC Schweiz Projektteam die privatwirtschaftlichen Unternehmen kontaktierte.

Leider entschieden sich 6 eingeladene Unternehmen / Organisationen gegen eine Teilnahme an der Vergleichsstudie. Aus Datenschutzgründen werden diese Unternehmen nicht namentlich erwähnt. Dies führte zu Anpassungen der ursprünglich definierten Vergleichsgruppe. Von den ursprünglich insgesamt 31 Organisationen / Unternehmen, nahmen 14 privatwirtschaftliche Unternehmen und 8 öffentliche bzw. halböffentliche Organisationen an der Vergleichsstudie teil. 2 Organisationen mussten aufgrund der

gelieferten Datenqualität / unvollständigen Daten von der Vergleichsstudie ausgeschlossen werden. Die finale Vergleichsgruppe von insgesamt 22 Organisationen / Unternehmen wurde mit dem EPA Projektteam validiert.

Wie einleitend dargelegt, bilden die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie die privatwirtschaftlichen Unternehmen gemeinsam die Vergleichsgruppe. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie werden jeweils die gesamte Vergleichsgruppe sowie die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen als auch die privatwirtschaftlichen Unternehmen einzeln dargestellt, um detaillierte Erkenntnisse betreffend Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur zu ermöglichen.

Öffentliche und halböffentliche Organisationen

Verwaltung Stadt Genf	Verwaltung Kanton Bern
Verwaltung Stadt Zürich	Verwaltung Kanton Waadt
Die Schweizerische Post AG (ohne PostFinance)	Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA)
Swisscom (Schweiz) AG	Schweizerische Bundesbahnen (SBB)

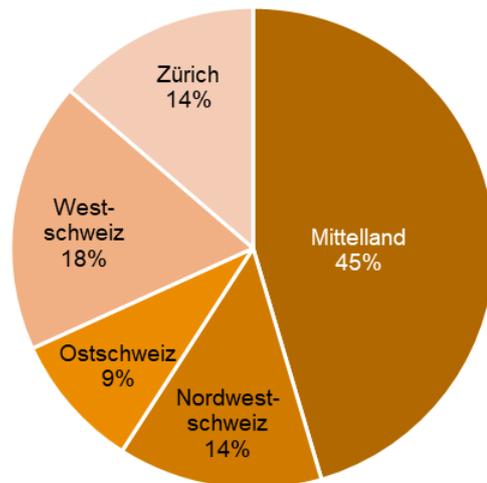
Privatwirtschaftliche Unternehmen

Alcon AG	BKW AG
Schweizerische Mobiliar Versicherungsgesellschaft AG	Geberit AG
Georg Fischer AG	Holcim AG
Lonza AG	Roche Holding AG
Sandoz AG	Schindler Aufzüge AG
SGS S.A.	Sika AG
Swiss Re AG	Zurich Insurance Company Ltd (Business Unit Switzerland)

Aufteilung der Vergleichsgruppe



Regionalität



4. Festlegung der zu vergleichenden Funktionen

Für die Zwecke der Vergleichsstudie wählte das EPA Projektteam 25 bei der Bundesverwaltung aussagekräftige Funktionen aus. Dabei handelt es sich um Funktionen, welche die gesamte Bandbreite der Lohnklassen reflektieren und gleichzeitig die Tiefe und Breite in Bezug auf Wissen und Handlungsspielraum der Bundesverwaltung abzubilden vermögen. Des Weiteren wurden ebenfalls Funktionen ausgewählt, die bei der Rekrutierung von Talenten bzw. beim Verlust von Mitarbeitenden als zentral erachtet werden.

Die Funktionen der Bundesverwaltung wurden mit der Funktionsbewertungsmethode STRATA bewertet. STRATA ist eine Funktionsbewertungsmethode, die vor über 20 Jahren entwickelt wurde und sich vor allem durch ihre Kompatibilität mit anderen Funktionsbewertungsmethoden sowie durch ihre Einfachheit und Transparenz bei der Anwendung als auch beim Verständnis auszeichnet.

Anhand dieser Funktionsbewertungsmethode werden Funktionen sowohl innerhalb einer Organisation / eines Unternehmens wie auch im Vergleich mit einer Vergleichsgruppe vergleichbar gemacht. Die Funktionsbewertungsmethode STRATA beruht auf 8 Kriterien, die in 3 Kategorien eingeteilt sind.

Wissen und Können	Fachwissen
	Unternehmenskenntnis
	Management von Beziehungen und Mitarbeitenden
Probleme lösen	Denkrahmen
	Schwierigkeitsgrad
Beeinflussen und Verantworten	Entscheidungsfreiraum
	Einflussgrösse
	Einfluss auf Zielerreichung

Für jede Funktion wird somit ein Punktwert ermittelt. Dieser kann für jede Funktion zwischen 8 und 111 liegen. Durch diese breite Bandweite ist eine granulare Abstufung zwischen den Funktionen und eine detaillierte Einordnung jeder Funktion in den Gesamtkontext möglich.

Übersicht über die ermittelten STRATA-Werte der einzelnen Funktionen:

Nr.	Vergleichsfunktion	Lohn-klasse	STRATA-Wert
1	Leiter/-in Finanzen Division	37	99
2	Leiter/-in IKT Division	36	90
3	Leiter/-in Personal Division	36	88
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)	32/33	73
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)	28/29	61
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)	26/27	54
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug	26/27	50
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in	24/25	43
9	Spezialist/-in	22/23	41
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)	18/19	33
11	Steuerexperte/-expertin	25	49
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren	16/17	23
13	Leiter/-in HR Division	25/26	53
14	HR-Business Partner	21/22	37
15	Spezialist/-in Kommunikation	21/22	37
16	Mediamatiker/-in (Senior)	18	32
17	ICT-Architekt/-in (Senior)	24	47
18	Scrum-Master (Senior)	23	39
19	ICT-Supporter/-in (Senior)	19	30
20	Direktionsassistent/-in	15/16	21
21	Laborant/-in	14/15	22
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in	12	21
23	Logistiker/-in	11	20
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager	4	11
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in	1	8

Um die Vergleichbarkeit der Funktionen der Bundesverwaltung mit denjenigen der Vergleichsgruppe gewährleisten zu können, gilt es folgende Besonderheiten zu berücksichtigen:

Generische Funktionen

- Die Funktionen Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug (Nr. 7), Wiss. Spezialist/-in, z.B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in (Nr. 8), Spezialist/-in (Nr. 9), Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF) (Nr. 10), Laborant/-in (Nr. 21), Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in (Nr. 22), Logistiker/-in (Nr. 23) stellen generische Funktionen dar. Die Funktionsbeschreibung weist darauf hin, dass diese Funktionen als Oberbegriff für Funktionen mit ähnlichem Ausbildungsniveau und Funktionsbild (Tiefe und der Breite des Fachwissens) sowie Fähigkeiten und Kompetenzen stehen und sämtliche ähnlichen Funktionen darunter subsumiert werden. Entsprechend wurden die verschiedenen Funktionen von der Vergleichsgruppe basierend auf der jeweiligen Organisationsstruktur und Branche zugeordnet.

Internationalität

- Die Bundesverwaltung operiert auf nationaler Ebene mit internationaler Ausstrahlung. Privatwirtschaftliche Unternehmen und halböffentliche Organisationen agieren auch international, wodurch sie globalen Einflussfaktoren unterliegen. Dieser Parameter galt es bei der Auswahl der eingeschlossenen Funktionen für den Vergleich zu berücksichtigen. Somit galt es für die Unternehmen in der Vergleichsgruppe jeweils die Funktion innerhalb der eigenen Organisationsstruktur mit dem Funktionsbild der Bundesverwaltung bestmöglich zu spiegeln.

Organisationsstruktur

- Die Vergleichsfunktionen des Bundes in höheren Lohnklassen entsprechen entweder einer Funktion mit Führungsverantwortung und / oder mit ausserordentlich fundiertem Fachwissen. Solche Expertenfunktionen in höheren Lohnklassen finden sich grundsätzlich eher selten in halböffentlichen Organisationen.
- Die Funktionen in der Bundesverwaltung, den Städten und Kantonen verfügen höchstens untergeordnet über Budgetverantwortlichkeit und / oder Führungsverantwortlichkeit. Hingegen sind diese Kriterien bei den halböffentlichen Organisationen und privatwirtschaftlichen Unternehmen in ähnlicher Grössenordnung insbesondere bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe oftmals ein wichtiger Faktor bei der Funktionsbewertung.
- Schliesslich gilt es anzumerken, dass vor allem in privatwirtschaftlichen Unternehmen und allenfalls halböffentlichen Organisationen Funktionen auf tieferen Hierarchiestufe oftmals ausgelagert sind, was zu begrenzter Datenverfügbarkeit führte.

Das EPA Projektteam stellte für jede Funktion eine Funktionsbeschreibung sowie die spezifischen Funktionskompetenzen und -fähigkeiten und den idealtypischen Ausbildungsabschluss zur Verfügung. Mittels dieser Angaben wurde anhand der Funktionsbewertungsmethode STRATA die Vergleichbarkeit der Funktionen ermöglicht, um eine systematische Zuordnung der Funktionen zu denjenigen der Vergleichsgruppe zu erlauben. Um eine korrekte Vergleichsbasis zu schaffen, erfolgte eine Validierung der STRATA-Werte durch das EPA Projektteam.

5. Datenerhebung (Methodik)

5.1 Vorgehen

Die Erhebung der Daten für die Vergleichsstudie erfolgte via Fragebogen, der sämtliche relevanten Daten gemäss Darstellung in Kapitel 2 für alle Funktionen enthielt. Entscheidend war dabei die Zuordnung der vergleichbaren und / oder äquivalenten Funktionen der Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe auf die definierten Funktionen. Die Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe nahmen diese Zuordnung anhand der Funktionsbeschreibungen vor, basierend auf ihrer Erfahrung sowie der Kenntnis über die eigene Organisationsstruktur. Ein zusätzlicher Parameter war die STRATA-Bewertung pro Funktion, welche als Referenz herangezogen werden konnte. Es gilt anzumerken, dass eine Zuordnung von Funktionen neben den vielschichtigen objektiven Parametern ebenfalls eine subjektive Komponente beinhaltet, da die Trennschärfe zwischen den Stellen innerhalb einer Funktion objektiv nicht eindeutig zuordenbar ist. Die Beurteilung, ob eine Stelle einzuschliessen war oder nicht, lag im Ermessen der teilnehmenden Organisationen / Unternehmen. Um potenzielle Verzerrungen weitestgehend zu vermeiden, wurden die Organisationen / Unternehmen bei Unsicherheiten betreffend Ein- oder Ausschluss einer Stelle konsistent instruiert, einzelne Stellen im Zweifelsfall auszuschliessen.

5.2 Datengrundlage

Für die Vergleichsstudie wurden ausschliesslich vollständig retournierte Fragebogen berücksichtigt. Dieser Ansatz diente vor allem zur Sicherstellung der Datenqualität und zur Vermeidung von potenziellen Verzerrungen respektive einseitiger Darstellungen aufgrund einer unvollständigen Datenbasis. Konnten vereinzelte abgefragte Elemente aufgrund fehlender Daten nicht zur Verfügung gestellt werden, erfolgte die Entscheidung für den Ein- oder Ausschluss der jeweiligen Organisation oder des jeweiligen Unternehmens basierend auf der Wichtigkeit der fehlenden Elemente und / oder der Möglichkeit die erhaltenen Daten auszuwerten. Basierend auf diesem verfolgten Ansatz mussten einzelne angefragte Organisationen / Unternehmen aufgrund unvollständiger und / oder mangelhafter quantitativer Angaben (d.h. meist aufgrund unvollständiger Vergütungsdaten) aus der ursprünglich festgelegten Vergleichsgruppe ausgeschlossen werden. Systembedingte Unschärfen bei der Datenerhebung aufgrund der unterschiedlichen Lohnsysteme oder Funktionsabgrenzungen konnten nicht ausgeschlossen werden. Aufgrund der erhobenen Datenmenge wurde dies allerdings als vernachlässigbar eingestuft.

Bei der Datenerhebung wurde besonders hohen Wert auf grösstmögliche Sorgfalt und Exaktheit gelegt. Entsprechend wurden sämtliche Vergütungsdaten von dem PwC Schweiz Projektteam auf Vollständigkeit und soweit möglich auf Konsistenz geprüft. Des Weiteren stand das PwC Schweiz Projektteam bei Fragen seitens der Organisationen / Unternehmen zur Verfügung, um eine grösstmögliche Einheitlichkeit der Daten zu gewährleisten. Folgende Punkte gilt es hervorzuheben:

Spezifika Vergütung Bundesverwaltung

- Die Vergütung der Bundesverwaltung setzt sich aus einem Basissalär sowie einer allfälligen kurzfristigen variablen Vergütung (in Form einer Leistungsprämie) zusammen. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurden die effektiven Leistungsprämien berücksichtigt.
- Die Bundesverwaltung entrichtet einen Ortszuschlag. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurde bei sämtlichen Funktionen der höchste Ortszuschlag (Ortszuschlag der Stufe 13) von CHF 5'795 aufgerechnet.
- Die Bundesverwaltung entrichtet im Allgemeinen keine Spesenpauschalen.
- In der Bundesverwaltung erfolgt die Lohnentwicklung grundsätzlich aufgrund von Leistung und Erfahrung. Aus Datenschutzgründen wurden für die 3 Funktionen Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/-in ITK Division sowie Leiter/-in Personal Division die höchstmöglichen Basissaläre

angenommen. Diese entsprechen der jeweiligen Vergütung, die erfahrungs- und leistungsabhängig nach rund 2 bis 5 Jahren in der Funktion erreicht werden kann. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurden die durchschnittlichen effektiven Leistungsprämien für die Jahre 2018, 2019 und 2023 ermittelt (Ausschluss der Ausnahmesituation durch Covid-19), um die Realität bestmöglich abzubilden. Hinzu kommt der Ortszuschlag der Stufe 13 (CHF 5'795).

Allgemeine Bemerkungen

- Die verschiedenen Vergütungselemente wurden grundsätzlich pro Funktion erhoben. Aus Datenschutzgründen gab es jedoch Organisationen / Unternehmen, welche die Informationen zu den einzelnen Funktionen bereits als statistisch berechnete Werte aller Stelleninhabenden der jeweiligen Funktion zur Verfügung stellten. Bei der Datenauswertung wurde eine statistisch einheitliche Bewertung sichergestellt, d.h. es wurde pro Organisation / Unternehmen entsprechend jeweils das 1. und 3. Quartil sowie der Median aller Stelleninhabenden pro Funktion entweder gebildet oder von den Organisationen / Unternehmen bereitgestellt. Eine Organisation stellte ausschliesslich Medianwerte pro Funktion zur Verfügung. Für die ersten 3 Funktionen (Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/-in IKT Division, Leiter/-in Personal Division) wurden nur Regionalleitende (insbesondere schweizweite Rollen) oder Geschäftsbereichsleitende berücksichtigt. Leitende auf Gruppenstufe (konzern-/weltweite Rolle) wurden explizit ausgeschlossen, ausser diese wurden von der Organisation / dem Unternehmen aufgrund der Funktionsbeschreibung als passende Funktion definiert.
- Zusätzlich wurden für die ersten 3 Funktionen (Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/in IKT Division, Leiter/-in Personal Division) Stelleninhabende mit erweitertem Verantwortungsbereich aufgrund mangelnder Vergleichbarkeit ausgeschlossen (Beispiel: Leiter/-in Personal, Recht & Compliance).

Quantitative Angaben

- Einzelne Stelleninhabende üben die Funktionen im Teilzeit-Modell aus. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie und zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit wurden die Daten von den Organisationen / Unternehmen jeweils auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet.
- Bei einer Organisation wurde aufgrund Nichtverfügbarkeit der für das Jahr 2023 relevante Daten auf die Daten des Vorjahres abgestellt.
- Die Daten für den STI wurden, falls anwendbar und möglich, basierend auf dem Zielwert erhoben. Bei Organisationen / Unternehmen, die über keinen Zielwert verfügen wurde der letzte effektiv ausbezahlte STI verwendet.
- Prämien und Gratifikationen, die teilweise von Organisationen / Unternehmen anstelle eines STI ausbezahlt werden, wurden eingeschlossen, da sie im Grundsatz den Charakter eines STI widerspiegeln. Prämien und / oder Gratifikationen mit einmaligem Charakter wie beispielsweise einmalige Sonderprämien wurden unter der Annahme ausgeschlossen, dass diese eine ausserordentliche Leistung der Stelleninhabenden abgelten und nicht systematisch für die Funktion entrichtet werden.
- Die Daten für den LTI wurden, falls anwendbar und möglich, basierend auf dem nominalen LTI-Zuteilungsbetrag erhoben.
- Bei einer Organisation wurden mehrere Mediane für 2 Funktionen geliefert. Diese Mediane wurden mittels der Anzahl Stelleninhabende gewichtet und als ein gewichteter Median für die Auswertung verwendet.
Bei einer Organisation wurde für 2 Funktionen die identischen Stelleninhabenden zugewiesen. Um die Gesamtanzahl der Stelleninhabenden für diese beiden Funktionen korrekt widerzuspiegeln, wurde die Anzahl Stelleninhabende anteilig erfasst. Die Anteile entsprechen den Anteilen dieser beiden Funktionen innerhalb der gesamten öffentlichen und halböffentlichen Organisationen.

Standardangaben

- Angaben zur Arbeitszeit, Ferientagen, Mutterschafts- und Vaterschaftszeit etc. die innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens vom internen Standard abweichen, wurden von der Vergleichsstudie ausgeschlossen.
- Es ist festzuhalten, dass für einzelne Gruppen von Stelleninhabenden mit Vertrauensarbeitszeit teilweise eine Entschädigung entrichtet wird. Diese Entschädigung kann in Form von Ferien- / Ausgleichstagen oder in einer anderen Entschädigungsform erfolgen. Aufgrund inkompletter sowie inkonsistenter Informationen der Organisation / des Unternehmens, welche die Daten zur Verfügung gestellt haben, wurde dies jedoch von der Datenauswertung ausgeschlossen.
- Jahrgang: Aufgrund unvollständigen erhaltenen Informationen sowie aus Datenschutzgründen wurde der Jahrgang als Parameter für die Datenauswertung ausgeschlossen.
- Die zu prüfenden Nebenleistungen wurden vom EPA definiert und in Form einer Checkliste abgefragt. Das Ziel dieser Checkliste war die Prüfung, ob die Nebenleistungen angeboten werden oder nicht, um die Einordnung der Gesamtvergütungen auf übergeordneter Ebene zu erlauben. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie erfolgte keine Erhebung der Ausprägungen der verschiedenen Nebenleistungen innerhalb der Bundesverwaltung sowie innerhalb der Unternehmen / Organisationen.

Pensionskassen-Beiträge

- Die Sparbeiträge entsprechen bei den verglichenen Vorsorgeplänen jeweils den jährlichen Altersgutschriften, welche dem Altersguthaben der Mitarbeitenden gutgeschrieben werden. Die durchschnittlichen, jährlichen Altersgutschriften ergeben aufsummiert über den Erwerbszeitraum das Altersguthaben bei Pensionierung (ohne Berücksichtigung von Zinsen). Die durchschnittlichen, jährlichen Sparbeiträge sind damit proportional zur resultierenden Alterskapitalleistung und damit eine geeignete Vergleichsgrösse. Im Kontext eines (Gesamt-) Vergütungsvergleichs ist primär der durch den Arbeitgeber finanzierte Teil des Sparbeitrags relevant. Entsprechend erfolgt der Vergleich der Pensionskassenleistung anhand der jährlichen, durchschnittlichen Arbeitgeber-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns.
- Da die prozentualen Beiträge vom AHV-Lohn und vom Alter einer Person abhängig sind, wurde ein fiktiver Versichertenbestand definiert, auf welchem die Pensionskassen-Beiträge berechnet wurden. Die Pensionskassen-Beiträge der Vergleichsgruppe wurden ebenfalls auf demselben Versichertenbestand berechnet (ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Lohnklassen/-höhen).
- Aufgrund ungenügender Daten berücksichtigt der fiktive Bestand keine Personen, die im Teilzeitmodell arbeiten. Daten über Risikobeiträge wurden im Rahmen dieser Vergleichsstudie nicht erhoben und entsprechend wurden keine Risikoleistungen verglichen.
- Reine Kaderpläne wurden wie folgt berücksichtigt: der Vorsorgeplan der Bundesverwaltung sieht vor, dass Arbeitnehmende ab Lohnklasse 24 im Kaderplan versichert sind. Für die Vergleichsstudie wurde die Annahme getroffen, dass ein allfällig vorhandener Kaderplan jeweils für Versicherte ab einem Lohn von CHF 160'000 Gültigkeit hat. Dies auch dann, wenn der jeweilige Kaderplan der Organisationen / Unternehmen andere Voraussetzungen vorsieht. Grund dafür ist, dass die Voraussetzungen für eine Aufnahme in den Plan uneinheitlich sind (insbesondere bei Abhängigkeit von einer Organisations-Stufe der jeweiligen Organisation / des jeweiligen Unternehmens).
- Reine Zusatzvorsorgepläne mit Lohngrenze als Aufnahmekriterium wurden analog gemäss Plandefinition des jeweiligen Unternehmens übernommen. Dies, um eine einheitliche Vergleichsbasis zu schaffen.
- Bei Fällen, in denen der Fragebogen in Bezug auf die Pensionskassen-Beiträge nicht oder nur teilweise ausgefüllt wurde, aber entsprechend der Vorsorgeplan resp. das Vorsorgereglement bereitgestellt wurde, wurden die relevanten Parameter (falls vorhanden) teilweise direkt aus

dem Vorsorgeplan / Vorsorgereglement der jeweiligen Organisation / des jeweiligen Unternehmens entnommen.

- Für die Berechnung der Sparbeiträge wurden bei ungenügenden Angaben die fehlenden Parameter durch realistische Annahmen ergänzt (insbesondere bei der Definition des versicherten Lohnes).
- Aufgrund nicht zugestellter und / oder verfügbarer Daten wurden einige Organisationen / Unternehmen und / oder einzelne Pläne ausgeschlossen. Berücksichtigt wurden insgesamt 5 öffentliche und halböffentliche Organisationen und 12 privatwirtschaftliche Unternehmen. Entsprechend ist die Datengrundlage für diesen Bereich etwas weniger breit abgestützt als in den übrigen Themen der Vergleichsstudie.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die Anzahl Stelleninhabende, die pro Funktion in der Vergleichsstudie berücksichtigt wurden. Ein- beziehungsweise Ausschlüsse von Stelleninhabenden wurden nach Ermessen der Organisationen / Unternehmen vorgenommen. Insgesamt wurden für die Vergleichsstudie rund 18'000 Datenpunkte erhoben sowie rund 32'000 von der Bundesverwaltung. Während die Bundesverwaltung sämtliche Stelleninhabende in den einzelnen Funktionen berücksichtigen konnte, wurde von der Vergleichsgruppe jeweils die schweizweiten Stelleninhabenden berücksichtigt.

5.2.1 Anzahl in den Vergleich einbezogener Stellen pro Funktion

Nr.	Vergleichsfunktion	Bundes- verwaltung	Öffentliche und halböffentliche Organisationen	Privatwirt- schaftliche Unternehmen
1	Leiter/-in Finanzen Division		<50	<50
2	Leiter/-in IKT Division	<50 ²	<50	<50
3	Leiter/-in Personal Division		<50	<50
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)	50 – 500	50 – 500	50 – 500
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)	1'001 – 1'500	1'001 – 1'500	50 – 500
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Oder 4. Hierarchieebene Division)	1'501 – 2'000	1'001 – 1'500	50 – 500
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug	3'001 – 3'500	50 – 500	1'001 – 1'500
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in	8'501 – 9'000	1'501 – 2'000	50 – 500
9	Spezialist/-in	7'001 – 7'500	2'001 – 2'500	50 – 500

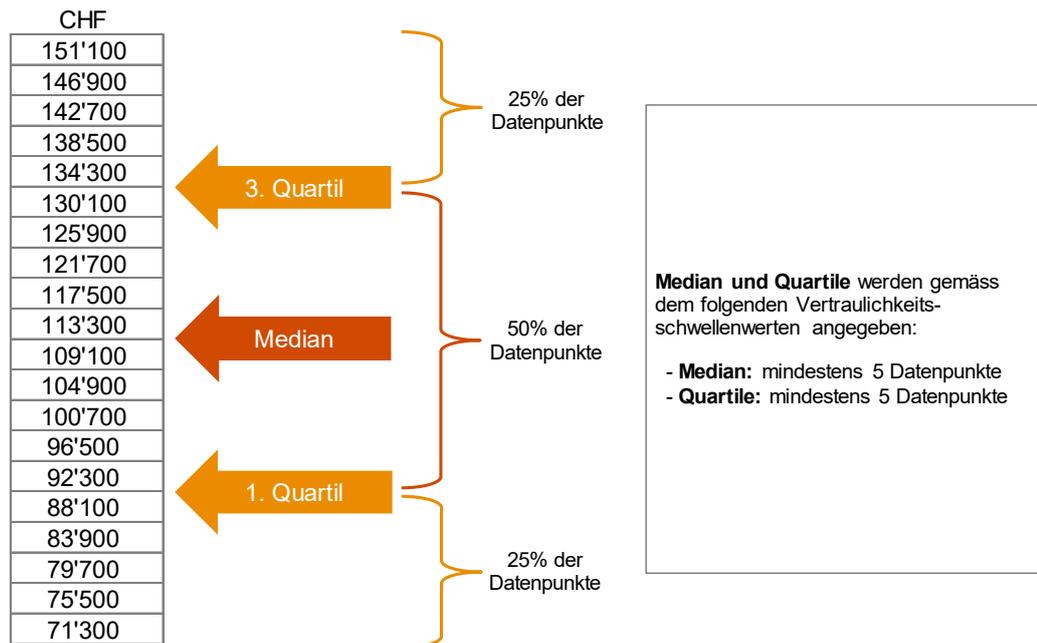
² Um die Rückverfolgbarkeit auf den individuellen tatsächlichen Lohn auszuschliessen, hat der Bund die Höchstbeträge der Vergütung für die ersten 3 Funktionen (Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/in IKT Division, Leiter/-in Personal Division) inklusive Ortszuschlag gemäss Lohntabelle 2023 der Bundesverwaltung angenommen.

Nr.	Vergleichsfunktion	Bundes- verwaltung	Öffentliche und halböffentliche Organisationen	Privatwirt- schaftliche Unternehmen
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)	4'001 – 4'500	3'501 – 4'000	501 – 1'000
11	Steuerexperte/-expertin	50 – 500	50 – 500	<50
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren	50 – 500	50 – 500	50 – 500
13	Leiter/-in HR Division	50 – 500	50 – 500	50 – 500
14	HR-Business Partner	50 – 500	50 – 500	<50
15	Spezialist/-in Kommunikation	50 – 500	50 – 500	<50
16	Mediamatiker/-in (Senior)	50 – 500	50 – 500	<50
17	ICT-Architekt/-in (Senior)	501 – 1'000	50 – 500	<50
18	Scrum-Master (Senior)	501 – 1'000	50 – 500	<50
19	ICT-Supporter/-in (Senior)	50 – 500	50 – 500	50 – 500
20	Direktionsassistent/-in	1'001 – 1'500	50 – 500	50 – 500
21	Laborant/-in	50 – 500	50 – 500	50 – 500
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in	50 – 500	50 – 500	50 – 500
23	Logistiker/-in	501 – 1'000	50 – 500	<50
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager	50 – 500	50 – 500	<50
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in	50 – 500	1'001 – 1'500	<50

5.3 Statistische Auswertung

Für die statistische Auswertung wurden folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

- Die Vergütungsdaten werden mithilfe von Quartilen dargestellt, welche die statistische Datenreihe in vier gleich grosse Intervalle unterteilen:
 - Das 1. Quartil markiert den Wert, bei dem 25% der Datenpunkte kleiner sind als der entsprechende Wert.
 - Der Median teilt die Stichprobe in der Mitte, d.h. 50% der Daten liegen unter und 50% liegen über diesem Wert.
 - Das 3. Quartil markiert den Wert bei dem 25% der Datenpunkte grösser sind als der entsprechende Wert.



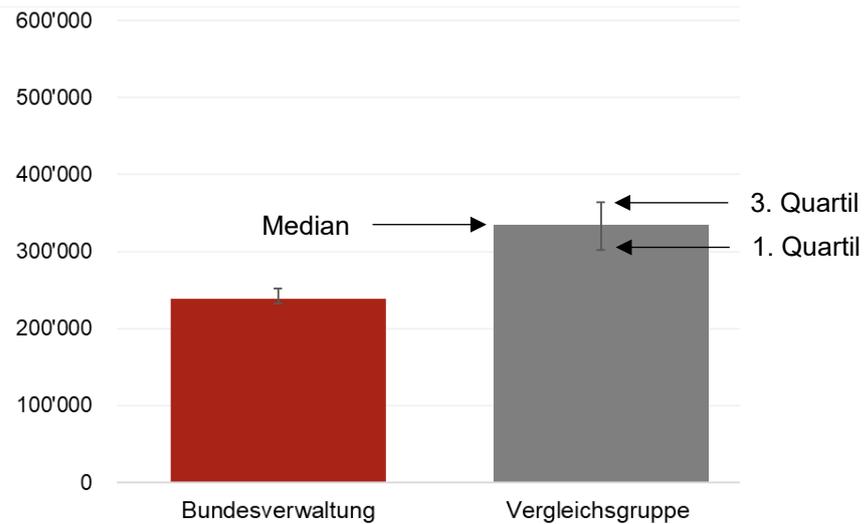
Illustrative Darstellung

- Um eine statistisch robuste Auswertung zu gewährleisten, wurde die Datenauswertung für die Ermittlung der Gesamtvergütung jeweils nur bei Vorhandensein eines Wertes von mindestens 5 Organisationen / Unternehmen vorgenommen.
- In der Regel wurden für jede Vergleichsfunktion (ausgenommen Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/-in IKT Division und Leiter/-in Personal Division) die Daten von mehreren Stelleninhabenden bereitgestellt. Pro Organisation / Unternehmen wurde entsprechend jeweils das 1. und 3. Quartil sowie der Median aller Stelleninhabenden gebildet, um eine Gleichgewichtung sämtlicher Organisationen / Unternehmen mit teilweise signifikant unterschiedlich vielen Stelleninhabenden pro Funktion sicherzustellen. Dadurch, dass die Auswertungen auf den Quartilen und den Medianen basieren, haben allfällige „Ausreisser“ kaum Einfluss auf die Datenauswertung.
- Pro Vergleichsfunktion wurde auf dem 1. und 3. Quartil sowie dem Median pro Organisation / Unternehmen der Median für die Datenauswertung bestimmt.
- Für die Funktionen Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/-in IKT Division und Leiter/-in Personal Division) existiert meistens nur ein/e Stelleninhaber/-in. Daher wurde für die Auswertung der Daten direkt das 1. und 3. Quartil sowie der Median berechnet.
- Sämtliche Beträge wurden für die Zwecke dieser Vergleichsstudie jeweils auf die nächsthöheren oder -tieferen 100 gerundet.

- Die Gegenüberstellung einzelner Daten zur Vergleichsgruppe lässt sich nicht auf einen einzigen Wert reduzieren. Entsprechend wird ein Wert innerhalb einer Abweichungsspanne von +/- 15% vom Median als vergleichbar erachtet.

Die Kreisdiagramme der Vergleichsgruppe setzen sich aus den arithmetischen Mitteln der einzelnen Vergütungselemente zusammen. Das arithmetische Mittel wurde aus den Medianwerten pro Funktion und Organisation / Unternehmen der einzelnen Vergütungselemente ermittelt. Bei dieser Darstellung können Rundungsfehler auftreten.

Die Auswertungen der Datenanalyse werden für die Höhe der Gesamtvergütung für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wie folgt dargestellt:



6. Auswertung der Resultate

6.1 Vergütungsstruktur und Vergütungshöhe

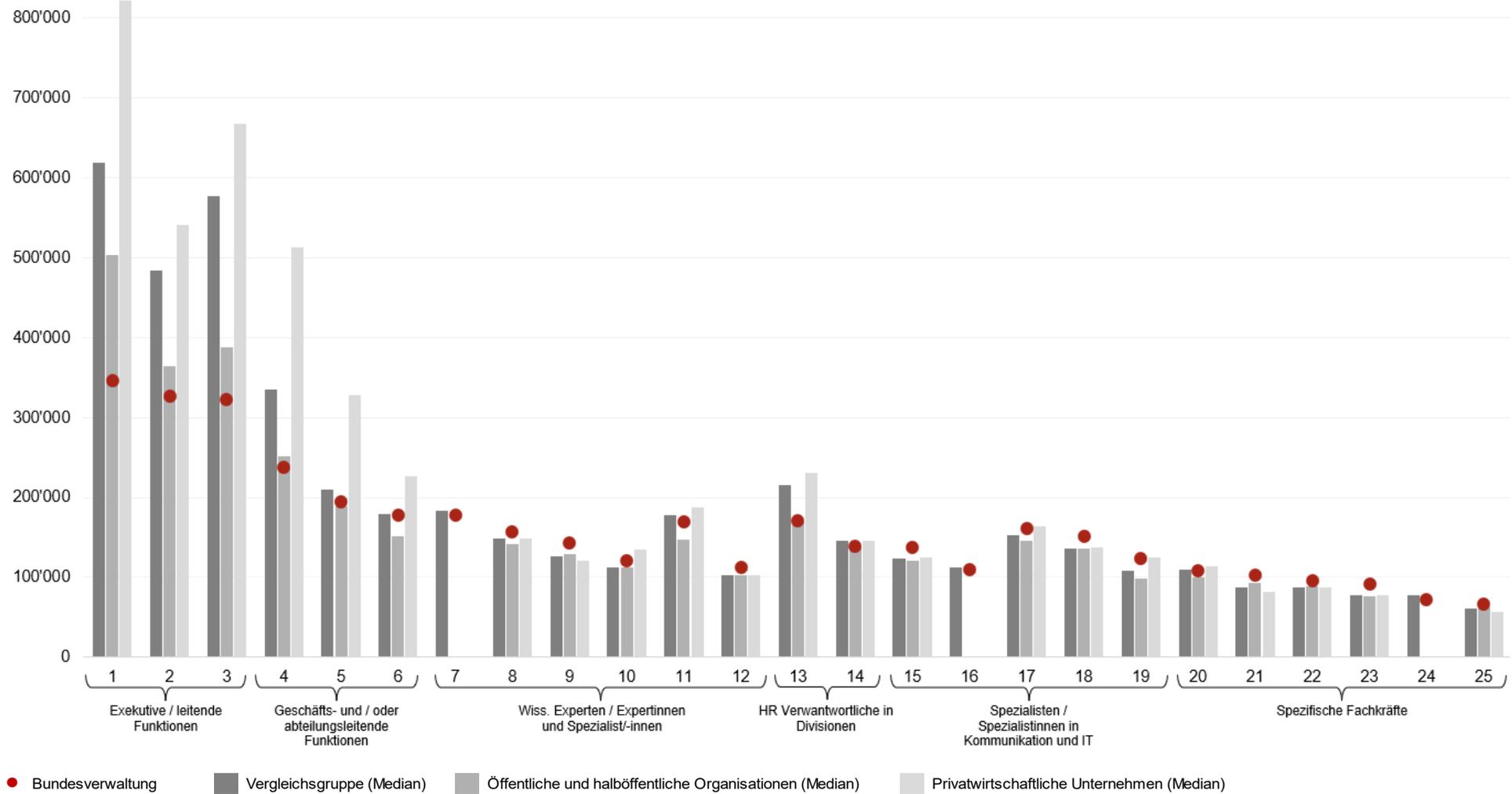
Im Folgenden wird die Gesamtvergütung der definierten Funktionen der Bundesverwaltung mit denjenigen der Vergleichsgruppe verglichen und in Kontext gesetzt. Für die Zwecke der Analyse wurde die Vergleichsgruppe gemäss den in Kapitel 3 dargestellten Kriterien definiert. Um eine aussagekräftige Analyse für eine ausgewogene Einordnung der Ergebnisse zu erlauben, werden neben der Vergleichsgruppe jeweils auch die Höhe der Gesamtvergütung für die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie der privatwirtschaftlichen Unternehmen illustriert und kommentiert. Sämtliche Angaben zu der Vergütungshöhe nehmen Bezug auf den Median (mit Ausnahme der Funktionen Nr. 1 bis Nr. 3 – siehe Kapitel 5.2 für weiterführende Informationen).

Bei den Funktionen Nr. 7, Nr. 16 und Nr. 24 waren bei den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen pro Funktion Daten von weniger als 5 Organisationen verfügbar. Aus Gründen der Rückverfolgbarkeit wird bei diesen Funktionen entsprechend nur die Vergleichsgruppe illustriert.

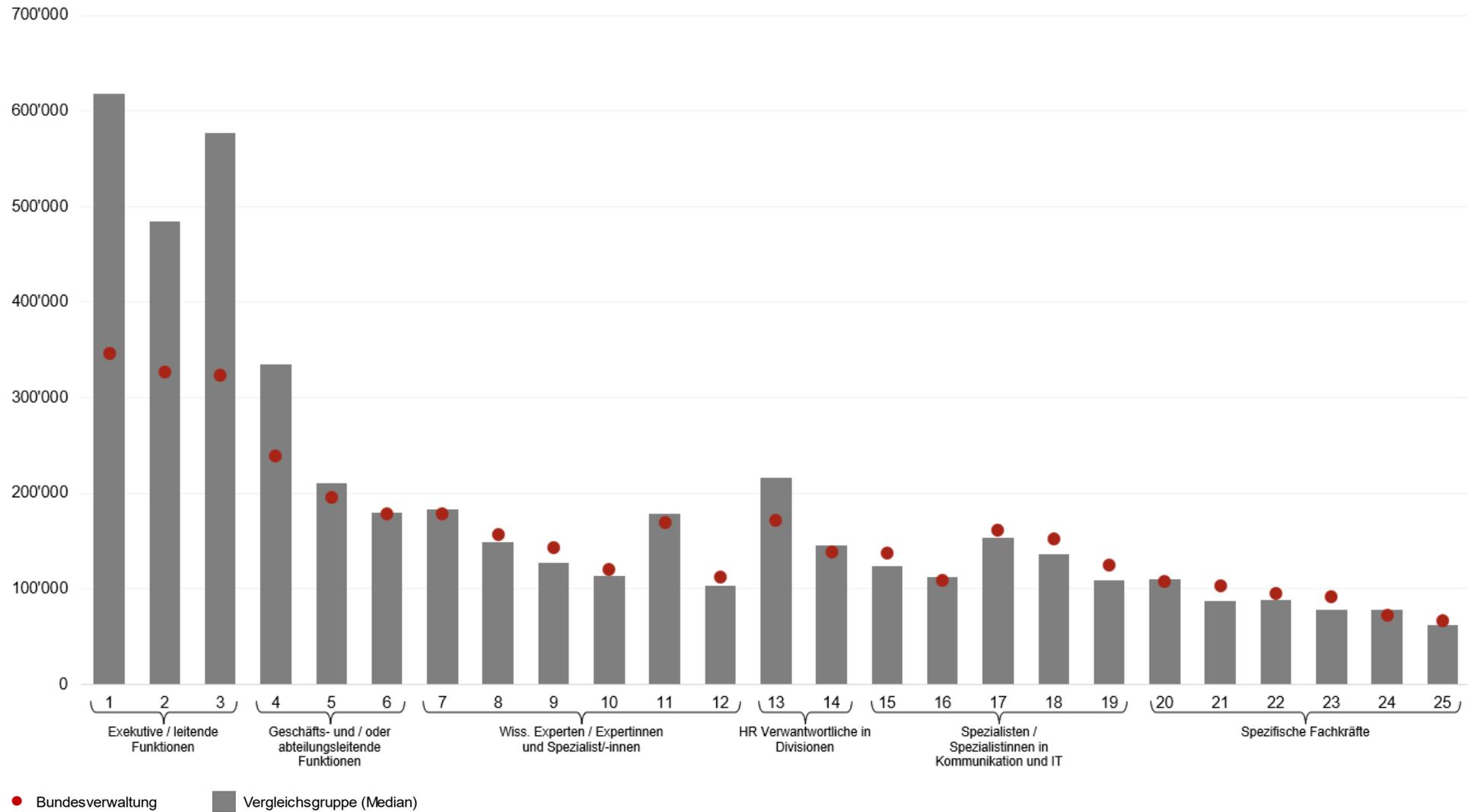
Die Vergleichsfunktionen werden zur Erleichterung der Interpretation der folgenden Grafiken nochmals aufgeführt:

Nr.	Vergleichsfunktion
1	Leiter/-in Finanzen Division
2	Leiter/-in IKT Division
3	Leiter/-in Personal Division
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in
9	Spezialist/-in
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)
11	Steuerexperte/-expertin
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren
13	Leiter/-in HR Division
14	HR-Business Partner
15	Spezialist/-in Kommunikation
16	Mediamatiker/-in (Senior)
17	ICT-Architekt/-in (Senior)
18	Scrum-Master (Senior)
19	ICT-Supporter/-in (Senior)
20	Direktionsassistent/-in
21	Laborant/-in
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in
23	Logistiker/-in
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in

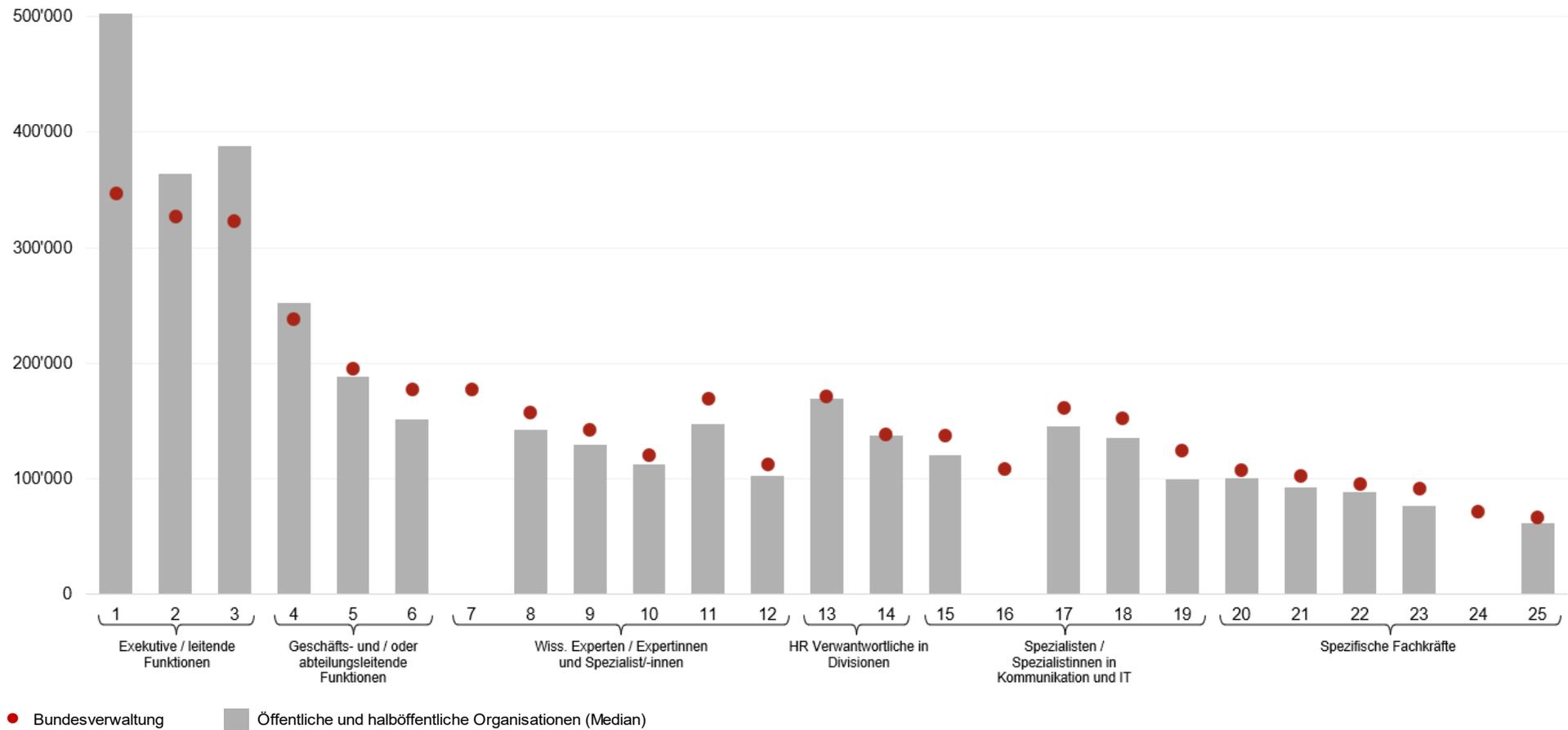
6.1.1. Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zum Median der Vergleichsgruppe – Gesamtbild



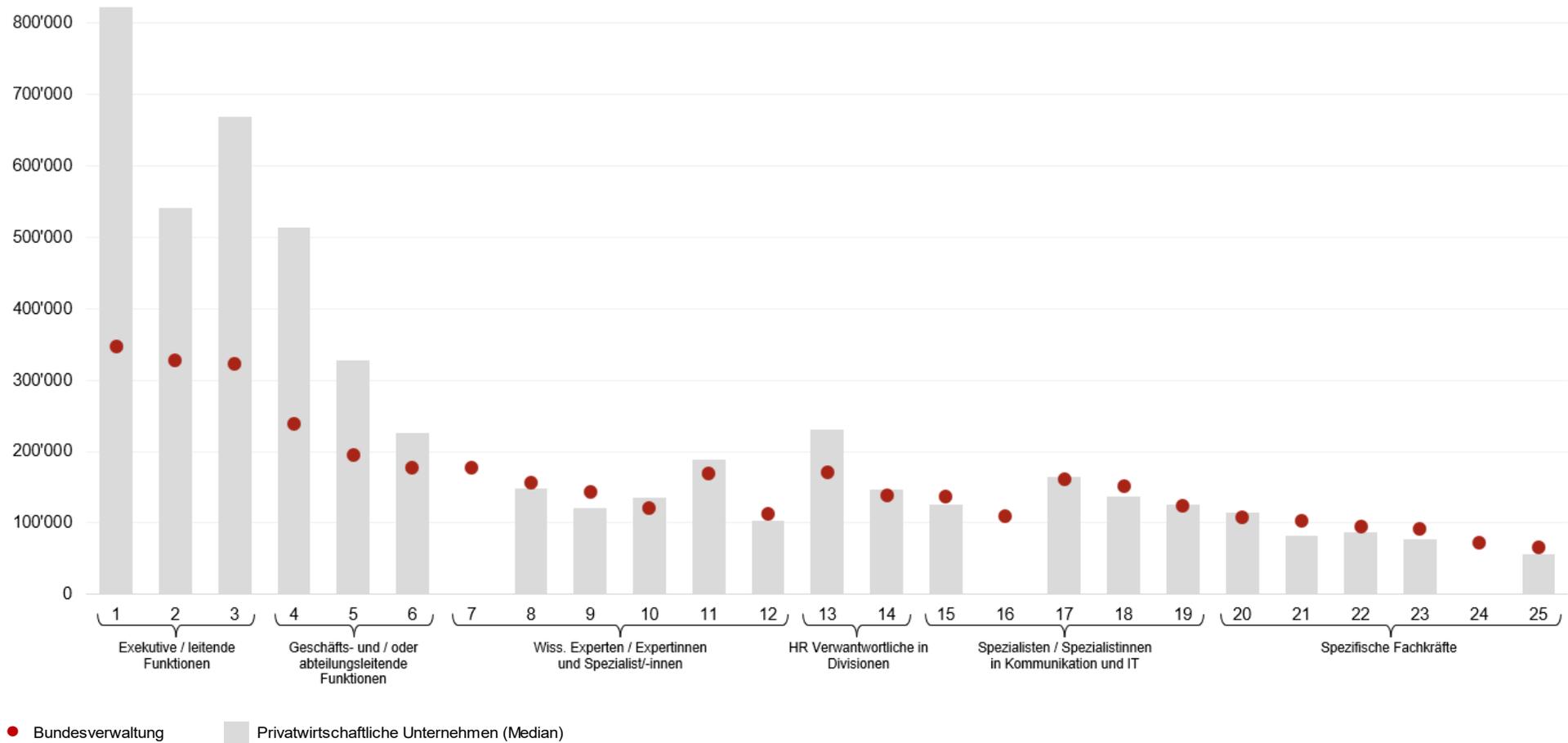
6.1.2 Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zum Median der Vergleichsgruppe



6.1.3. Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zum Median der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen



6.1.4. Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zum Median der privatwirtschaftlichen Unternehmen



6.1.5. Abweichung der Gesamtvergütung der Funktionen in der Bundesverwaltung gegenüber dem Medianwert der Vergleichsgruppe

Nr.	Funktion Bundesverwaltung	Funktion Vergleichsgruppe	Funktion Öffentliche und halböffentliche Organisationen	Funktion Privatwirtschaftliche Unternehmen
1	Leiter/-in Finanzen Division	-44%	-31%	-58%
2	Leiter/-in IKT Division	-32%	-10%	-40%
3	Leiter/-in Personal Division	-44%	-17%	-52%
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)	-29%	-5%	-54%
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)	-7%	+3%	-41%
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)	-1%	+17%	-22%
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug	-3%	k.A.	k.A.
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in	+5%	+11%	+5%
9	Spezialist/-in	+13%	+10%	+18%
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)	+7%	+7%	-11%
11	Steuerexperte/-expertin	-5%	+15%	-10%
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren	+10%	+10%	+10%
13	Leiter/-in HR Division	-21%	+1%	-26%
14	HR-Business Partner	-5%	+1%	-6%
15	Spezialist/-in Kommunikation	+11%	+14%	+10%
16	Mediamatiker/-in (Senior)	-3%	k.A.	k.A.
17	ICT-Architekt/-in (Senior)	+5%	+11%	-2%
18	Scrum-Master (Senior)	+12%	+12%	+10%
19	ICT-Supporter/-in (Senior)	+15%	+25%	-1%
20	Direktionsassistent/-in	-2%	+7%	-5%
21	Laborant/-in	+18%	+11%	+26%
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in	+9%	+8%	+10%
23	Logistiker/-in	+17%	+19%	+17%
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager	-8%	k.A.	k.A.
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in	+8%	+8%	+18%

Legende: Abweichungen der Gesamtvergütung von ■ ≤ +/-15% ■ +/-16% bis +/-25% ■ > +/-25%.

Die Auswertungen der einzelnen Funktionen wurden analysiert und in vergleichbare Kategorien zusammengefasst, um übergeordnete und systematische Beobachtungen zu ermöglichen. Die Einordnung der untenstehenden Resultate wird in Kapitel 7 vorgenommen. Im Rahmen dieser Vergleichsstudie werden Abweichungen der Gesamtvergütung der Bundesverwaltung von +/-15% gegenüber dem Medianwert der Vergleichsgruppe als vergleichbar eingestuft. Eine Abweichung in diesem Rahmen ist aufgrund der Heterogenität der Daten sowie auch basierend auf der natürlichen Variabilität von Vergütungen erklärbar. Abweichungen zwischen +/-16% und +/-25% wurden als kritisch; Abweichungen über +/-25% als signifikant definiert.

Exekutive / leitende Funktionen

Diese Kategorie beinhaltet die Funktionen Nr. 1 – Nr. 3: Leiter/-in Finanzen Division, Leiter/-in IKT Division und Leiter/-in Personal Division

Bei den 3 höchsten Funktionen bei der Bundesverwaltung ist die Gesamtvergütung bis zu 44% tiefer als die Gesamtvergütung der Vergleichsgruppe.

Vor allem bei einem Vergleich gegenüber privatwirtschaftlichen Unternehmen kann eine besonders hohe Abweichung der Gesamtvergütung dieser Funktionen festgestellt werden (bis zu -58%). Dies ist insbesondere auf den im Vergleich zu der Bundesverwaltung hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung zurückzuführen.

Der Unterschied der Gesamtvergütung dieser Funktionen gegenüber der Gesamtvergütung in den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen ist im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen weniger stark ausgeprägt (bis zu -31%). Die variablen Anteile an der Gesamtvergütung sind bei den öffentlichen Organisationen ähnlich gewichtet wie bei der Bundesverwaltung. Bei den halböffentlichen Organisationen ist eine stärkere Gewichtung der variablen Vergütung feststellbar.

Die Bundesverwaltung bietet keine langfristige variable Vergütung (LTI) an und die kurzfristige variable Vergütung (STI) stellt mit maximal 3% einen unerheblich kleinen Anteil an der Gesamtvergütung dieser 3 Funktionen dar. Entsprechend bietet es sich an, neben dem Vergleich der Gesamtvergütung ebenfalls das Basissalär dieser Funktionen der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe zu analysieren.

Bei einer Gegenüberstellung der Basissaläre dieser 3 Funktionen gegenüber der Vergleichsgruppe sind diese Basissaläre, mit Ausnahme des Basissalärs des/der Leiter/-in Finanzen Division (Funktion Nr.1), grundsätzlich vergleichbar. Das Basissalär der Funktion Nr. 1 der Bundesverwaltung ist signifikant tiefer als dasjenige der Vergleichsgruppe, wobei der grösste Unterschied gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen zu beobachten ist.

Geschäfts- und/oder abteilungsleitende Funktionen

Diese Kategorie beinhaltet die Funktionen Nr. 4 - Nr. 6: Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe), Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division) und Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)

Die Gesamtvergütung der Funktion 4, Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe) der Bundesverwaltung, weicht mit -29% signifikant gegenüber der Gesamtvergütung der Vergleichsgruppe ab. Vergleicht man allerdings das Basissalär dieser Funktion mit demjenigen der Vergleichsgruppe, so ist die Abweichung deutlich kleiner (-7%).

Die Gesamtvergütung der beiden anderen geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktionen bei der Bundesverwaltung liegt im Vergleich zu der Gesamtvergütung der Vergleichsgruppe insgesamt auf ähnlichem Niveau. Wird die Gesamtvergütung dieser beiden geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktionen innerhalb der Vergleichsgruppe unterschieden, sind vor allem die Abweichungen der

Gesamtvergütungen dieser Funktionen in der Bundesverwaltung gegenüber derjenigen in den privatwirtschaftlichen Unternehmen als hoch einzuordnen. Die Gesamtvergütung in privatwirtschaftlichen Unternehmen ist mit +41%, respektive +22% höher als die Gesamtvergütung dieser Funktionen bei der Bundesverwaltung. Ähnlich wie bei den **Exekutiven / leitenden Funktionen** ist dies insbesondere auf den hohen Anteil an variabler Vergütung bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie teilweise halböffentlichen Organisationen zurückzuführen. Die Gesamtvergütungen in den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sind insgesamt mit den Funktionen der Bundesverwaltung vergleichbar, wobei die Gesamtvergütung der Bundesverwaltung höher liegt (+3%, respektive +17%).

Die Basissaläre dieser beiden Funktionen bei der Bundesverwaltung sind mit den Basissalären der Vergleichsgruppe gut vergleichbar, wobei sie im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen negativ sowie gegenüber den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen positiv abweichen.

Basierend auf den erhobenen Daten konnte vor allem bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen eine grosse Bandbreite in der Höhe der Gesamtvergütung festgestellt werden. Diese Tatsache ist vor allem bei geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktionen bekannt, da die Verantwortlichkeiten vermutungsweise stark variieren, was zu einer Erschwerung der Interpretation der Daten führt.

Wissenschaftliche Experten / Expertinnen und Spezialist/-innen

Diese Kategorie beinhaltet die Funktionen Nr. 7 – Nr. 12: wissenschaftliche Experten / Expertinnen, (wissenschaftliche) Spezialisten / Spezialistinnen und Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF), Steuerexperte/-expertin

Die Gesamtvergütungen dieser Funktionen bei der Bundesverwaltung liegen gegenüber den Gesamtvergütungen dieser Funktionen bei der Vergleichsgruppe in einem vergleichbaren Rahmen (-5% bis +13%).

Wird innerhalb der Vergleichsgruppe unterschieden, ist die Abweichung der Gesamtvergütung insbesondere bei der Funktion Nr. 9 in der Bundesverwaltung gegenüber den Gesamtvergütungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen höher (+18%). Die Abweichung verdeutlicht sich bei der Untersuchung des Basissalärs, welches im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen deutlich höher liegt. Eine Ausnahme dazu bildet die Funktion Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren (Nr. 12), welche gegenüber der Vergleichsgruppe auf ähnlichem Niveau vergütet wird.

HR-Verantwortliche in Divisionen

Diese Kategorie beinhaltet die Funktionen Nr. 13 – Nr. 14: Leiter/-in HR Division und HR-Business Partner

Die Gesamtvergütung der Funktion Nr. 13 bei der Bundesverwaltung liegt mit -21% gegenüber der Vergleichsgruppe, sowie mit -26% gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen unter der jeweiligen Gesamtvergütung. Wie oben erwähnt, ist diese Abweichung mehrheitlich auf den hohen Anteil an variabler Vergütung bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen zurückzuführen. Bei Betrachtung der Basissaläre stellt man fest, dass diese gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen auf ähnlichem Niveau liegen. Die Gegenüberstellung der Gesamtvergütung sowie der Basissaläre gegenüber den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen resultiert in einem ausgeglichenen Ergebnis.

Die Gesamtvergütungen sowie die Basissaläre der Funktion Nr. 14 bei der Bundesverwaltung liegt gegenüber der Funktion in der gesamten Vergleichsgruppe, in den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie in den privatwirtschaftlichen Unternehmen auf ähnlichem Niveau.

Spezialist/-innen in Kommunikation und IT

Diese Kategorie beinhaltet Funktionen Nr. 15 – Nr. 19: Spezialist/-in Kommunikation, Mediamatiker/-in (Senior), ICT-Architekt/-in (Senior), Scrum-Master (Senior) und ICT-Supporter/in (Senior)

Mit Ausnahme des/der Spezialist/-in Kommunikation (Funktion Nr. 15), entsprechen diese Funktionen einer Senior-Ebene. Bei den gelieferten Vergütungsdaten konnte insbesondere bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen eine grosse Spannweite beobachtet werden. Die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse sind entsprechend im breiten Kontext einzuordnen.

Die Gesamtvergütungen dieser Funktionen der Bundesverwaltung gegenüber derjenigen der Vergleichsgruppe (-3% bis +15%), sowie gegenüber denen in den privatwirtschaftlichen Unternehmen (-2% bis +10%) bewegen sich insgesamt auf ähnlichem Niveau.

Die Gesamtvergütungen und die Basissaläre für die Funktion Nr. 19 weichen gegenüber der Gesamtvergütungen für diese Funktion in den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen signifikant ab.

Spezifische Fachkräfte

Diese Kategorie beinhaltet Funktionen Nr. 20 – Nr. 25: Direktionsassistent/-in, Laborant/-in, Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in, Logistiker/-in, Mitarbeiter/-in Magazin / Lager, Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in

Mit Ausnahme der Gesamtvergütungen des/der Laborant/-in (Nr. 21) sowie dem/der Logistiker/-in (Nr. 23) entsprechen die Gesamtvergütungen der anderen Funktionen (Nr. 20, Nr. 22, Nr. 24 und Nr. 25) der Bundesverwaltung weitgehendst den Gesamtvergütungen der Funktionen in der Vergleichsgruppe (-8% bis +9%). Die Basissaläre dieser 4 Funktionen in der Bundesverwaltung gegenüber der Basissaläre in der Vergleichsgruppe liegen auf vergleichbarem Niveau.

Bei der Gesamtvergütungen der Funktion Nr. 21 (Laborant/-in) sowie der Funktion Nr. 23 (Logistiker/-in) in der Bundesverwaltung kann gegenüber den Gesamtvergütungen der Vergleichsgruppe eine signifikante Abweichung festgestellt werden (+18% und +17%). Dabei ist die Abweichung der Gesamtvergütung der Funktion Nr. 21 in der Bundesverwaltung gegenüber den Gesamtvergütungen dieser Funktion in den privatwirtschaftlichen Unternehmen mit +26% am stärksten ausgeprägt. Bei der Betrachtung des Basissalärs dieser Funktion in der Bundesverwaltung gegenüber der Basissaläre in den privatwirtschaftlichen Unternehmen ist eine signifikante Abweichung festzustellen. Die Basissaläre der Funktion Nr. 23 der Bundesverwaltung liegen gegenüber der Basissaläre der privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen ebenfalls deutlich darunter.

6.2 Weitere Anstellungsbedingungen

6.2.1 Pensionskassen-Beiträge

Vorsorgeplan der Bundesverwaltung

Gemäss den erhaltenen Informationen bietet die Bundesverwaltung 2 unterschiedliche Vorsorgepläne an. Eine umhüllende Vorsorge «Standardplan» für die Mitarbeitenden-Kategorie Lohnklasse 1 – 23 sowie eine umhüllende Kadervorsorge für die Kategorien Lohnklasse 24 – 38 „Kaderplan“.

Sowohl im Standardplan als auch im Kaderplan der Bundesverwaltung wird der Lohn ab CHF 22'050 (75% der max. AHV-Altersrente) bis CHF 882'000 (300% der max. AHV-Altersrente) versichert. Für den Vergleich im Rahmen dieser Studie wurde die Eintrittsschwelle für den Kaderplan auf CHF 160'000 festgelegt (siehe Kapitel 5.2 für weiterführende Informationen)

Sparbeiträge der Bundesverwaltung

Die auf dem versicherten Lohn erhobenen Sparbeiträge im Vorsorgeplan der Bundesverwaltung sind abhängig vom Alter und von der Mitarbeitenden-Kategorie. Die nachfolgende Tabelle zeigt die gesamten (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-) Sparbeiträge sowie den durch den Arbeitgebenden finanzierten Beitrag.

6.2.1.1 Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Sparbeiträge der Bundesverwaltung

Alter	Standardplan (LK 1 – 23)		Kaderplan (LK 24 – 38)	
	Sparbeitrag total	Sparbeitrag Arbeitgeber	Sparbeitrag total	Sparbeitrag Arbeitgeber
22 – 34	12.75%	6.90%	12.75%	6.00%
34 – 44	16.25%	9.00%	16.25%	9.00%
45 – 54	26.00%	16.60%	28.90%	19.20%
55 – 65	34.25%	21.75%	37.10%	24.30%
66 – 70	11.70%	5.85%	11.90%	5.95%

Vergleich Pensionskassenstruktur Bundesverwaltung versus Vergleichsgruppe

Die zu berücksichtigenden Organisationen / Unternehmen haben Vorsorgepläne mit unterschiedlichen Strukturen. Wichtigste Unterscheidungsmerkmale in der Planstruktur sind:

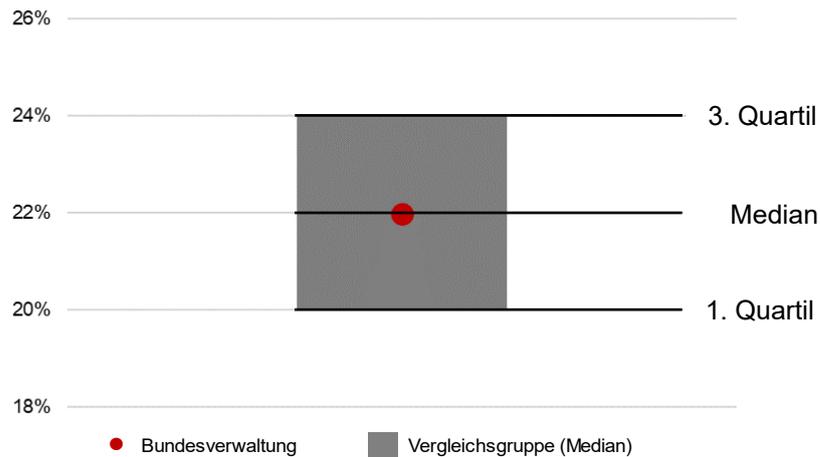
- Umhüllende Vorsorgelösung einheitlich für sämtliche Versicherte oder differenziert nach Mitarbeitenden-Kategorien.
- Separate Zusatzvorsorge ab einer bestimmten Jahreslohnsomme und / oder lediglich für bestimmte Kader oder Geschäftsleitungsmitglieder.

Die Bundesverwaltung hat 2 umhüllende Vorsorgepläne; einen Standardplan und einen Kaderplan. Von den 17 untersuchten Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe haben lediglich 2 privatwirtschaftliche Unternehmen sowie 2 öffentliche und halböffentliche Organisationen einen einheitlichen Vorsorgeplan für sämtliche Mitarbeitende. Die restlichen 13 Organisationen / Unternehmen haben die Vorsorgelösung differenziert nach mindestens 2 Mitarbeitenden-Kategorien (mit jeweils unterschiedlich hohen Sparbeiträgen).

Vergleich Sparpläne und -beiträge Bundesverwaltung versus Vergleichsgruppe

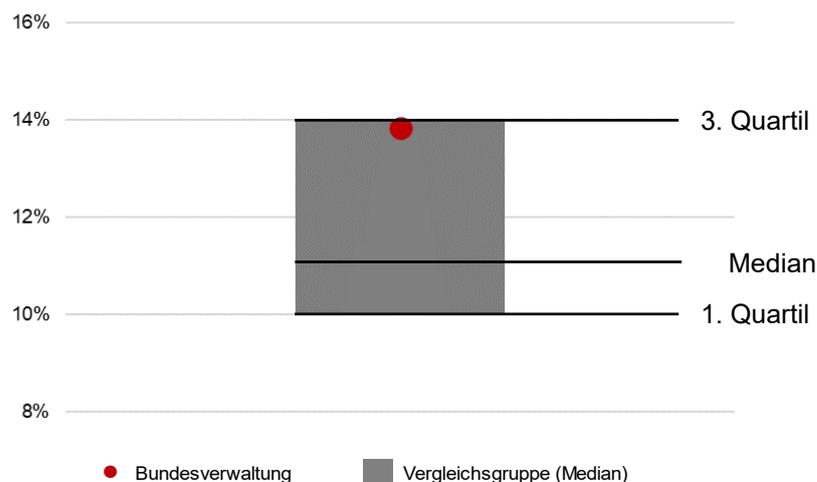
Die Sparbeiträge entsprechen bei den verglichenen Vorsorgeplänen jeweils den jährlichen Altersgutschriften, welche dem Altersguthaben der Mitarbeitenden gutgeschrieben werden. Die durchschnittlichen, jährlichen Altersgutschriften ergeben aufsummiert über den Erwerbszeitraum das Altersguthaben bei Pensionierung (ohne Berücksichtigung von Zinsen). Die durchschnittlichen, jährlichen Sparbeiträge sind damit proportional zur resultierenden Alterskapitalleistung und damit eine geeignete Vergleichsgrösse. Für den Vergleich der Sparbeiträge wurden basierend auf dem fiktiven Versichertenbestand die durchschnittlichen jährlichen Beiträge berechnet, wobei jeweils ab einem Lohn von CHF 160'000 ein allfällig vorhandener Kaderplan berücksichtigt wurde. Die nachfolgende Darstellung zeigt den jährlichen, durchschnittlichen gesamten (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-) Sparbeitrag in Prozenten des durchschnittlichen AHV-Lohnes des fiktiven Bestandes der untersuchten Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe gegenüber der Bundesverwaltung. Die Bundesverwaltung liegt, was die Sparbeiträge betrifft, genau auf dem Median (22%) der Vergleichsgruppe.

6.2.1.2 Durchschnittlicher Sparbeitrag Total



Die nachfolgende Darstellung zeigt den jährlichen, durchschnittlichen Arbeitgeber-Sparbeitrag. Dieser Beitrag kann als Vergütungskomponente angesehen werden und ist damit im Kontext eines (Gesamt-) Vergütungsvergleichs die wichtigste Kennzahl mit Bezug auf die Pensionskassen-Beiträge. Die Bundesverwaltung liegt bei dem durch den Arbeitgeber finanzierten Sparbeitrag auf dem 3. Quartil (14%):

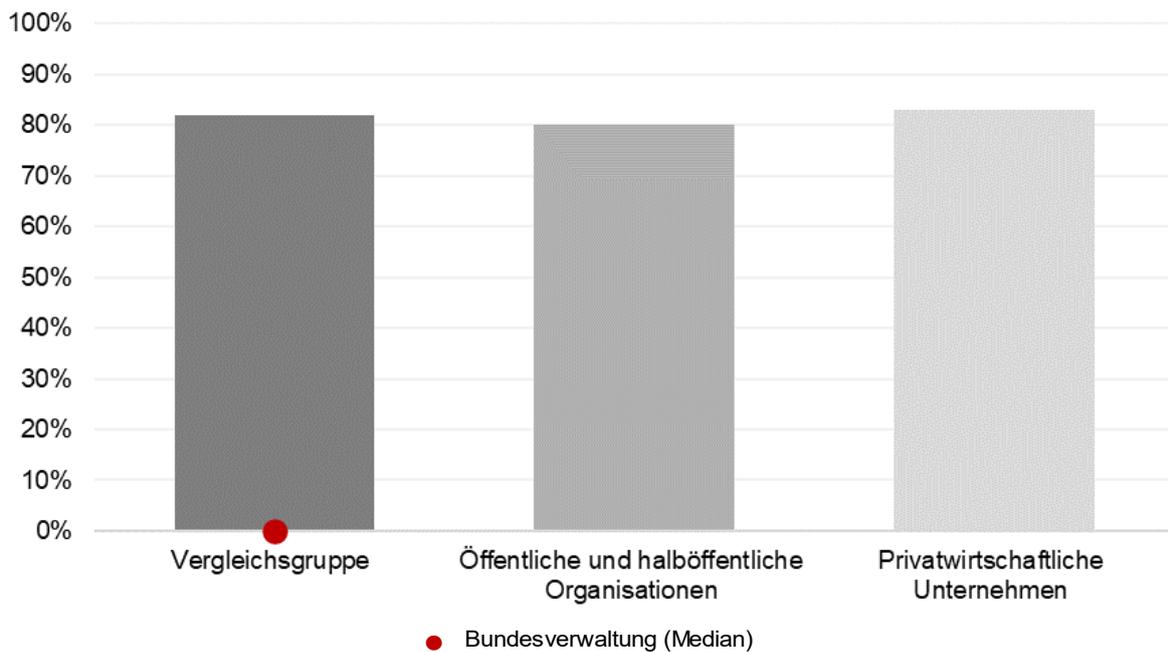
6.2.1.3 Durchschnittlicher Arbeitgeber-Sparbeitrag



Flexibilität im Vorsorgeplan: Wahlpläne

Neben der Höhe der Sparbeiträge können Vorsorgepläne auch vorsehen, dass Mitarbeitende bezüglich ihrem eigenen Sparbeitrag zwischen (maximal) 3 Levels wählen können. Die überwiegende Mehrheit (rund 80%) der untersuchten Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe bietet den Mitarbeitenden diese Möglichkeit an. Dies ermöglicht Mitarbeitenden Flexibilität im Alterssparprozess sowie die Chance, höhere Altersleistungen zu erzielen. Auch Mitarbeitende der Bundesverwaltung können zusätzlich zu den reglementarischen Sparbeiträgen freiwillige Sparbeiträge leisten. Ausserdem können Mitarbeitende der Bundesverwaltung wie auch sämtliche Mitarbeitende der Vergleichsgruppe in einem beschränkten Rahmen freiwillige Einkäufe in den Vorsorgeplan tätigen.

6.2.1.4 Angebot eines Sparwahlplanes der Vergleichsgruppe



Vorbehalt zum Vergleich

Im Rahmen dieser Studie mussten basierend auf den verfügbaren Informationen gewisse Vereinfachungen vorgenommen werden. Insbesondere waren nur konsolidierte Vergleiche ohne Differenzierung nach verschiedenen Gruppen (z.B. unterschiedliche Altersklassen) von Mitarbeitenden möglich. Weiter wurden die Vergleiche ausschliesslich auf die Altersleistungen beschränkt, wobei die Sparbeiträge als Vergleichsgrösse verwendet wurden. Entsprechend wurden sämtliche Risikoleistungen für die Zwecke dieser Vergleichsstudie nicht erhoben. Um eine aussagekräftige Aussage betreffend Unterschiede in den Pensionskassen-Beiträgen und -Leistungen der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe vornehmen zu können, wäre eine detaillierte Datenerhebung sowie eine vertiefte Analyse notwendig.

6.2.2. Nebenleistungen

Arbeitszeit und Ferien



Die Bundesverwaltung hat eine 41.5-Stunden-Woche. Im Vergleich dazu haben 69% der Vergleichsgruppe eine tiefere Stunden-Woche (39% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie 86% der privatwirtschaftlichen Unternehmen). Bei 27% der Vergleichsgruppe (50% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie 14% der privatwirtschaftlichen Unternehmen) beträgt die Arbeitszeit mehr als 41.5 Stunden pro Woche. Entsprechend hat 5% der Vergleichsgruppe (13% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen, aber keines der privatwirtschaftlichen Unternehmen) ebenfalls eine 41.5-Stunden-Woche.

Es gilt jedoch zu erwähnen, dass bei der Bundesverwaltung sowie auch bei den Organisationen / Unternehmen vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe oft die «Vertrauensarbeitszeit» Anwendung findet, welche allenfalls in Form von zusätzlichen Ferientagen oder in anderer Form entschädigt wird. Entsprechend gilt es die Daten betreffend Arbeitszeit mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren, da die «Vertrauensarbeitszeit» nicht reflektiert werden kann.

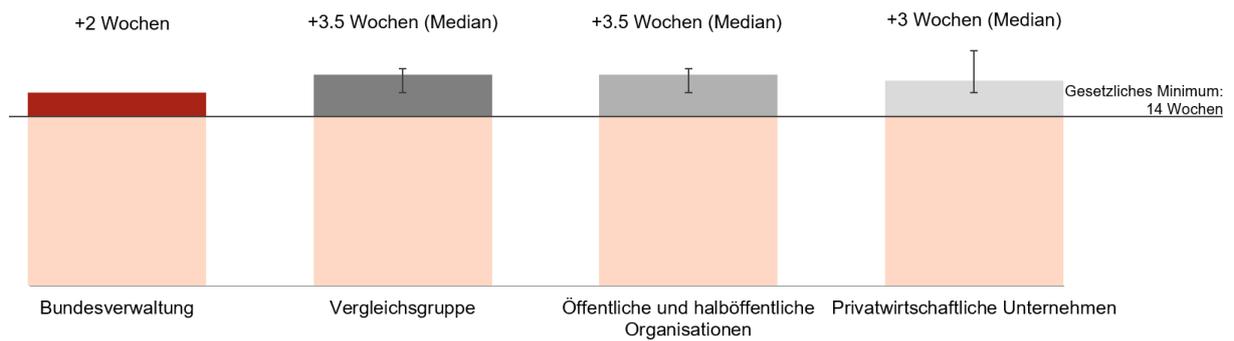
Betreffend Ferien ist die Bundesverwaltung bei den 20- bis 39-Jährigen mit 25 Tagen vergleichbar: In öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie privatwirtschaftlichen Unternehmen bietet die Mehrheit ebenfalls 25 Tage an. Bei den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen kann hingegen bei den 30- bis 39-Jährigen bereits eine leichte Verschiebung Richtung 25.5 oder 30 Tage beobachtet werden.

Bei den 40- bis 49-Jährigen bietet die Bundesverwaltung nach wie vor 25 Tage an. Die Mehrheit der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie auch privatwirtschaftlichen Unternehmen bieten ebenfalls 25 Tage an. Es ist jedoch eine Verschiebung Richtung 26.5 respektive 27 Tage zu beobachten.

Für die 50- bis 59-Jährigen ist die Bundesverwaltung mit 30 Tagen mit der Vergleichsgruppe stimmig, da die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen als auch die privatwirtschaftlichen Unternehmen mehrheitlich ebenfalls 30 Tage anbieten. Die Bundesverwaltung bietet ab 60 Jahren 35 Tage an. Dies ist im Vergleich zu der Vergleichsgruppe als grosszügig einzuschätzen, da weniger als 10% der Vergleichsgruppe über 30 Tagen anbieten.

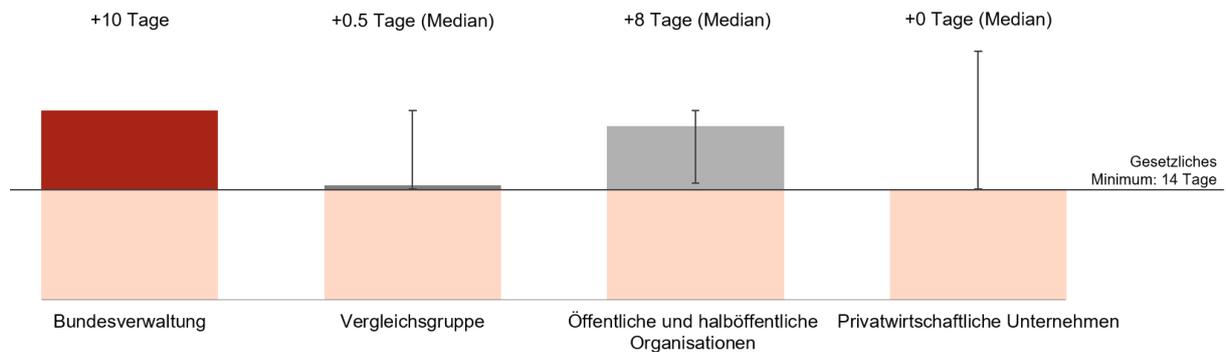
Es konnte keine Korrelation zwischen der Anzahl Ferientage (Medianwerte) und der Höhe der Wochenarbeitszeit pro Organisation / Unternehmen festgestellt werden (zum Beispiel je höher die Wochenarbeitszeit, desto mehr Ferientage).

Mutterschaftszeit



Bis auf ein Unternehmen gewähren sämtliche Organisationen / Unternehmen der Vergleichsgruppe mehr Mutterschaftszeit als das gesetzliche Minimum von 14 Wochen. Die Bundesverwaltung liegt mit zusätzlichen 2 Wochen somit unter dem Median der Vergleichsgruppe.

Vaterschaftszeit



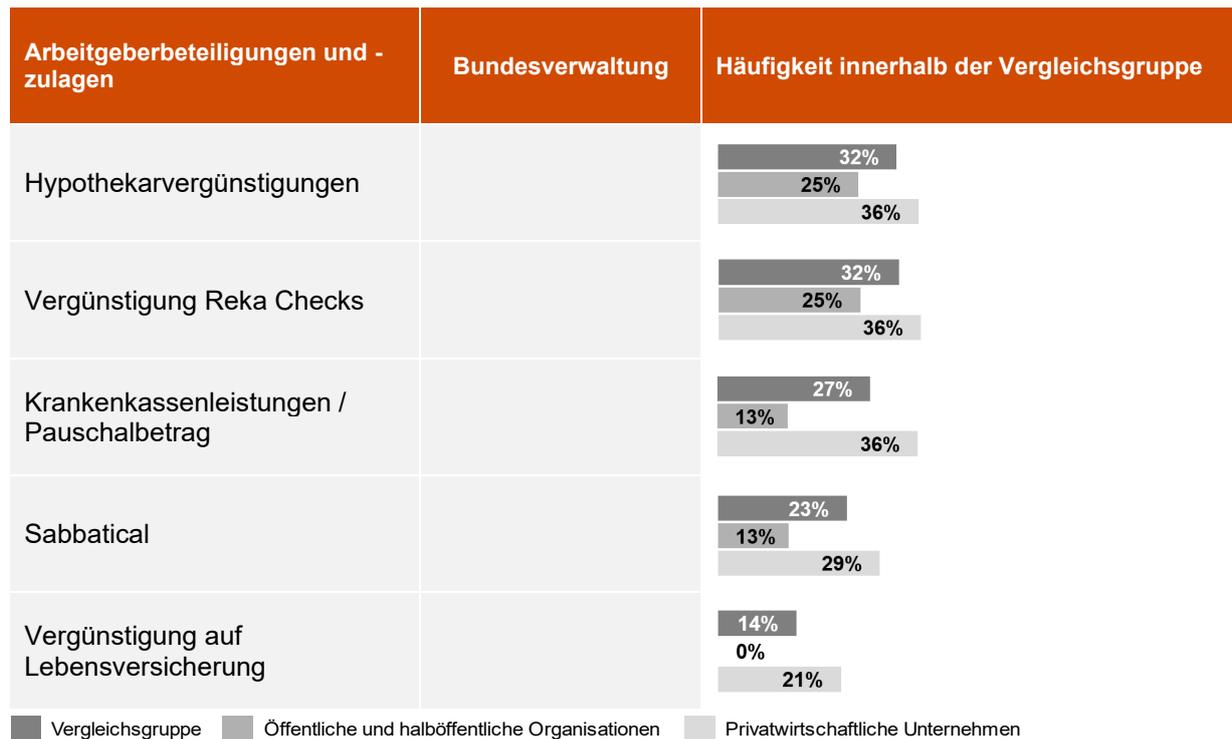
11 der Organisationen / Unternehmen aus der Vergleichsgruppe bestehend aus 22 Teilnehmenden (2 der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen sowie 9 der privatwirtschaftlichen Unternehmen) bieten keine zusätzliche Vaterschaftszeit an.

Während in öffentlichen und halböffentlichen Organisationen grundsätzlich vermehrt das Vorkommen einer überobligatorische Vaterschaftszeit beobachtet werden kann (Median: 8 Tage), bieten lediglich 5 von 14 privatwirtschaftlichen Unternehmen zusätzliche Vaterschaftszeit an. Entsprechend ist die überobligatorische Vaterschaftszeit von 10 Tagen in der Bundesverwaltung als grosszügig zu bewerten.

Weitere Nebenleistungen

Arbeitgeberbeteiligungen und -zulagen	Bundesverwaltung	Häufigkeit innerhalb der Vergleichsgruppe
Aus- und Weiterbildungen	✓	100% 100% 100%
Dienstaltergeschenk und / oder Treueprämien	✓	100% 100% 100%
Mobiltelefon (geschäftlicher und privater Gebrauch)	✓ ³	86% 75% 93%
Öffentlicher Transport	✓	82% 88% 79%
Personalverpflegung (kostenlose oder verbilligte Esswaren / Essenspauschale)		73% 50% 86%
Überobligatorische Unfallversicherung	✓	73% 50% 86%
Kinderbetreuung	✓	64% 50% 71%
Geburts- / Adoptionszulagen		59% 50% 64%
Überobligatorische Familienzulagen	✓	55% 63% 50%
Sport und Freizeitangebote		50% 13% 71%
Geschäftswagen (mit / ohne Privatgebrauch), Abgeltung Benützung privates Fahrzeug		45% 63% 36%
Hochzeitzulagen		41% 13% 57%
Einkaufsvergünstigungen auf interne Produkte / Dienstleistungen		36% 38% 36%

³ Die Bundesverwaltung stellt Mobiltelefone nur nach Bedarf zur Verfügung, entsprechend betrifft diese Zulage eine Minderheit der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.



Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie definierte das EPA Projektteam 18 zu untersuchende mögliche Nebenleistungen. Im Rahmen dieser Vergleichsstudie wurde geprüft, ob solche Nebenleistungen von Organisationen / Unternehmen angeboten werden. Jedoch wurden weder Ausprägungen noch Deckungsgrad der jeweiligen angebotenen Nebenleistung innerhalb der Organisationen / Unternehmen für die Zwecke dieser Vergleichsstudie berücksichtigt.

Von den insgesamt 18 untersuchten Nebenleistungen bietet die Bundesverwaltung 8 an. Es kann festgestellt werden, dass die am häufigsten angebotenen Nebenleistungen grundsätzlich ebenfalls von der Bundesverwaltung abgedeckt werden:

- Aus- und Weiterbildungen (100% der Vergleichsgruppe)
- Dienstaltersgeschenk und / oder Treueprämien (100% der Vergleichsgruppe)
- Mobiltelefon (86% der Vergleichsgruppe; 75% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen; 93% der privatwirtschaftlichen Unternehmen)
- Öffentlicher Transport (82% der Vergleichsgruppe; 88% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen; 79% der privatwirtschaftlichen Unternehmen)
- Überobligatorische Unfallversicherung (Vergleichsgruppe 73%, jedoch nur 50% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen, aber 86% der privatwirtschaftlichen Unternehmen)

Eine Ausnahme dazu bildet die Personalverpflegung, welche von 73% der Vergleichsgruppe angeboten wird, jedoch nicht von der Bundesverwaltung. Dabei gilt jedoch zu erwähnen, dass diese Vergünstigung mit 86% vor allem bei privatwirtschaftlichen Unternehmen sehr beliebt ist (50% der öffentlichen und halböffentlichen Organisationen bieten ebenfalls eine Personalverpflegung an).

7. Einordnung der Resultate

Die Gesamtvergütung der Kategorie **exekutive / leitende Funktionen** weichen mit -32% bis -44% signifikant von der Vergleichsgruppe ab, wobei die Abweichung zu den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen mit -31% bis -17% niedriger als diejenige zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen (-58% bis -40%) ist. Die Abweichungen in der Gesamtvergütung lassen sich insbesondere durch den vor allem in privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie teilweise halböffentlichen Organisationen hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung erklären.

Die entsprechende Verantwortungs- und Leistungsanforderung bei diesen Funktionen wird in privatwirtschaftlichen Unternehmen (sowie teilweise auch in halböffentlichen Organisationen) häufig mit einem im Vergleich zur Gesamtvergütung tendenziell hohen Anteil an STI und LTI abgegolten. Der LTI wird bei privatwirtschaftlichen Unternehmen oftmals über eine mehrjährige Verdienst- und Leistungsperiode verdient und unterliegt während dieser Zeit Leistungs- und Verfallskriterien. Der tatsächlich realisierte Betrag aus dem LTI kann dabei abhängig von der tatsächlichen Zielerreichung typischerweise ein Vielfaches betragen oder bei Nichterreichung der Ziele entschädigungslos verfallen.

Da die Bundesverwaltung über keinen LTI verfügt, bietet sich vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe ein Vergleich des Basissalärs an, um die Höhe einordnen zu können. Wie in Kapitel 6.1 im Abschnitt „Exekutive / leitende Funktionen“ erwähnt, sind die Basissaläre der Funktionen Nr. 2 bis Nr. 3 auf einem ähnlichen Niveau wie diejenigen der Vergleichsgruppe. Einzig das Basissalär der Funktion Nr. 1 (Leiter/-in Finanzen Division) weicht auch bei der Einzelbetrachtung des Basissalärs signifikant von der Vergleichsgruppe ab.

Betrachtet man diese 3 Funktionen im Gesamtkontext der Anstellungsbedingungen, sind die höheren Arbeitgeber-Sparbeiträge bei der Pensionskasse sowie auch die im ähnlichen Umfang angebotenen Nebenleistungen (mit Ausnahme des Beitrags für die Personalverpflegung sowie des Geschäftswagens) bei der Einordnung der Gesamtvergütung entsprechend zu berücksichtigen. Letztlich vermögen indes die hohen Sparbeiträge in die Pensionskasse und die Nebenleistungen die Nachteile bei der Gesamtvergütung nicht vollständig auszugleichen.

Die Gesamtvergütungen in der Kategorie der **geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktionen** bei der Bundesverwaltung liegen mit Ausnahme der Funktion Nr. 4 (Leiter/in Geschäftsbereich (Vizedirektor / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)) gegenüber der Vergleichsgruppe insgesamt auf ähnlichem Niveau. Die signifikante Abweichung der Funktion Nr. 4 (-29%) ist insbesondere auf die starke Abweichung der Gesamtvergütung gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen zurückzuführen. Wie bei den exekutiven / leitenden Funktionen lassen sich die Abweichungen vor allem durch den in den privatwirtschaftlichen Unternehmen hohen variablen Anteil an der Gesamtvergütung erklären. Im Vergleich zu den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen ist die Gesamtvergütung der Funktion Nr. 4 jedoch vergleichbar. Die Einordnung der Anstellungsbedingungen ist analog der exekutiven / leitenden Funktionen vorzunehmen und entsprechend analog zu würdigen.

Die Gesamtvergütungen der **wissenschaftlichen Experten und (Fach-)Spezialisten** sind ebenfalls grundsätzlich mit der Gesamtvergütung der Vergleichsgruppe vergleichbar. Bei der Funktion Nr. 9, (Spezialist/-in), lässt sich beim Vergleich mit den privatwirtschaftlichen Unternehmen eine relativ hohe Abweichung feststellen (+18% bei der Gesamtvergütung, respektive eine noch signifikantere Abweichung beim Vergleich des Basissalärs). Bei der Bundesverwaltung handelt es sich bei Spezialisten/-innen, wissenschaftlichen Expert/-innen sowie Expert/-innen in einem Fachgebiet meist um hochspezialisierte Funktionen, welche besonders komplexe Fachgebiete bearbeiten. Sie verfügen über grossen Handlungsspielraum mit weitgehenden Entscheidungskompetenzen, leiten äusserst komplexe Projekte, bereiten Entscheidungsgrundlagen vor und beurteilen wissenschaftliche, wirtschaftliche oder rechtliche Sachverhalte. Die Beschreibung dieser Funktion Spezialist/-in lässt einen sehr weiten Interpretationsspielraum zu. Abhängig von der Organisation / des Unternehmens sind die Anforderungsprofile sowie auch der Verantwortungsbereich eines/-er Spezialisten / Spezialistin unterschiedlich. Bei der Datenerhebung konnte festgestellt werden, dass gemäss Rückmeldung der

Organisationen / Unternehmen bei der Zuordnung und Abgrenzung insbesondere die Funktionen Nr. 9 und 10. (Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)) eine gewisse Herausforderung darstellte. Aufgrund der entsprechend grossen Bandbreite an Daten sind diese mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

Bei den Gesamtvergütungen der **HR-Verantwortlichen in Divisionen** kann gegenüber der Vergleichsgruppe eine starke Abweichung von -21% und -5% beobachtet werden. Der Vergleich des Basissalärs hält jedoch gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen wie auch gegenüber den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen stand. Berücksichtigt man die weiteren Anstellungsbedingungen (insbesondere die Arbeitgeber-Sparbeiträge bei den Pensionskassen-Beiträgen) sowie die weitgehend vergleichbaren Nebenleistungen (mit Ausnahme der Beiträge für die Personalverpflegung und des Geschäftswagens), fällt vor allem die Abweichung beim beinahe fehlenden variablen Vergütungsanteil auf. Wie oben erwähnt, ist vor allem in privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie in teilweise halböffentlichen Organisationen die Vergütung bei Funktionen mit einem gewissen Verantwortungsbereich mittels einer variablen Vergütungskomponente üblich. Die starke Abweichung der Funktion Nr. 13 (Leiter/-in HR Division) bei der Bundesverwaltung zur Vergleichsgruppe erklärt sich unter anderem mit der zentral geführten und übergeordneten Personalpolitik der Bundesverwaltung, was vergleichsweise in einer weniger bestimmenden Rolle resultiert.

Die Gesamtvergütungen der Kategorie der **Spezialisten in Kommunikation und IT** liegen mit -3% bis +15% gegenüber der Vergleichsgruppe etwas erhöht aber im vergleichbaren Rahmen. Aufgrund der grossen Bandbreite der Vergütungsdaten von den privatwirtschaftlichen Unternehmen sind die Resultate im breiten Kontext einzuordnen. Die ICT-Funktionen bei der Bundesverwaltung sind auf der Ebene «Senior» eingeordnet. Bei Betrachtung der Gesamtvergütungen für die Funktion Nr. 19 (ICT-Supporter/-in (Senior)) lässt sich die signifikante Abweichung der Gesamtvergütung im Vergleich zu den öffentlichen und halböffentlichen Organisationen (+25%) allenfalls dadurch erklären, dass einige Organisationen bei der Funktionszuordnung keine klare Unterscheidung zwischen der Funktion ICT-Supporter/-in in Bezug auf «Senior» vornahmen.

Bei den **spezifischen Fachkräften** sind die Gesamtvergütungen mit Ausnahme der Funktion Laborant/-in und der Funktion Mitarbeiter/-in Magazin / Lager entweder vergleichbar oder leicht höher als bei der Vergleichsgruppe (-8% bis +9%). Die Abweichungen gegenüber den privatwirtschaftlichen Unternehmen sind ausgeprägter (-5% bis +18%).

Insbesondere sind die Abweichungen der Gesamtvergütungshöhen zu der Vergleichsgruppe bei den Funktionen Nr. 21 (Laborant/-in) und Nr. 23 (Logistiker/-in) zu notieren. Bei beiden Funktionen ist eine signifikant positive Abweichung der Gesamtvergütung der Funktionen der Bundesverwaltung gegenüber der Gesamtvergütung der Vergleichsgruppe feststellbar (+18% und +17%). Es ist zu vermerken, dass insbesondere die Funktion des / der Laborant/-in bei der Bundesverwaltung mit äusserst fach-spezifischen und meist hoheitlichen Aufgaben beauftragt wird. Entsprechend ist die Abweichung der Gesamtvergütung im Kontext des Anforderungsprofils dieser Funktion zu interpretieren.

Bei den Fachkräften mit spezifischen Aufgabengebieten fallen aufgrund des Niveaus der Gesamtvergütung die weiteren Anstellungsbedingungen relativ zur Gesamtvergütung in der Tendenz stärker ins Gewicht als bei Funktionen mit höheren Gesamtvergütungen. Während die Bundesverwaltung grundsätzlich dieselben **Nebenleistungen** wie die Vergleichsgruppe abdeckt, ist die augenfälligste Abweichung das fehlende Angebot des Beitrags zur Personalverpflegung, da im Gegensatz zur Bundesverwaltung knapp drei Viertel der Vergleichsgruppe Leistungen bei der Personalverpflegung anbieten. Solche notwendigen Eigenleistungen der Mitarbeitenden sollten bei den leicht positiven Abweichungen der Gesamtvergütungen dieser Funktionen in der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe berücksichtigt werden.

Wie oben teilweise erwähnt, liegt für alle Funktionen bei der Bundesverwaltung der **Arbeitgeber-Sparbeitrag für Pensionskassen-Beiträge** im 3. Quartil. Im Gegensatz zu der überwiegenden Mehrheit der untersuchten Unternehmen / Organisationen bietet die Bundesverwaltung jedoch keinen Wahlplan an. Es gilt zu betonen, dass im Rahmen dieser Vergleichsstudie ausschliesslich der Vergleich der Altersleistungen vorgenommen wurde, wobei die Sparbeiträge als Vergleichsgrösse dienten. Sämtliche Risikoleistungen wurden nicht erfasst und somit nicht analysiert. Für weiterführende Aussagen bezüglich Unterschiede in den Pensionskassen-Beiträgen der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe wäre eine weiterführende Datenerhebung sowie eine vertiefte Analyse notwendig.

Betreffend **Arbeitszeit** liegt die Bundesverwaltung mit einer 41.5-Stunden-Woche im Vergleich zur Vergleichsgruppe eher im höheren Bereich. Aufgrund der «Vertrauensarbeitszeit», die in zahlreichen Unternehmen (inkl. der Bundesverwaltung) Anwendung findet, ist die Angabe dieser Daten vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe jedoch mit einer gewissen Zurückhaltung zu interpretieren. Betreffend Ferien ist die Regelung der Bundesverwaltung bis zum 60. Lebensjahr der Mitarbeitenden grundsätzlich mit derjenigen der Vergleichsgruppe vergleichbar. Mit 35 Ferientagen ab dem 60. Lebensjahr ist die Regelung der Bundesverwaltung gegenüber der Vergleichsgruppe als grosszügiger einzuschätzen.

Während die Mutterschaftszeit geringer ausfällt als jene der Vergleichsgruppe, kann die überobligatorische Vaterschaftszeit in der Höhe von zusätzlichen 10 Arbeitstagen als grosszügig betrachtet werden. Allerdings bestehen in der Vergleichsgruppe gewisse Unterschiede beim Umfang der Vaterschaftszeit.

Wie oben erwähnt, ist die im Rahmen dieser Vergleichsstudie analysierte Prävalenz der Nebenleistungen mit Ausnahme der Personalverpflegung und des Geschäftswagens weitestgehend mit dem Angebot der Vergleichsgruppe im Einklang.

Basierend auf der durchgeführten Analyse der quantitativen Daten kann beobachtet werden, dass die Gesamtvergütungen von drei Viertel aller Funktionen der Bundesverwaltung grundsätzlich mit denjenigen der Vergleichsgruppe vergleichbar sind. Signifikante Abweichungen sind vor allem in den 3 exekutiven / leitenden Funktionen (bis zu -44%), bei einer geschäfts- und/oder abteilungsleitenden Funktion (bis zu -29%) sowie bei vereinzelt spezifischen Fachkräften (bis zu +18%) zu beobachten. Die grosszügigen Arbeitgeber-Sparbeiträge vermögen bei einer Gesamtbetrachtung vor allem bei Funktionen auf höherer Hierarchiestufe einen gewissen Ausgleich herbeizuführen. Hingegen fällt der fehlende Beitrag für die Personalverpflegung vor allem bei tendenziell tieferen Gesamtvergütungen gegenüber der Vergleichsgruppe stärker ins Gewicht.

Abschliessend sind somit auch die beobachteten Abweichungen der Gesamtvergütungen von einzelnen Funktionen in der Bundesverwaltung im Vergleich zu der Vergleichsgruppe unter Berücksichtigung von sämtlichen im Rahmen dieser Vergleichsstudie analysierten Anstellungsbedingungen grundsätzlich nachvollziehbar.

Anhang

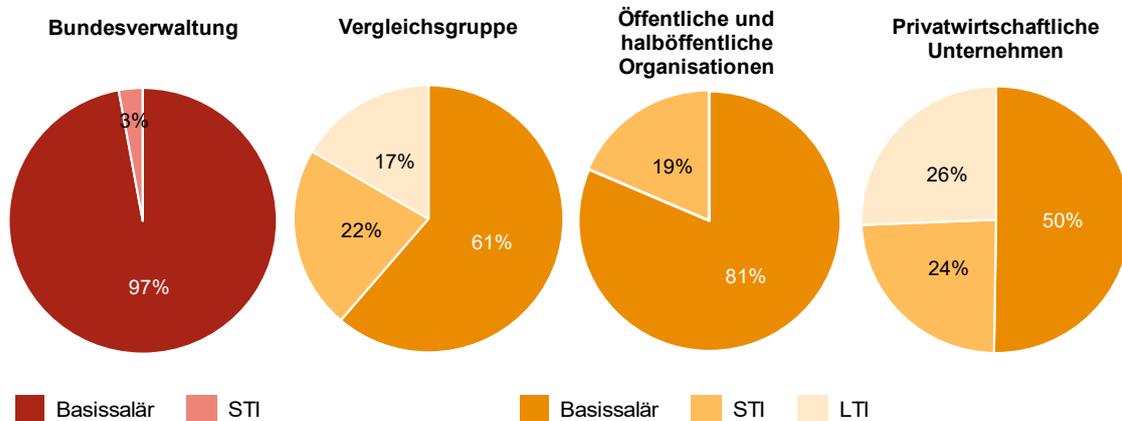
Anhang 1 Definitionen

Begriff	Definition
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Bundesverwaltung	Die Bundesverwaltung besteht aus sieben Departementen und der Bundeskanzlei. Sie unterstützt den Bundesrat bei der Führung der laufenden Regierungsgeschäfte und der Umsetzung der im Parlament beschlossenen Gesetze. Der Bundesrat und die Bundesverwaltung bilden zusammen die Exekutive des Schweizer Bundesstaates.
CHF	Schweizer Franken
CFO	Chief Financial Officer / Leiter Finanzen
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EPA	Eidgenössisches Personalamt
Gesamtvergütung	Gesamtjahresvergütung, bestehend aus Basissalär, STI und LTI, jeweils brutto
Halböffentliche Organisation	Spezifisch ausgewählte bundesnahe Betriebe (Schweizerische Bundesbahnen (SBB), Die Schweizerische Post AG, Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA)), respektive grosse Unternehmen, bei denen der Bund die Aktienmehrheit hält (Swisscom (Schweiz) AG)
IKT	Information- und Kommunikationstechnologie
k.A.	Keine Angaben
Öffentliche Organisation	Öffentlich-rechtliche Organisationen
Privatwirtschaftliche Unternehmen	Privat-rechtliche Aktiengesellschaften
PwC Schweiz	PricewaterhouseCoopers AG
SPI 250	Swiss Performance Index, fokussierend auf die 250 grössten an der SIX Swiss Exchange kotierten Unternehmen
Stelleninhaber/-in	Person, die eine Stelle innerhalb einer Funktion innehält, aber nicht die Funktion selbst
wiss.	Wissenschaftliche/r

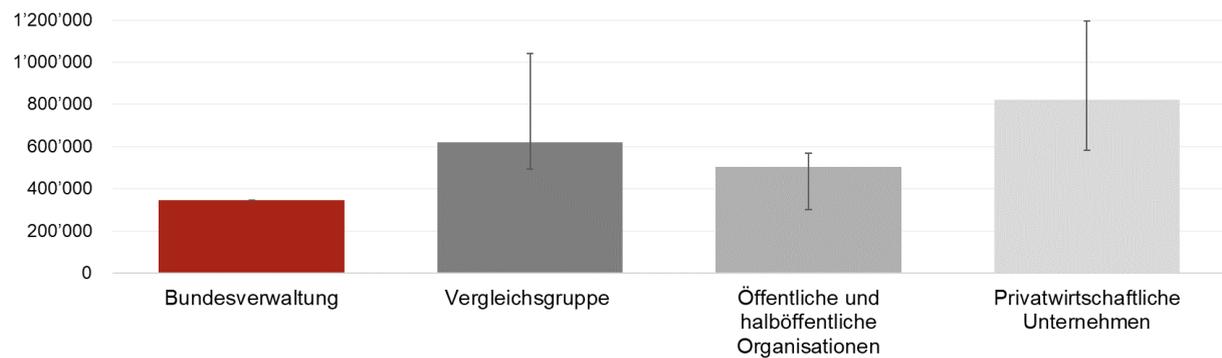
Anhang 2 Profile der verschiedenen Funktionen

Funktion Nr. 1: Leiter/-in Finanzen Division

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



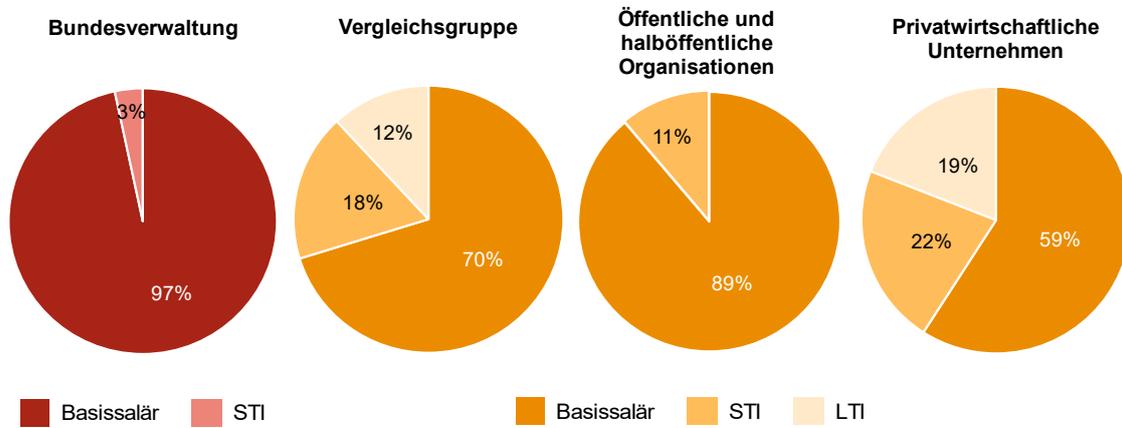
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil		1'040'000	570'300	1'195'200
Median	346'600 ⁴	618'400	502'900	822'000
1. Quartil		495'000	303'000	582'900

Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

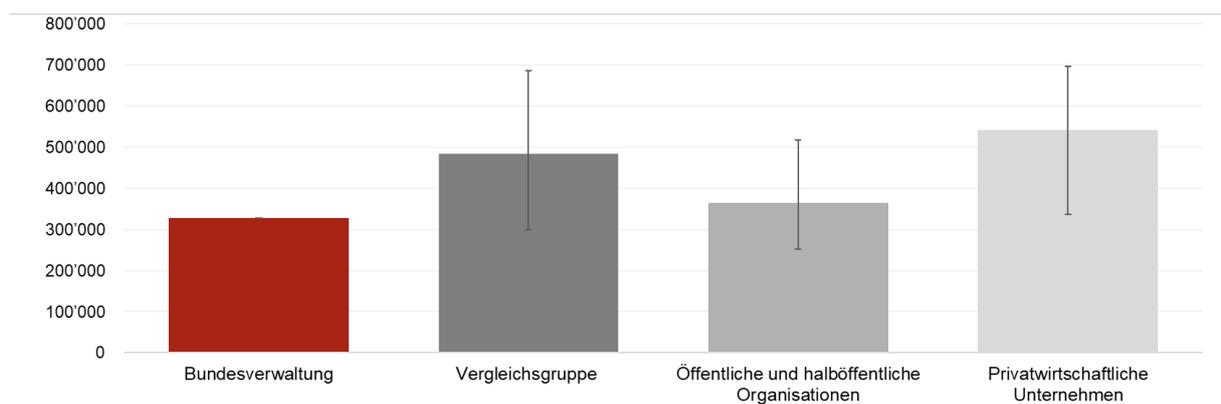
⁴ Aus Datenschutzgründen wurden für diese Funktion bei der Bundesverwaltung die höchstmögliche Basissaläre angenommen. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurden die durchschnittlichen effektiven Leistungsprämien für die Jahre 2018, 2019 und 2023 ermittelt (Ausschluss der Ausnahmesituation durch Covid-19), um die Realität bestmöglich abzubilden. Hinzu kommt der Ortszuschlag der Stufe 13.

Funktion Nr. 2: Leiter/-in IKT Division

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



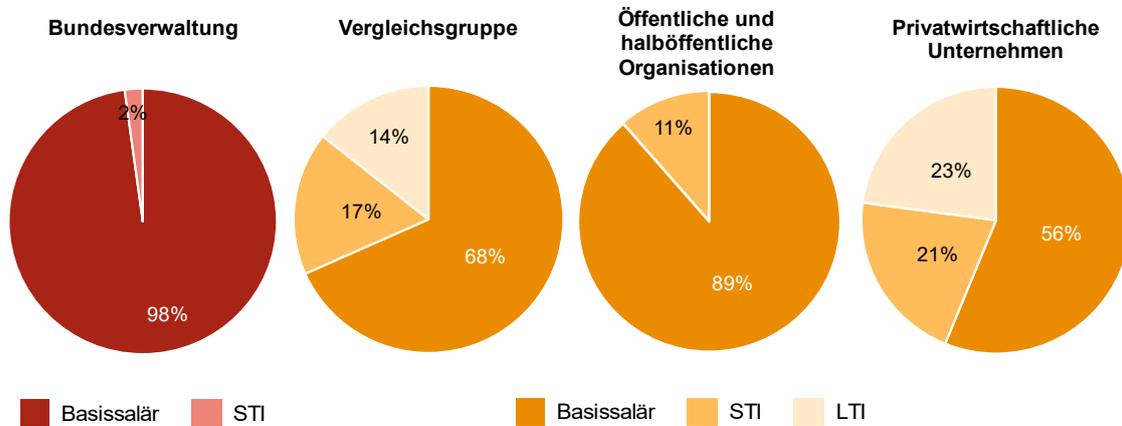
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil		685'800	517'200	697'300
Median	327'300 ⁵	484'800	364'400	541'800
1. Quartil		299'600	251'800	336'200

Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

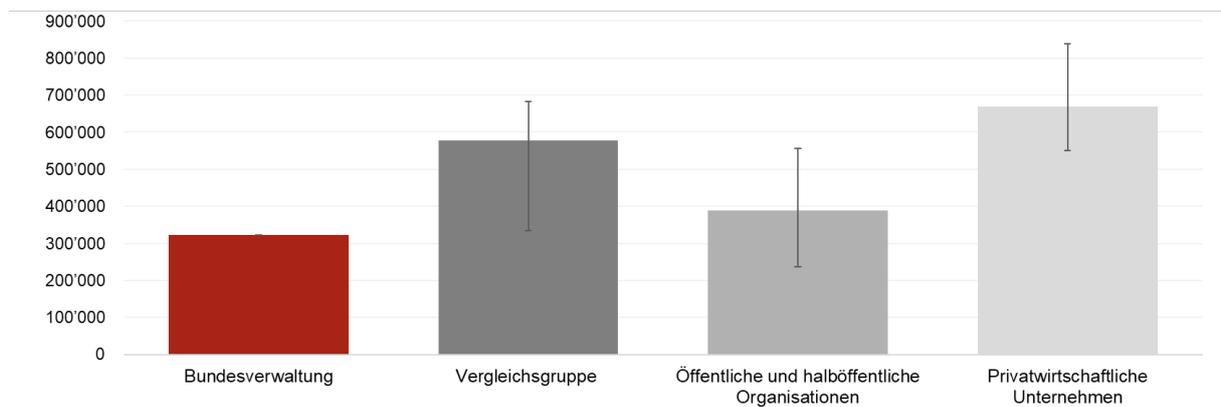
⁵ Aus Datenschutzgründen wurden für diese Funktion bei der Bundesverwaltung die höchstmögliche Basissaläre angenommen. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurden die durchschnittlichen effektiven Leistungsprämien für die Jahre 2018, 2019 und 2023 ermittelt (Ausschluss der Ausnahmesituation durch Covid-19), um die Realität bestmöglich abzubilden. Hinzu kommt der Ortszuschlag der Stufe 13.

Funktion Nr. 3: Leiter/-in Personal Division

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



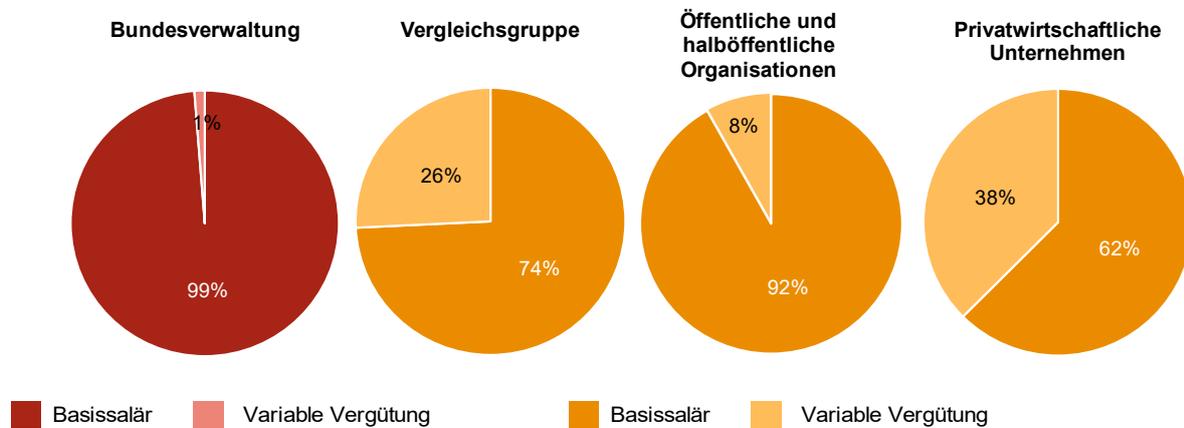
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil		682'700	555'200	838'800
Median	323'300 ⁶	576'700	387'900	668'300
1. Quartil		333'500	237'100	550'800

Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

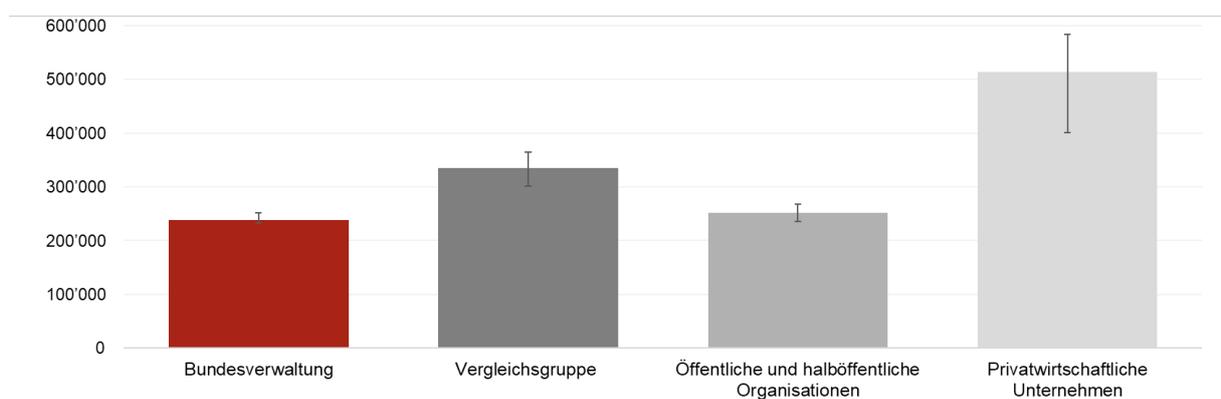
⁶ Aus Datenschutzgründen wurden für diese Funktion bei der Bundesverwaltung die höchstmögliche Basissaläre angenommen. Für die Zwecke dieser Vergleichsstudie wurden die durchschnittlichen effektiven Leistungsprämien für die Jahre 2018, 2019 und 2023 ermittelt (Ausschluss der Ausnahmesituation durch Covid-19), um die Realität bestmöglich abzubilden. Hinzu kommt der Ortszuschlag der Stufe 13.

Funktion Nr. 4: Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

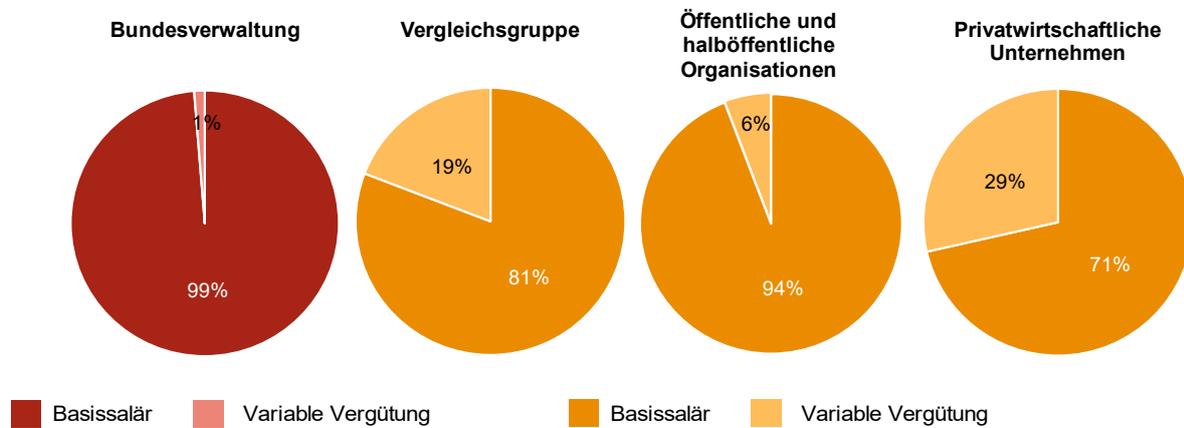


	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	252'100	364'400	268'000	583'100
Median	238'300	334'900	252'100	513'300
1. Quartil	232'500	301'400	235'500	401'400

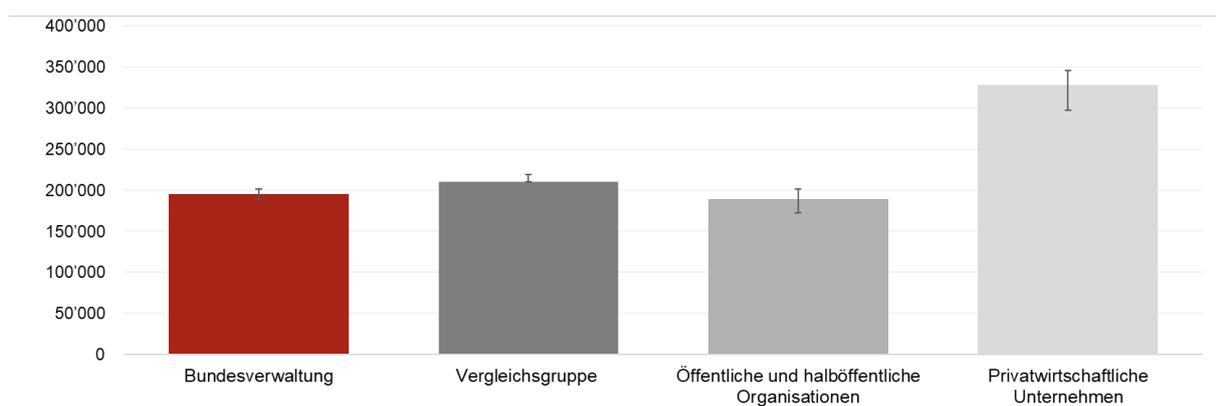
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 5: Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

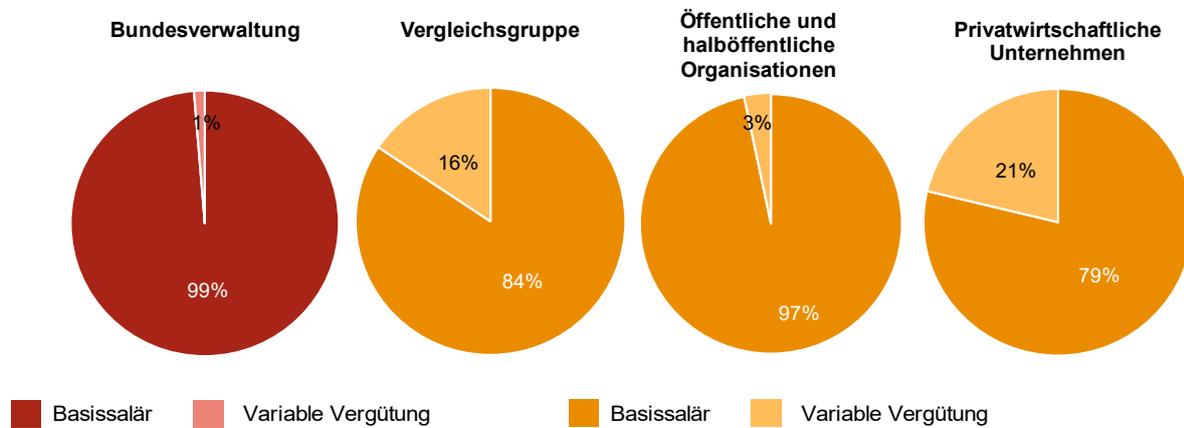


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	201'200	219'100	201'600	345'500
Median	195'000	210'000	188'700	328'300
1. Quartil	189'100	210'000	172'000	297'500

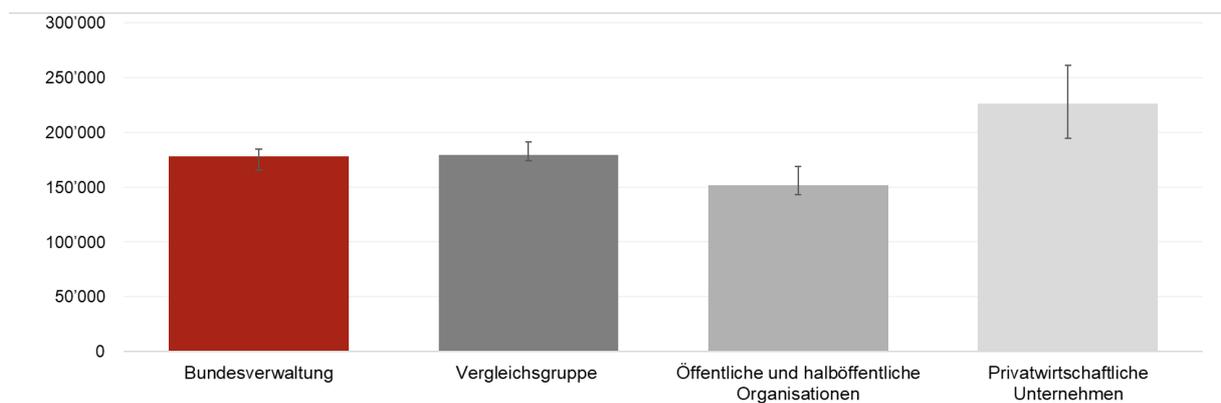
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 6: Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

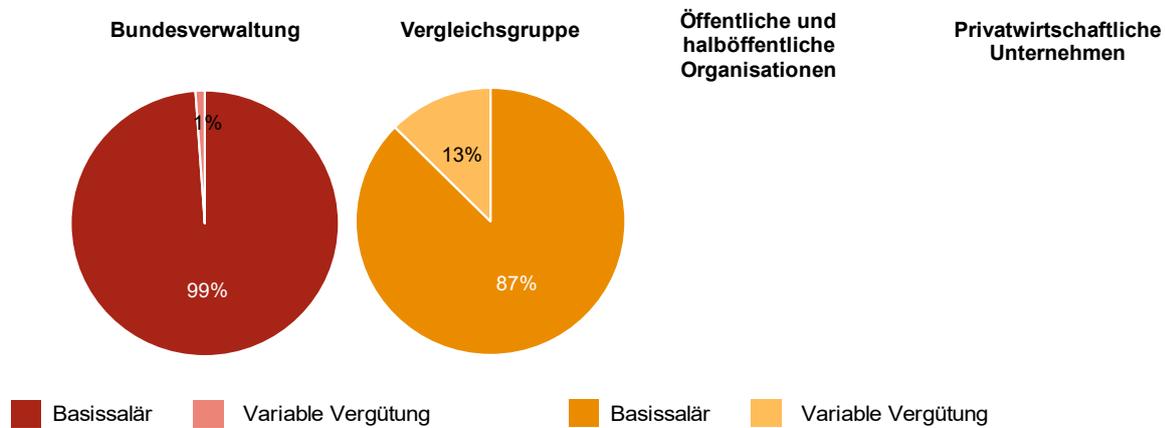


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	184'900	191'500	168'800	261'400
Median	177'800	179'000	151'400	226'500
1. Quartil	165'700	173'900	143'300	194'200

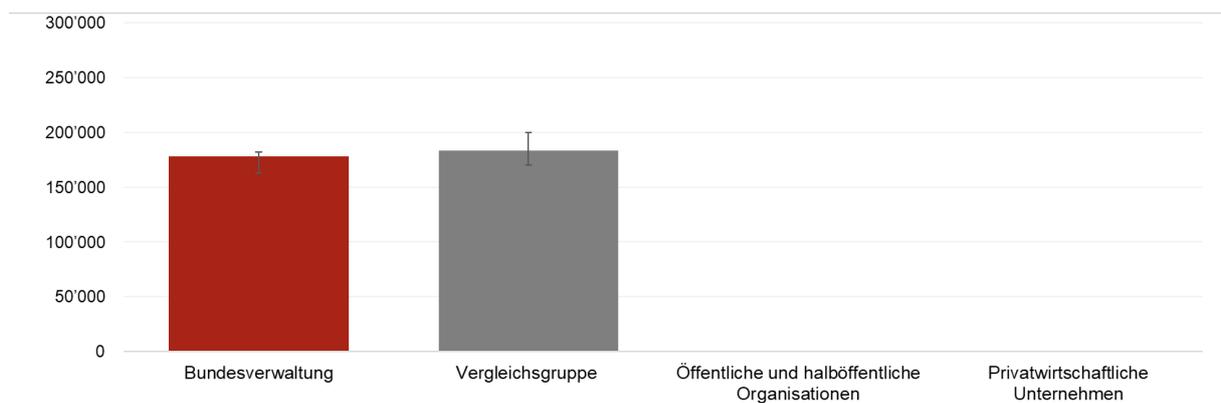
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 7: Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



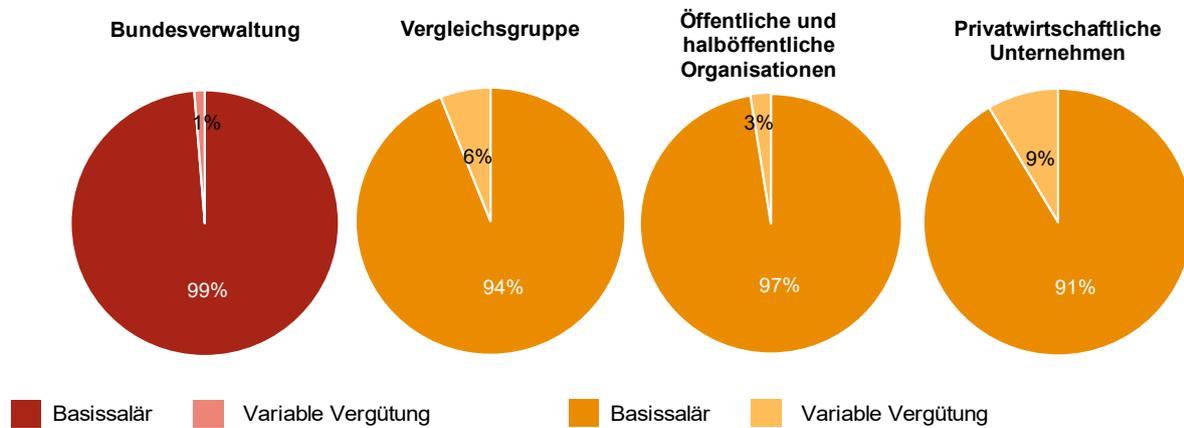
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	182'100	200'000	k.A.	k.A.
Median	177'800	183'300	k.A.	k.A.
1. Quartil	162'800	170'300	k.A.	k.A.

Für die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen waren Daten von weniger als 5 Organisationen verfügbar. Aus Gründen der Rückverfolgbarkeit wird entsprechend nur die Vergleichsgruppe illustriert.

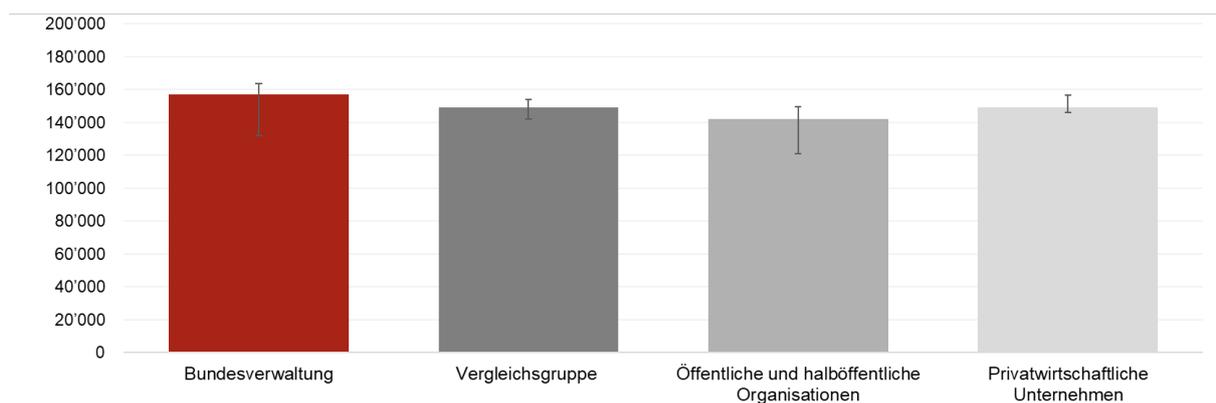
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 8: Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

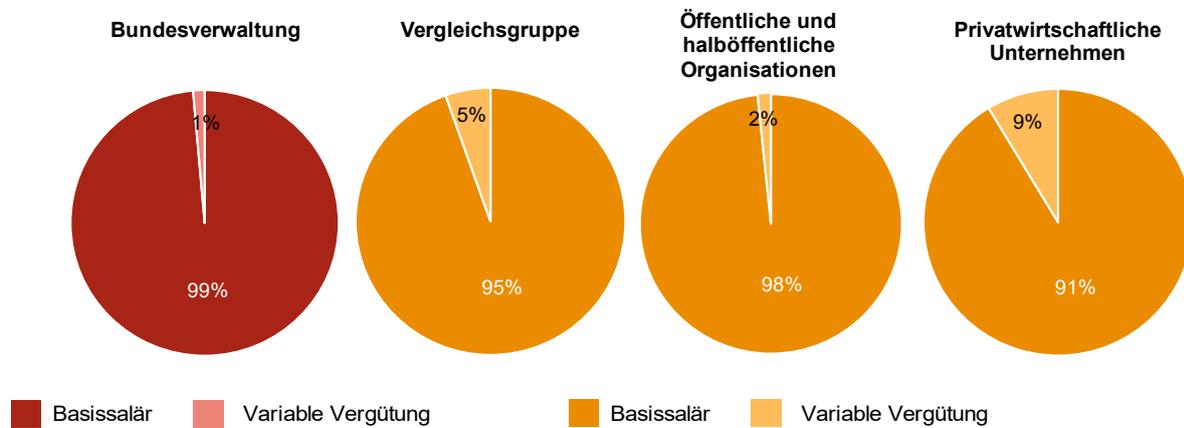


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	163'500	153'800	149'600	156'300
Median	157'100	149'100	142'200	149'100
1. Quartil	131'700	141'800	121'000	145'800

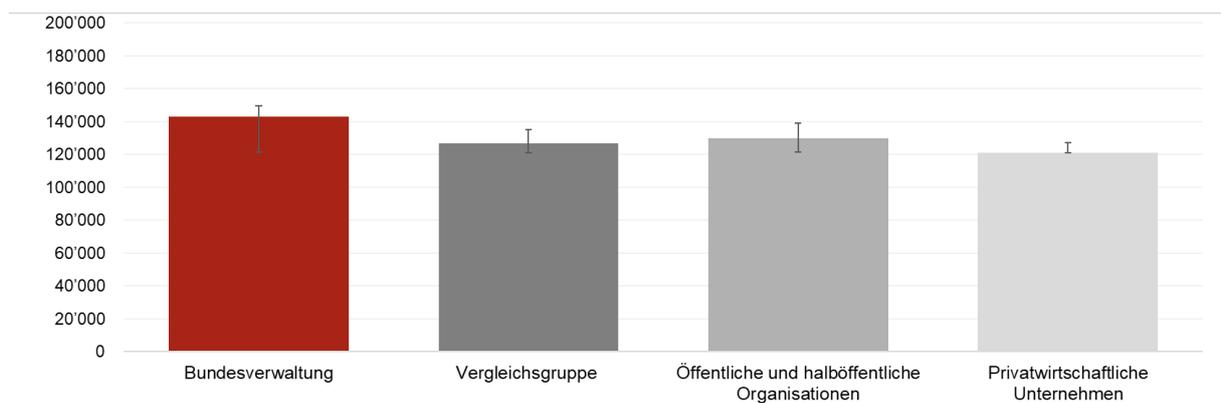
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 9: Spezialist/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

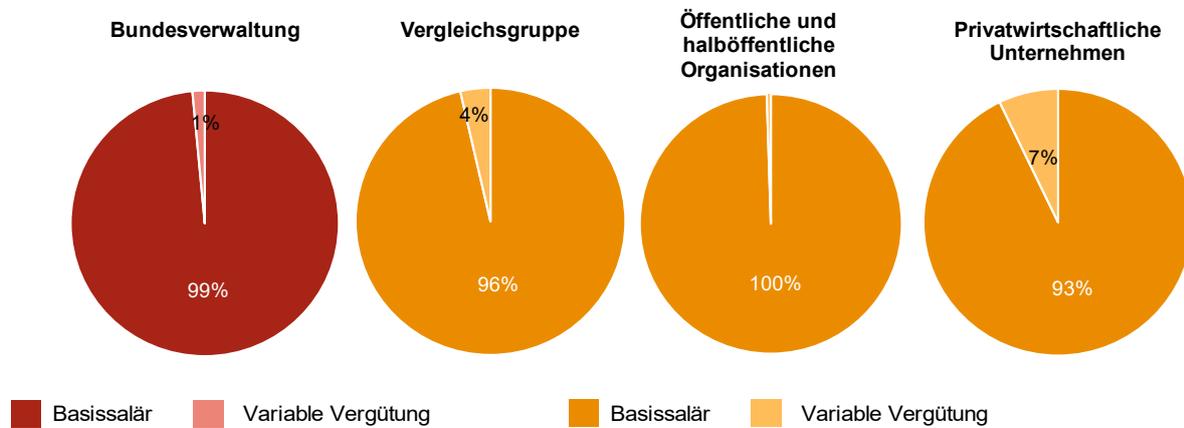


	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	149'400	135'000	138'700	126'900
Median	142'900	126'800	129'600	121'100
1. Quartil	121'300	121'100	121'300	121'100

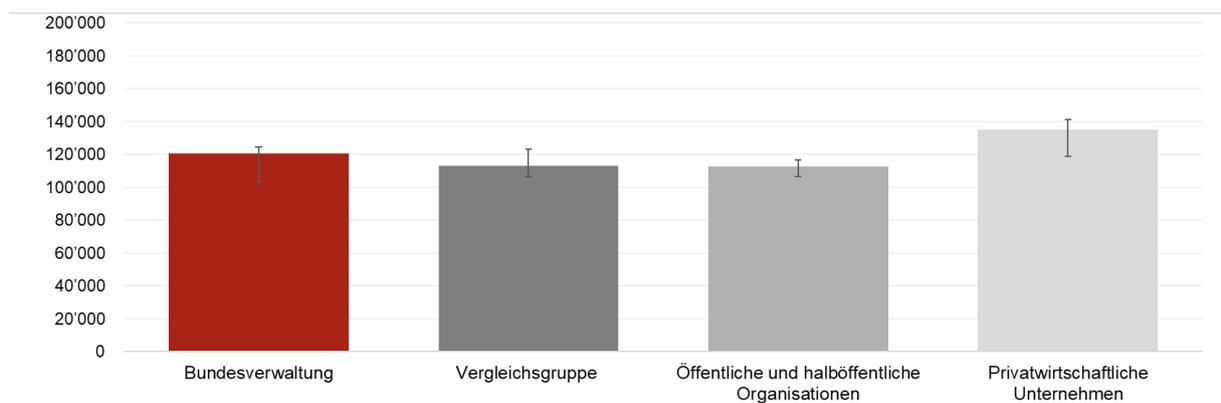
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 10: Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

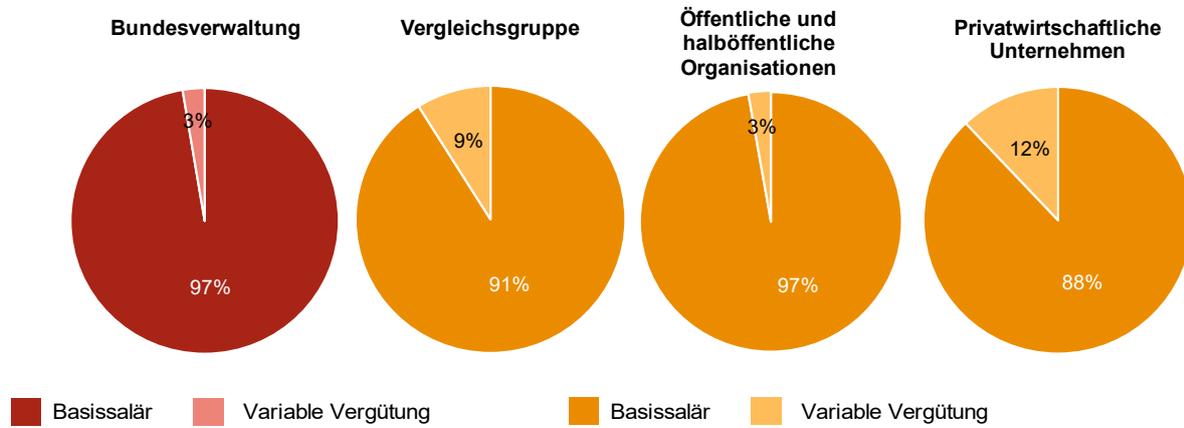


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	124'200	123'100	116'700	141'300
Median	120'600	112'900	112'600	135'000
1. Quartil	103'300	106'600	106'500	118'700

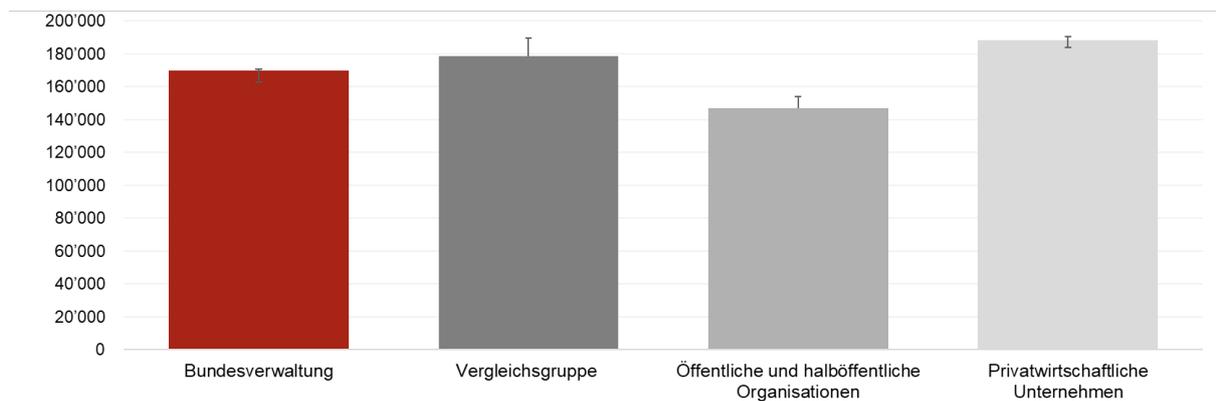
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 11: Steuerexperte/-expertin

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

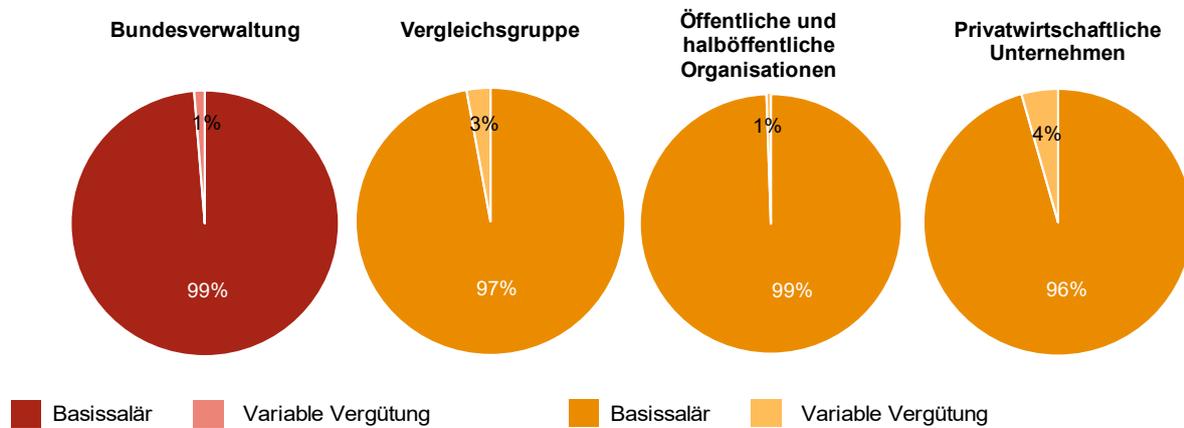


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	170'600	189'600	154'000	190'400
Median	169'600	178'300	147'000	188'300
1. Quartil	162'700	180'200	151'200	183'800

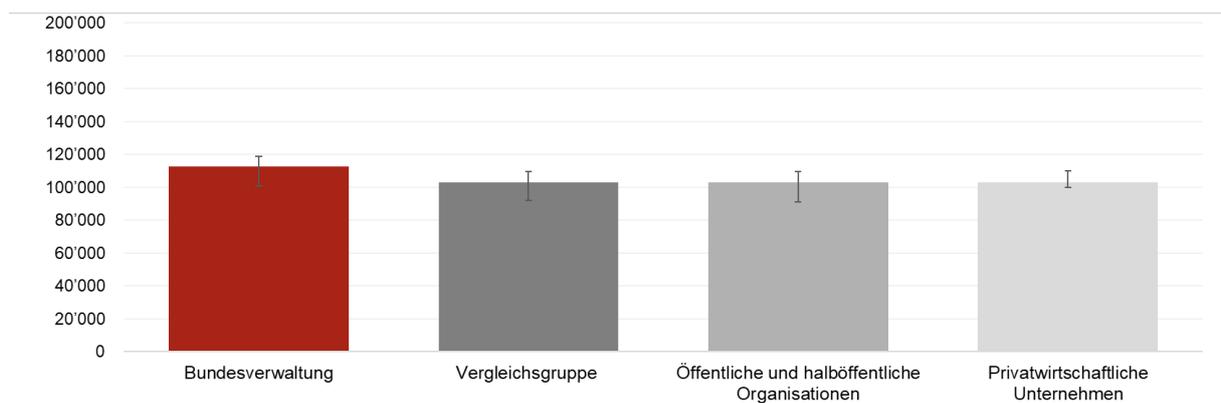
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 12: Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

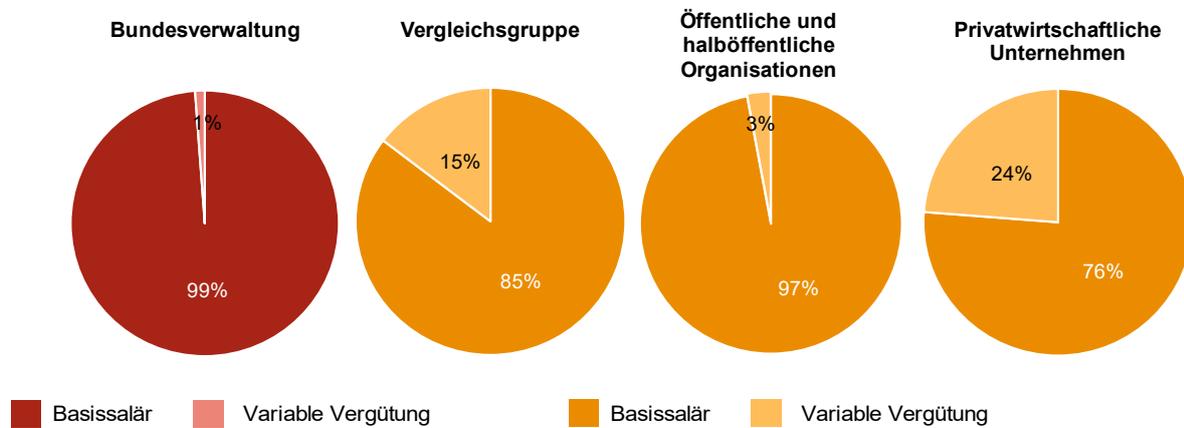


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	118'600	109'500	109'500	109'900
Median	112'600	102'800	102'700	102'800
1. Quartil	100'700	91'900	90'900	99'800

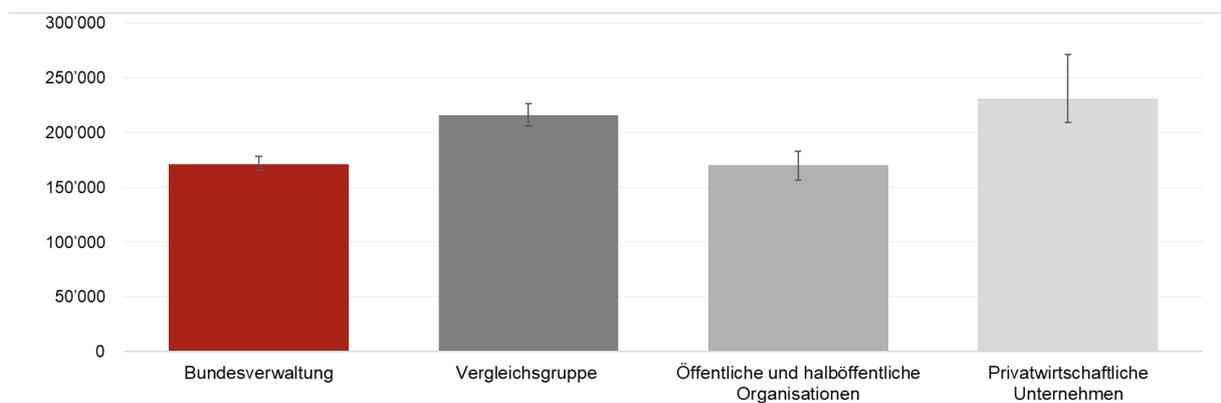
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 13: Leiter/-in HR Division

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

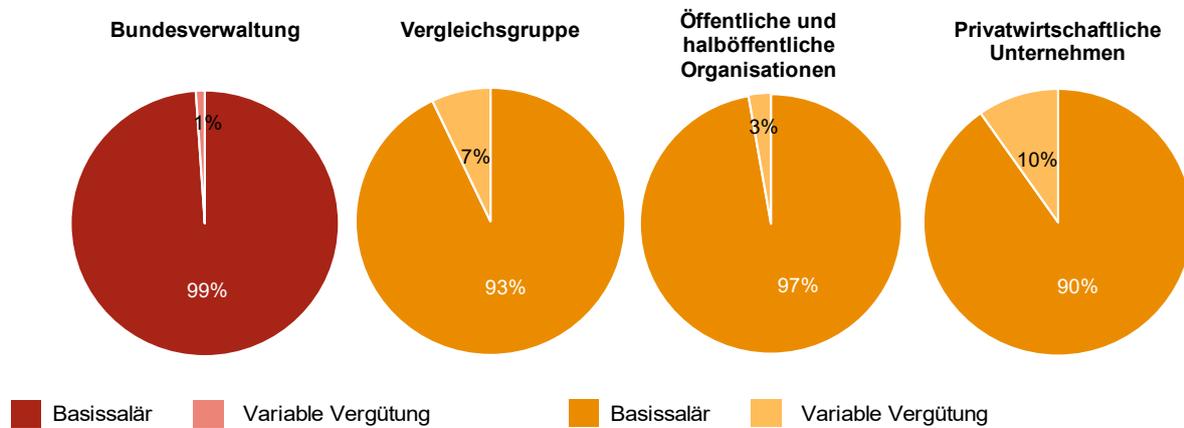


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	178'300	226'500	182'400	271'300
Median	171'100	215'700	169'800	230'700
1. Quartil	165'700	205'500	156'500	209'200

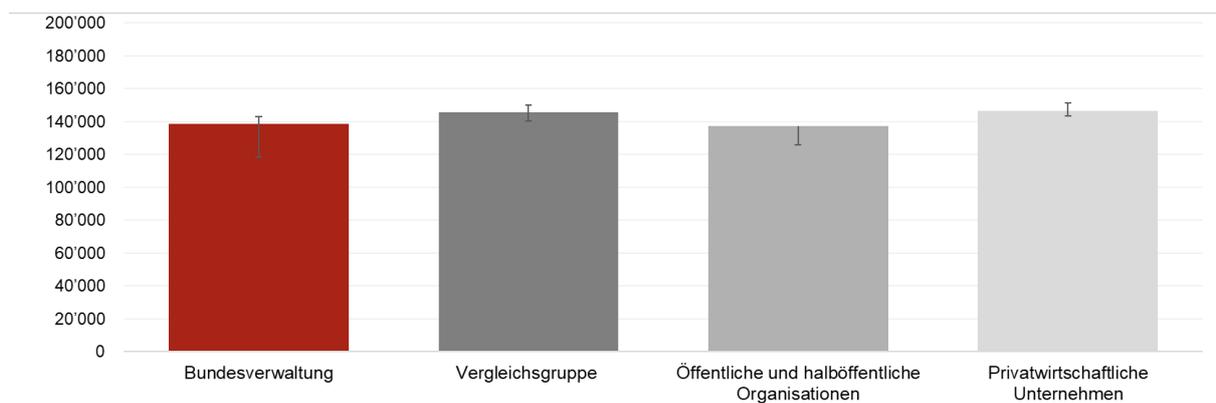
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 14: HR-Business Partner

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

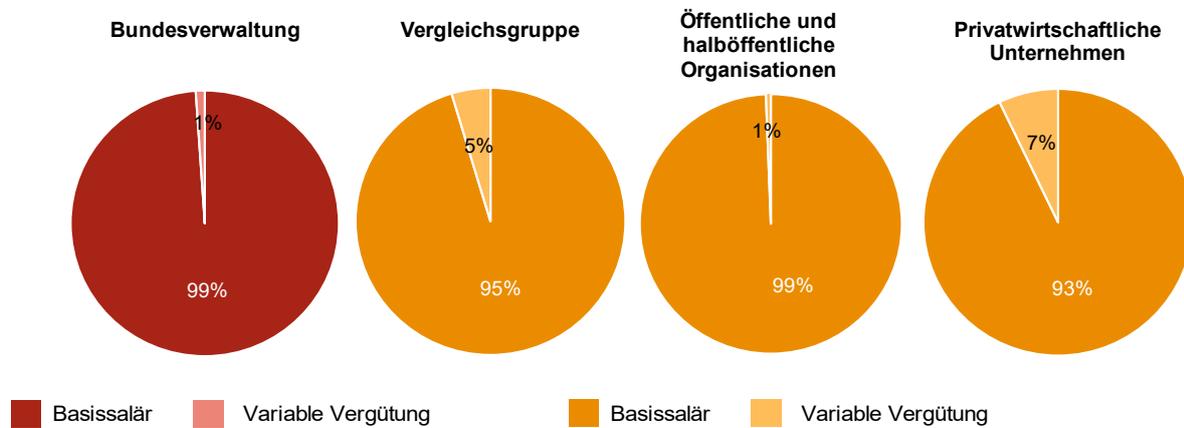


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	143'100	149'900	136'000	151'100
Median	138'400	145'700	137'200	146'600
1. Quartil	118'400	140'300	125'700	143'400

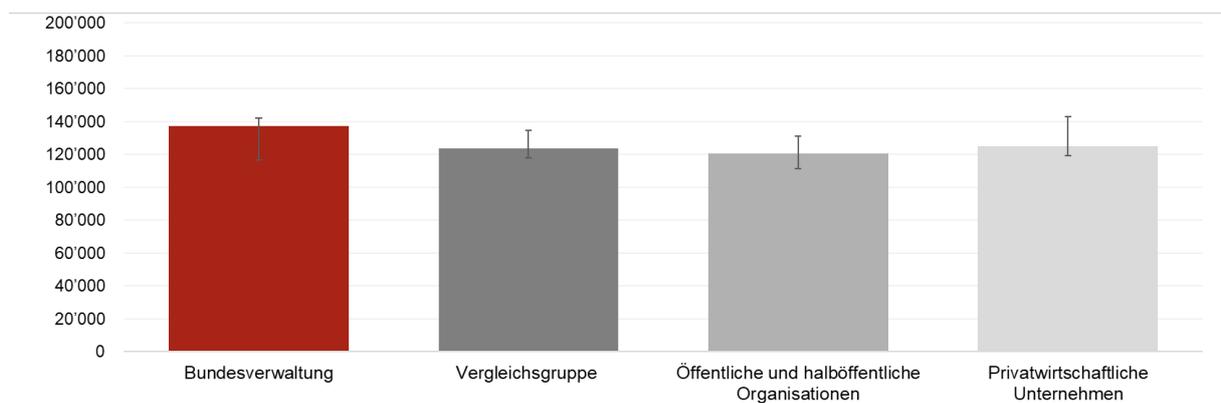
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 15: Spezialist/-in Kommunikation

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

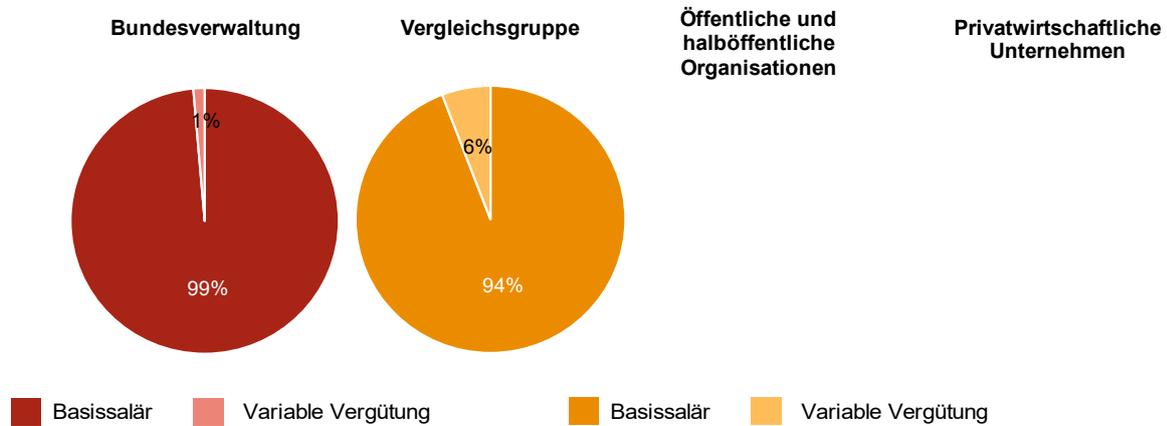


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	142'000	134'700	130'800	143'000
Median	137'300	123'600	120'400	125'000
1. Quartil	116'400	117'900	111'300	119'000

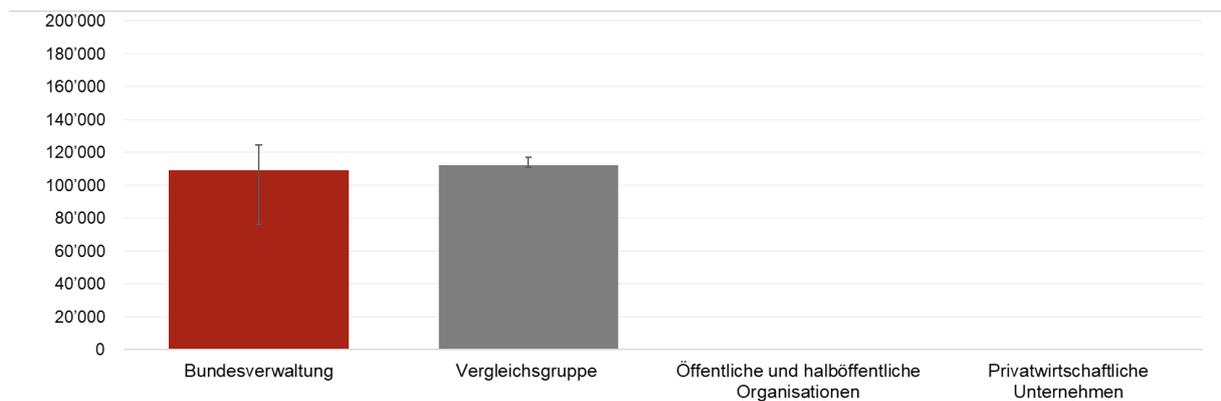
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 16: Mediamatiker/-in (Senior)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



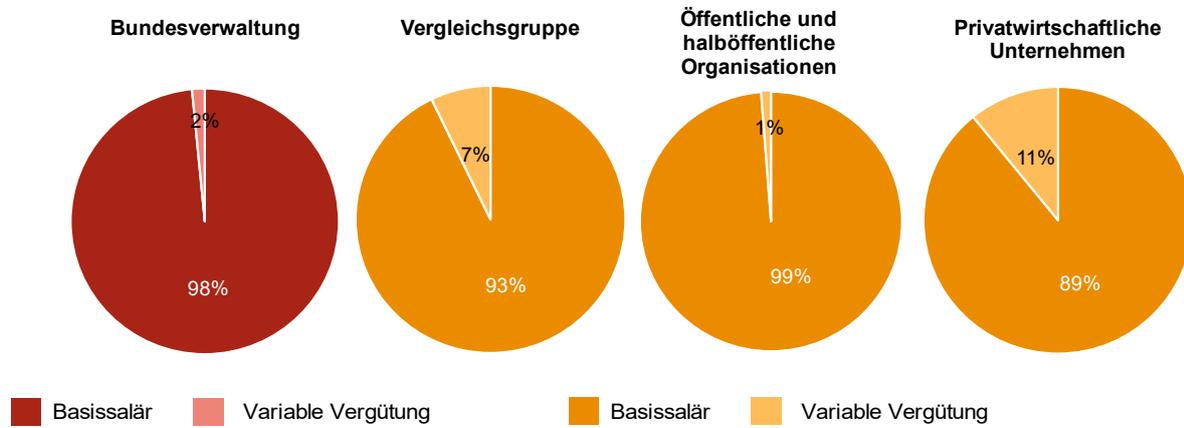
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	124'200	116'900	k.A.	k.A.
Median	109'000	112'000	k.A.	k.A.
1. Quartil	76'200	111'000	k.A.	k.A.

Für die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen waren Daten von weniger als 5 Organisationen verfügbar. Aus Gründen der Rückverfolgbarkeit wird entsprechend nur die Vergleichsgruppe illustriert.

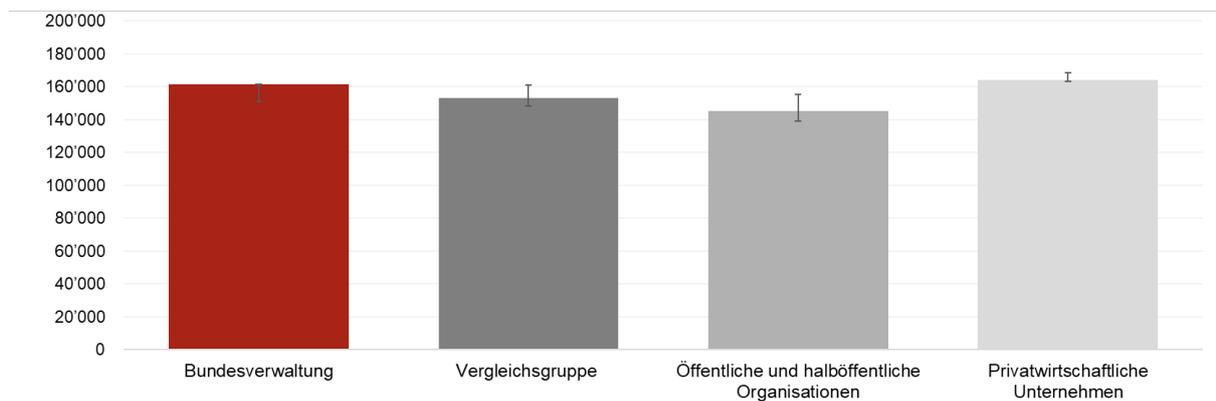
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 17: ICT-Architekt/-in (Senior)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

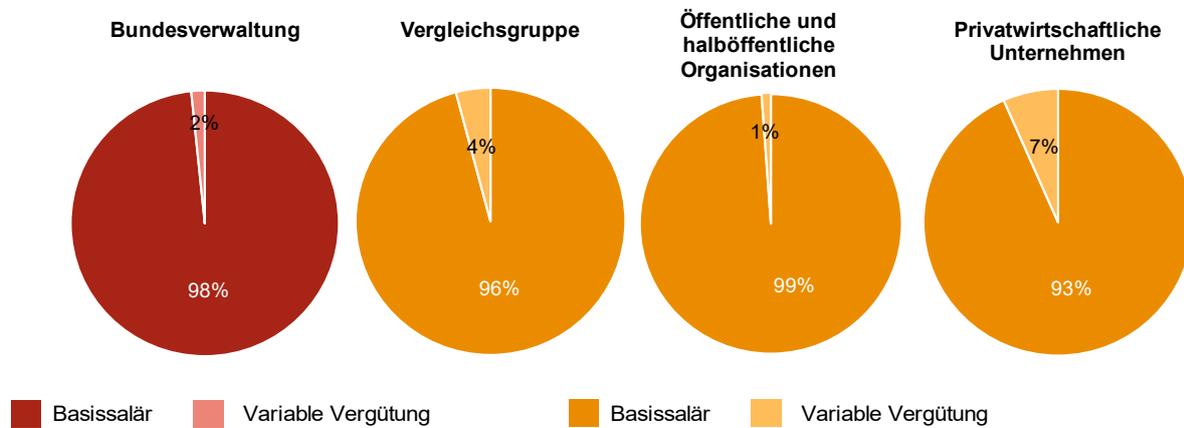


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	161'500	160'800	155'200	168'300
Median	161'200	153'000	145'200	164'000
1. Quartil	150'900	148'200	138'700	163'100

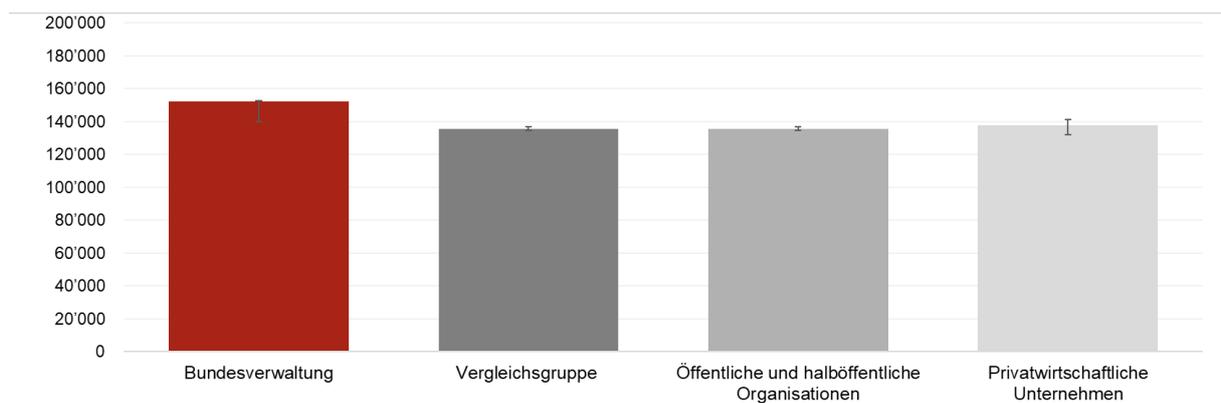
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 18: Scrum-Master (Senior)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

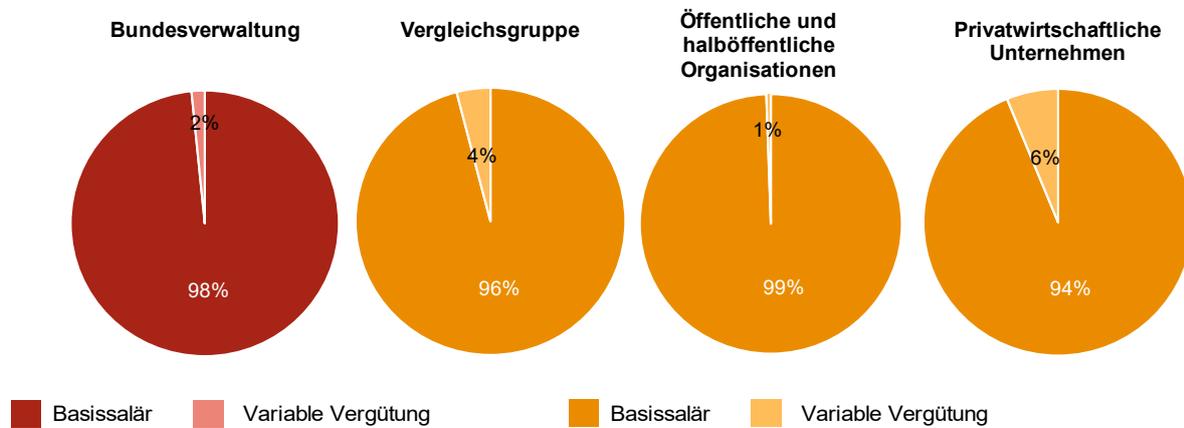


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	152'500	136'700	136'700	140'900
Median	152'100	135'500	135'500	137'600
1. Quartil	139'800	134'400	134'400	131'800

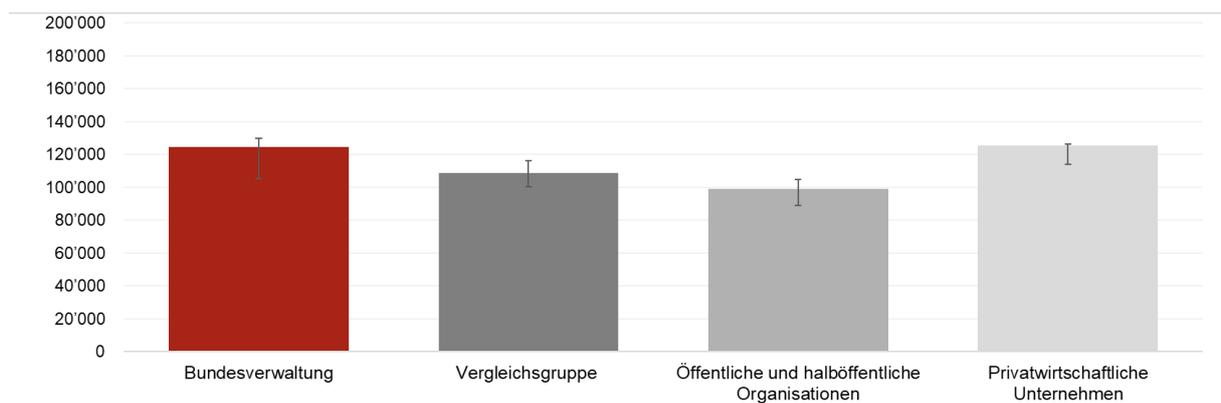
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 19: ICT-Supporter/-in (Senior)

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

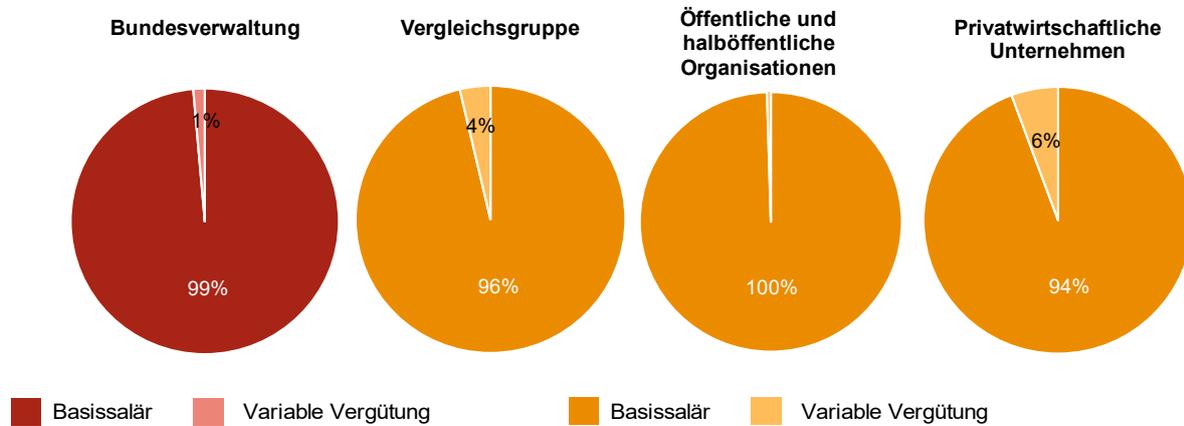


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	129'600	116'200	104'600	126'300
Median	124'200	108'400	99'100	125'500
1. Quartil	105'100	100'300	88'900	113'700

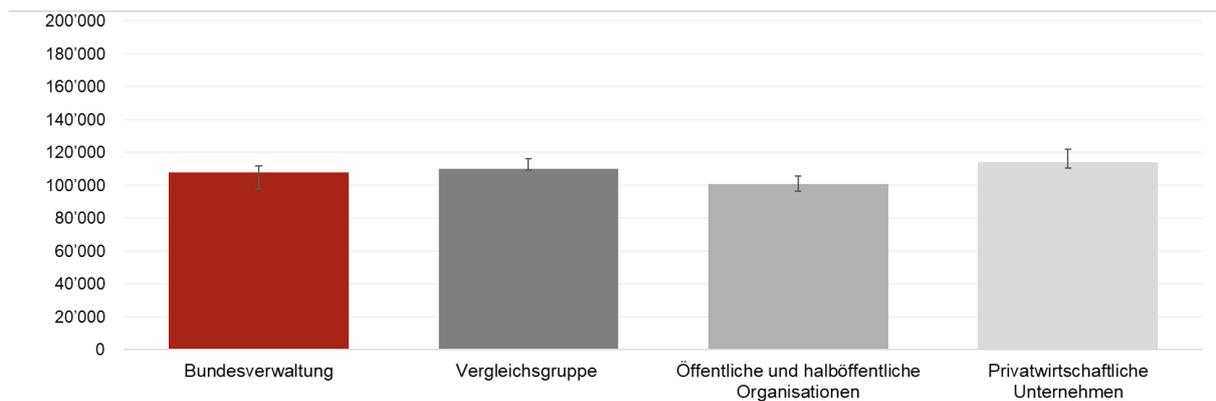
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 20: Direktionsassistent/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

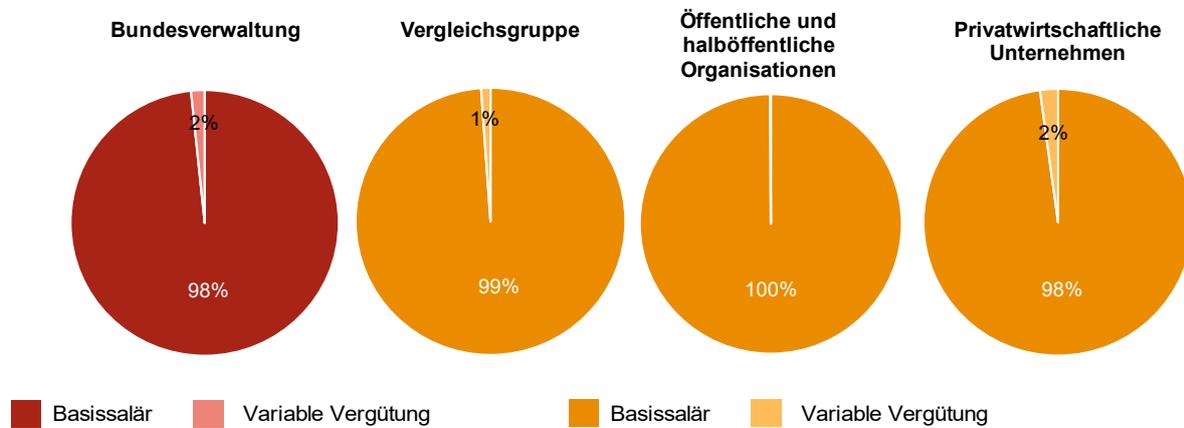


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	111'600	115'800	105'600	121'900
Median	107'700	110'000	100'500	113'800
1. Quartil	97'800	108'900	96'400	110'300

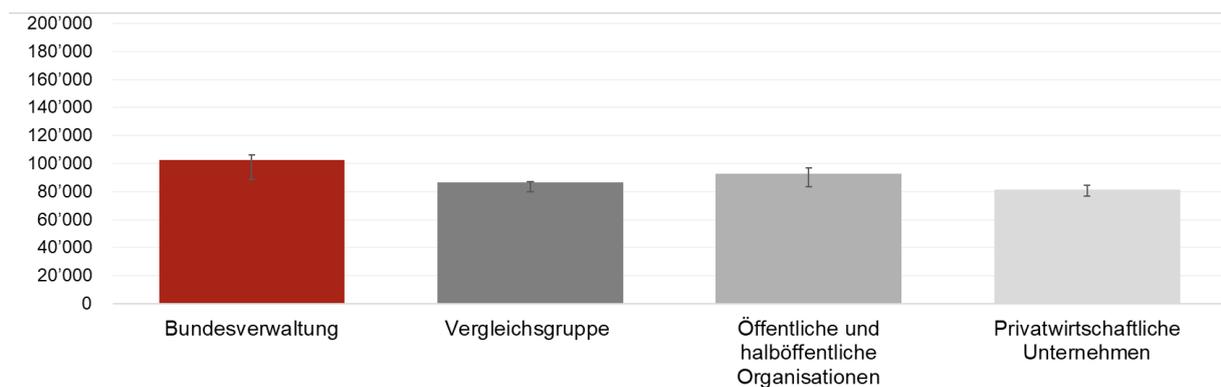
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 21: Laborant/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

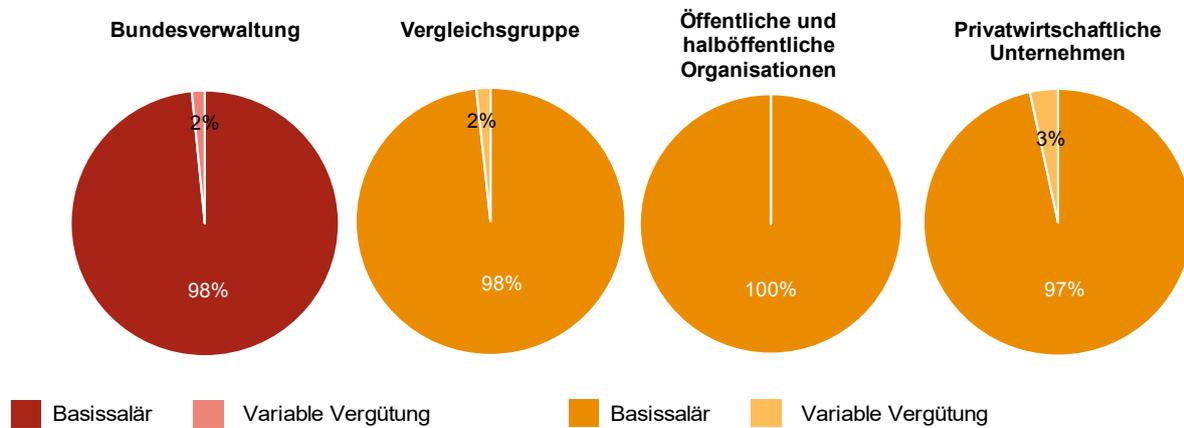


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	105'900	87'000	96'700	84'700
Median	102'400	86'800	92'600	81'600
1. Quartil	88'500	80'000	83'500	77'000

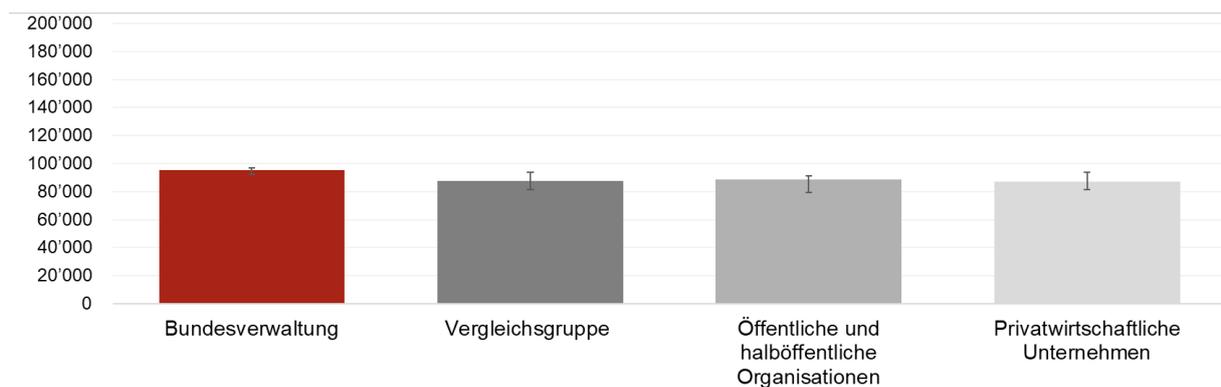
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 22: Elektroinstallateur/-in, Polymechniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

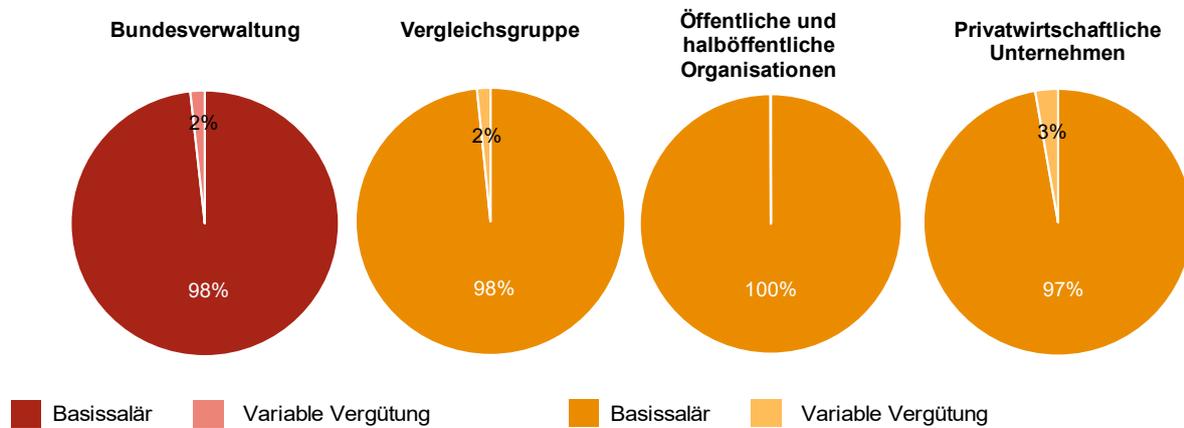


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	96'800	93'600	91'100	93'600
Median	95'500	87'800	88'500	87'100
1. Quartil	92'200	81'500	79'400	81'500

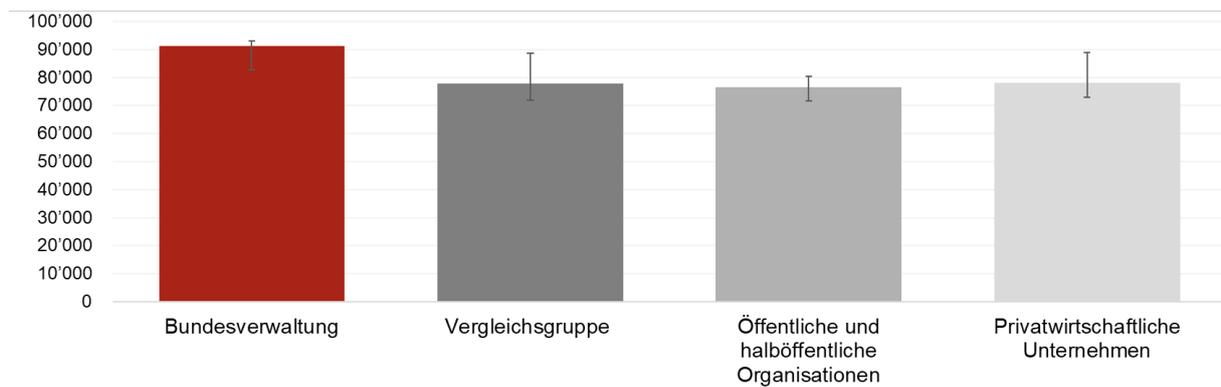
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 23: Logistiker/-in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe

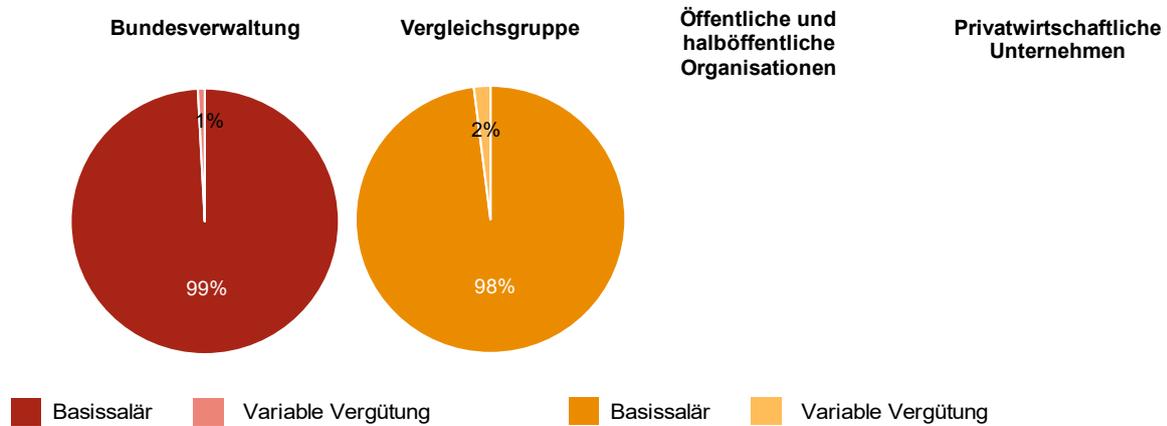


Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	93'100	88'600	80'400	88'900
Median	91'200	77'900	76'700	78'000
1. Quartil	82'700	71'900	71'700	73'000

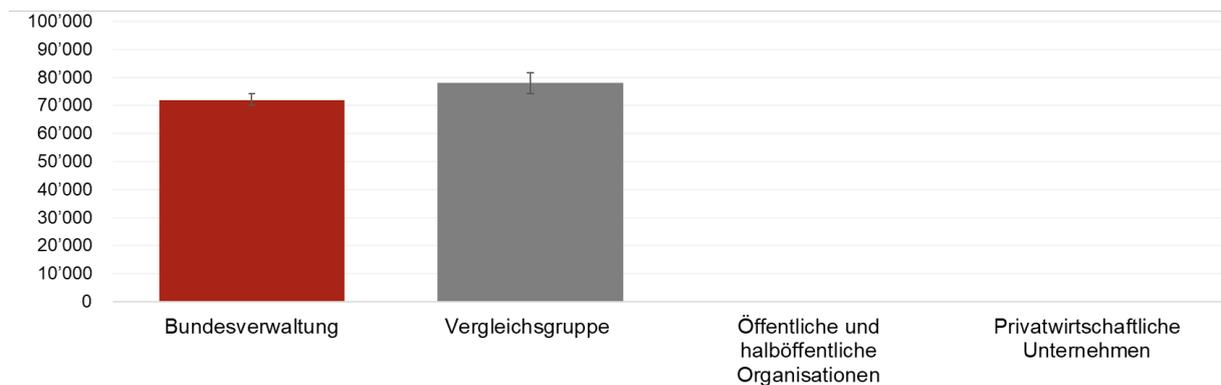
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 24: Mitarbeiter/-in Magazin / Lager

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



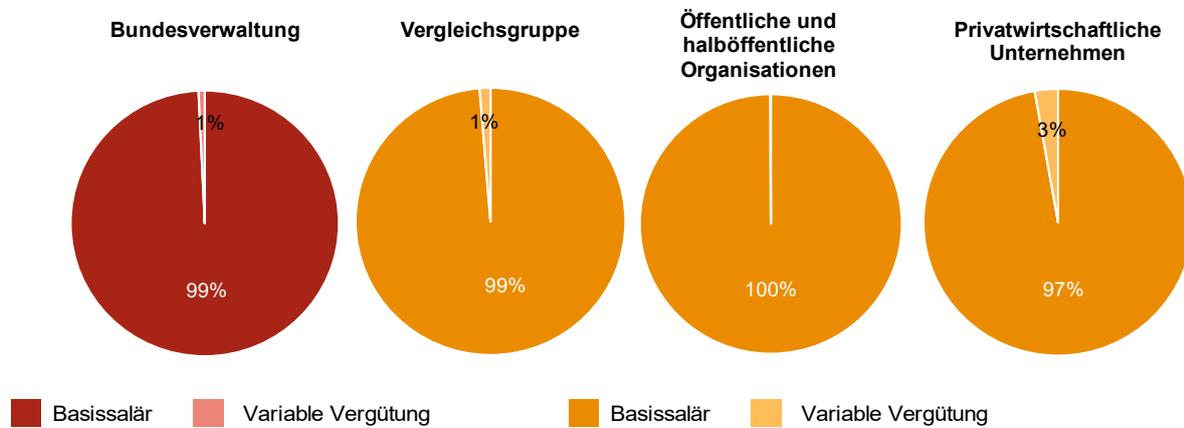
Gesamtvergütung (CHF)	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	74'100	81'700	k.A.	k.A.
Median	71'900	78'200	k.A.	k.A.
1. Quartil	70'200	74'300	k.A.	k.A.

Für die öffentlichen und halböffentlichen Organisationen waren Daten von weniger als 5 Organisationen verfügbar. Aus Gründen der Rückverfolgbarkeit wird entsprechend nur die Vergleichsgruppe illustriert.

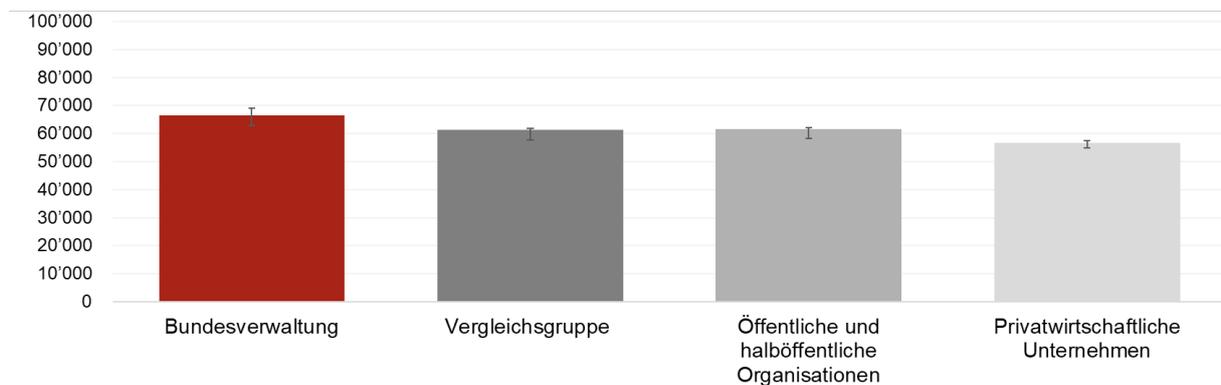
Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Funktion Nr. 25: Mitarbeiter/in Reinigung, Raumpfleger/in

Vergütungsstruktur



Gesamtvergütungshöhe



	Bundesverwaltung (CHF)	Vergleichsgruppe (CHF)	Öffentliche und halböffentliche Organisationen (CHF)	Privatwirtschaftliche Unternehmen (CHF)
3. Quartil	69'200	61'800	62'100	57'500
Median	66'600	61'400	61'700	56'700
1. Quartil	62'800	57'700	58'300	55'000

Die Vergütungsstruktur kann nicht in direktem Zusammenhang mit der Gesamtvergütungshöhe gelesen werden.

Anhang 3 Funktionsbeschreibungen - Bundesverwaltung

Nr.	Vergleichsfunktion	Idealtypischer Abschluss	Funktionsbild	Funktionskompetenzen und -fähigkeiten
1	Leiter/-in Finanzen Division	Master (Ökonomie) mit Nachdiplomstudium	<ul style="list-style-type: none"> • Definiert die Finanzpolitik. • Berät die Geschäftsleitung (Bundesrat) und den Verwaltungsrat (Parlament) in sämtlichen Finanzbelangen. • Stellt den Überblick über den Finanzhaushalt des Bundes sicher. • Entwirft die Rechnung sowie unter Berücksichtigung der Anforderungen der Wirtschaftspolitik den Voranschlag und den Finanzplan zuhanden des Bundesrates. • Tritt für eine wirksame Kredit- und Ausgabensteuerung und eine sparsame und wirtschaftliche Mittelverwendung ein und nimmt bei der Budgetierung, der Finanzplanung sowie bei der Vorbereitung von Bundesratsgeschäften der Departemente und der Bundeskanzlei mit finanziellen Auswirkungen entsprechend Einfluss. • Wirkt auf eine ergebnisorientierte Verwaltungsführung und ein systematisches Controlling hin sowohl in der gesamten Bundesverwaltung als auch gegenüber externen Trägern von Verwaltungsaufgaben. • Sorgt mit einem zeitgemässen Tresorerie- und Liquiditätsmanagement für die ständige Zahlungsbereitschaft des Bundes und sichert diesem eine bevorzugte Stellung am Geld- und Kapitalmarkt. • Entwirft Sanierungs- und Sparmassnahmen, wenn sich dies zur zeitgerechten Erreichung der Haushaltziele als notwendig erweist. • Stellt finanzpolitische Grundlagen und Optionen bereit, insbesondere für die Führung der Wirtschafts- und Währungspolitik. • Vertritt die Schweiz in internationalen Organisationen und Fachgremien, die sich mit Fragen der Finanz- und Geldpolitik, der Finanzstatistik, der Tresorerieführung, des Rechnungswesens und der Public Corporate Governance befassen. • Erarbeitet die Rechtserlasse im Bereich des Finanzhaushaltrechts sowie des Währungs- und Nationalbankrechts. • Vertritt den Bund bei der Eintreibung bestrittener und der Abwehr unbegründeter vermögensrechtlicher Ansprüche. • Pflegt die Beziehungen des Bundes zur SNB. • Besorgt die Geldbeschaffung und -anlage des Bundes. • Erarbeitet und vollzieht die Erlasse über den bundesstaatlichen Finanzausgleich. • Organisiert die Haushalt- und Rechnungsführung sowie die 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossenes Hochschulstudium; allenfalls Doktorat. • Mehrjährige Führungserfahrung in einer anspruchsvollen Funktion im Finanzsektor oder der Verwaltung. • Umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet des öffentlichen Finanzhaushalts. • Ausgeprägtes Sensorium für politische Prozesse. • Analytische Fähigkeiten, prospektives Denken Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen. • Widerstandsfähigkeit in der Auseinandersetzung mit kontroversen Anspruchsgruppen. • Strategisches und vernetztes Denken, hohe Ziel- und Ergebnisorientierung, motivierendes und überzeugendes Handeln. • Hohes Mass an Leadership, Loyalität und Integrität. • Amtssprachen in Wort und Schrift.

Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor

			Zahlungsabwicklung in der Bundesverwaltung. Sie erlässt die dazu erforderlichen Weisungen.	
2	Leiter/-in IKT Division	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Erbringt als IKT-Leistungserbringer Standarddienstleistungen und verantwortet den Betrieb der Rechenzentren und Fachanwendungen. • Verantwortet den Betrieb der Datennetze und der Telekommunikations- Infrastrukturen. Entwickelt und betreibt Systeme und Anwendungen für kundenspezifische Geschäftsprozesse. • Betreibt Systeme und Anwendungen sowie entsprechende Kompetenzzentren. • Stellt die Büroautomation bereit, betreibt sie und unterstützt die Anwenderinnen und Anwender in der Benützung. • Stellt die Interoperabilität der Büroautomation in der gesamten Bundesverwaltung sicher. • Vertritt den Bund in internen und externen Organisationen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossenes Hochschulstudium in Informatik oder Betriebswirtschaft Fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. • Langjährige Berufserfahrung in der Informatik- und Telekommunikationsbranche sowie in komplexen IKT-Grossvorhaben. • Einschlägige Erfahrung in Change- und Veränderungsprojekten. • Mehrjährige Führungs- und Berufserfahrung in einer anspruchsvollen Funktion. • Ausgewiesene analytische und strategische Kompetenzen Ausgeprägte Kommunikations- und Sozialkompetenz. • Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen Strategisches und vernetztes Denken, hohe Ziel- und Ergebnisorientierung, motivierendes und überzeugendes Handeln. • Amtssprachen in Wort und Schrift.
3	Leiter/-in Personal Division	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Schafft die Voraussetzungen für eine vorausschauende Personal- und Vorsorgepolitik im Bund. • Entwickelt die Grundlagen und Instrumente zur Steuerung und Umsetzung der Personal- und Vorsorgepolitik in allen Personalprozessen in der gesamten Bundesverwaltung. • Stellt eine bedarfsgerechte und praxisnahe Aus- und Weiterbildung des Personals sicher; ausgenommen ist die Fachausbildung. • Erarbeitet die Personal- und Vorsorgepolitik des Bundes, entwickelt sie laufend weiter und setzt sie durch. • Stellt Instrumente zur Steuerung der personellen und finanziellen Mittel bereit, budgetiert die Personalausgaben und ist für das personalpolitische Controlling zuständig. • Stellt ein Aus- und Weiterbildungsangebot für sämtliche Personalkategorien in der gesamten Bundesverwaltung zur Verfügung. • Trägt die Verantwortung für ein informatikgestütztes Personalinformations- und -bewirtschaftungssystem in der gesamten Bundesverwaltung. • Koordiniert und beurteilt die personal- und die vorsorgerechtlichen Bestimmungen verselbstständigter Verwaltungseinheiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossenes Hochschulstudium. • Mehrjährige Führungs- und Berufserfahrung. • Ausgewiesene analytische und strategische Kompetenzen. • Ausgeprägte Kommunikations- und Sozialkompetenz. • Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen. • Strategisches und vernetztes Denken, hohe Ziel- und Ergebnisorientierung, motivierendes und überzeugendes Handeln. • Amtssprachen in Wort und Schrift.

Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor

4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Der Geschäftsbereich ist von strategischen, konzeptionellen Fragestellungen geprägt, die von grosser (politischer) Tragweite sind. • Führt mehrere heterogene Subbereiche mit vorwiegend strategischen Aufgaben. • Entwickelt neue Lösungen auf der Basis wenig abgesicherter Fakten • Berät externe Partnerstellen. • Pfl egt Beziehungen zu heterogenen Anspruchsgruppen von nationaler und/oder internationaler Bedeutung Mitglied der Geschäftsleitung der Division. 	<ul style="list-style-type: none"> • Master; allenfalls Doktorat, LL.M, oder Anwaltpatent. • Mehrjährige Berufserfahrung in leitender Position und anspruchsvollen Führungsbereichen. • Profunde Kenntnisse der Fachthemen. • Vertiefte Kenntnisse des Verwaltungsverfahrens. • Wirkungsvolles Handeln im politischen Umfeld. • Breite Erfahrung in Führung von komplexen Projekten. • Politische Sensibilität. • Strategisches Denken und Handeln, hohe Ergebnis- und Lösungsorientierung. • Hohe konzeptionelle und analytische Kompetenz. • Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Ausgeprägte Fähigkeit zu strukturiertem, vernetztem und ganzheitlichem Denken. • Fähigkeit, mit unterschiedlichsten Stakeholdern Lösungen zu finden. • Beherrschen einer zweiten Amtssprache und gute, aktive Kenntnisse der dritten Amtssprache und der englischen Sprache.
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Steuert einen homogenen Bereich mit vorwiegend strategischen Aufgaben oder einen heterogenen Bereich mit vorwiegend operativ komplexen Aufgaben und entsprechenden Entscheidungskompetenzen. • Das Aufgabengebiet ist <ul style="list-style-type: none"> ○ durch konzeptionelle, wissenschaftliche Fragestellungen geprägt ○ oder breit, dynamisch und durch vielfältige, tagesaktuelle Fragestellungen bestimmt. • Pfl egt Beziehungen zu nationalen und internationalen Anspruchsgruppen. Berät interne und externe Partnerstellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundierte Kenntnisse der politischen Entscheidungsprozesse. • Profunde Fachkenntnisse und hohes Abstraktionsvermögen. • Mehrjährige Projektmanagement Erfahrung. • Eignung für die Leitung und Behandlung komplexer, interdisziplinärer Sachgeschäfte. • Politische Sensibilität und vorausschauendes Handeln. • Gute Kenntnisse der bundesinternen Abläufe, Prozesse und Strukturen. • Ausgeprägte konzeptionelle und redaktionelle Fähigkeiten. • Fähigkeit, in einem komplexen politischen und/oder rechtlichen Rahmen zu argumentieren und mehrheitsfähige Lösungen zu finden. • Fähigkeit, Kooperationsbeziehungen aufzubauen. • Verhandlungsgeschick und Fähigkeit, die Verwaltungseinheit und den Fachbereich gegenüber dem Parlament zu vertreten. • Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit.

Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor

6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Leitet einen vorwiegend homogenen Bereich mit komplexen Aufgaben oder einen Teilbereich, der aufgrund der Grösse und Komplexität divergierende Zielsetzungen aufweist. • Das Aufgabengebiet ist <ul style="list-style-type: none"> ○ durch konzeptionelle, wissenschaftliche Fragestellungen geprägt ○ oder dynamisch und durch vielfältige, tagesaktuelle Fragestellungen bestimmt. • Pfl egt Beziehungen zu nationalen und internationalen Anspruchsgruppen. • Vertritt den Fachbereich fallweise in der Geschäftsleitung (ohne GL-Mitgliedschaft). 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der politischen Entscheidungsprozesse. • Kenntnisse der bundesinternen Abläufe, Prozesse und Strukturen. • Profunde Fachkenntnisse. • Projektmanagement Erfahrung. • Eignung für die Leitung und Behandlung komplexer Sachgeschäfte. • Politische Sensibilität und vorausschauendes Handeln. • Gute Kenntnisse der bundesinternen Abläufe, Prozesse und Strukturen. • Konzeptionelle und redaktionelle Fähigkeiten. • Fähigkeit, in einem komplexen politischen und/oder rechtlichen Rahmen zu argumentieren. • Verhandlungsgeschick und Fähigkeit, den Fachbereich gegenüber Dritten zu vertreten. • Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit. • Fähigkeit zur Vernetzung.
7	Wiss. Experte / Expertein / Senior Advisor mit internationalem Bezug	Master, Anwaltspatent / LL.M., evtl. Doktorat	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortet einen Fachbereich und verfügt über erweiterte Entscheidungskompetenzen. • Berät als führender Experte interne und externe Instanzen im Fachbereich. • Führt Verhandlungen auf nationaler und internationaler Ebene. • Vertritt den Bereich bei internen und externen Instanzen. • Leitet äusserst komplexe Projekte von grosser Bedeutung. • Verfügt über ausgereifte, wissenschaftliche Kenntnisse. • Ist eine fachliche Autorität und verfügt über hochgradiges Spezialwissen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundierte Kenntnisse der Fachdisziplin. • Ausgeprägte strategische und konzeptionelle Denkweise. • Hohe, systemische Problemlösungskompetenz. • Methodenkompetenz. • Rasche Auffassungsgabe, kombiniert mit klar strukturiertem analytischem und synthetischem Denken. • Fähigkeit, ökonomische, politische, gesellschaftliche, kulturelle, etc. Frage- und Aufgabenstellungen in einen grösseren Kontext zu stellen. • Fähigkeit, diese unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Entwicklungen sowie Interdependenzen zu analysieren und zu beurteilen. • Ausgeprägte Fähigkeit, relevante Sachverhalte zu interpretieren und mittels Endbetrachtung einer Lösung zuzuführen oder den Versuchsweg zu modifizieren (ausgeprägte Beobachtungsgabe). • Erkennen und definieren wissenschaftlicher Probleme durch die Analyse komplexer Zusammenhänge. • Vertiefte Kenntnisse der Rechtsnormen. • Überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft.

8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in	Master, Anwaltspatent / LL.M., evtl. Doktorat	<ul style="list-style-type: none"> • Analysiert komplexe Sachverhalte und Entwicklungen in einem Fachbereich, leitet daraus Handlungs- und Entscheidungsempfehlungen ab. • Erarbeitet entsprechende konzeptionelle Grundlagen. • Berät als Spezialist/in interne und externe Instanzen. • Führt Verhandlungen und berät in Fachangelegenheiten. • Pfl egt Kontakte zu nationalen und internationalen Instanzen. • Leitet Projekte oder arbeitet in Projektgruppen mit. • Hat eine ausgeprägte Fähigkeit, relevante Sachverhalte zu interpretieren und mittels Endbetrachtung einer Lösung zuzuführen oder einen Versuchsweg zu modifizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundierte Kenntnisse der Fachdisziplin. • Ausgeprägte konzeptionelle Denkweise. • Problemlösungs- und Methodenkompetenz. • Rasche Auffassungsgabe, kombiniert mit klar strukturiertem analytischem Denken. • Fähigkeit, ökonomische, politische, gesellschaftliche, kulturelle, etc. Frage- und Aufgabenstellungen in einen grösseren Kontext zu stellen. • Fähigkeit, diese unter Berücksichtigung der Entwicklungen sowie Interpendenzen zu analysieren und zu beurteilen. • Vertiefte Kenntnisse der Rechtsnormen. • Argumentative Fähigkeiten, insbesondere bei komplexen, juristischen Sachverhalten (Verhandlungsgeschick). • Fähigkeit, den eigenen Standpunkt wissenschaftlich korrekt darzulegen und sich durchzusetzen (Durchsetzungsvermögen).
9	Spezialist/-in	Bachelor	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitet ein besonders schwieriges Hauptsachgebiet, welches grundlegende Fachkenntnisse erfordert. • Verfügt über einen grossen Handlungsspielraum mit Entscheidungskompetenzen und fallweise Weisungsbefugnis. • Erarbeitet Konzepte und Grundlagen. • Redigiert Stellungnahmen, bereitet Entscheidungsgrundlagen vor. • Beurteilt wirtschaftliche und rechtliche Sachverhalte. • Redigiert und erlässt Verfügungen, erarbeitet Verträge. • Analysiert Kennzahlen und definiert Massnahmen. • Evaluiert Kundenbedürfnisse und definiert die zu treffenden Massnahmen. • Vermarktet Produkte und überwacht die Einhaltung vereinbarter Leistungen. • Leitet Projektteams 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägtes Wissen im Bereich der Grundlagenarbeit im Fachbereich. • Gute konzeptionelle und redaktionelle Fähigkeiten. • Gute Kenntnisse der verwaltungsinternen Geschäftsprozesse und -abläufe. Analytisches Denkvermögen. • Affinität für interdisziplinäre Frage- und Aufgabenstellungen und die Fähigkeit, diese in Abhängigkeit voneinander zu analysieren, zu beurteilen und geeignete Massnahmen einzuleiten.
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)	Höhere Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitet ein Hauptsachgebiet mit qualifizierten Aufgaben. • Verfügt über einen erhöhten Handlungsspielraum mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen. • Erarbeitet konzeptionelle Grundlagen und erstellt Dokumentationen. • Verfasst und redigiert (Fach-)Artikel Koordiniert und überwacht Aufträge an Dritte. • Erarbeitet Verträge, Weisungen, Reglemente, Vorschriften sowie Erlasse. • Leitet Teilprojekte oder Projekte und arbeitet in Arbeitsgruppen mit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte Kenntnisse des Sachgebiets. • Gute redaktionelle Fähigkeiten. • Gute Kenntnisse der verwaltungsinternen Geschäftsprozesse und -abläufe. • Fähigkeit, vielfältige und unterschiedliche Themenbereiche in Abhängigkeit voneinander zu bearbeiten (auswerten, aufbereiten, bearbeiten).

11	Steuerexperte/-expertin	Master und Abschluss als eidg. dipl. Steuerexperte/-expertin	<ul style="list-style-type: none"> • Prüft die Steuerbelastung ausgewählter Steuersubjekte und -objekte auf Grund der Steuergesetze von Bund, Kantonen und Gemeinden. • Beurteilt komplexe steuerliche Sachverhalte im nationalen und internationalen Steuerbereich. • Berät Unternehmen, Privatpersonen sowie öffentliche Institutionen in Steuerfragen. • Bearbeitet komplexe Steuerfälle von juristischen und natürlichen Personen. • Prüft die Bücher und führt Revisionen gemäss Instruktion der Mandatsleitung durch Arbeitet Entscheide und Empfehlungen aus; erlässt Verfügungen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Langjährige Berufserfahrung in der Steuerveranlagung oder -beratung von natürlichen und juristischen Personen sowie in der Revisionstätigkeit. • Profunde Kenntnisse des Steuerrechts und der Doppelbesteuerungsabkommen. • Fundierte Kenntnisse im Rechnungswesen, in Betriebs- und Volkswirtschaftslehre. • Juristisches Wissen, insbesondere im Straf- und Prozessrecht. • Gewandtheit im mündlichen und schriftlichen Ausdruck. • Analytisches und synthetisches Denkvermögen.
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren	Kaufmännischer Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortet die Aufgaben innerhalb der Rollen Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung. • Prüft formell die Buchungsbelege Pflegt die Debitoren- und Kreditorenstammdaten. • Verbucht eingehende Rechnungen Fakturiert und führt den Mahnlauf durch. • Fundierte Kenntnisse des Rechnungswesens mit Schwergewicht auf Debitoren- oder Kreditorenbuchhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse im Rechnungswesen mit Schwergewicht auf Debitoren- oder Kreditorenbuchhaltung. • Gute Kenntnisse des Rechnungsführungsprozesses im öffentlichen Sektor. • Analytische Fähigkeiten. • Beherrschen der relevanten Applikationen.
13	Leiter/-in HR Division	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Führt die Personalbereichsverantwortlichen. • Erarbeitet im Rahmen der übergeordneten HR-Strategien der Ebenen Geschäftsleitung und Departement die HR-Strategie der Division. • Führt die HR-Prozesse des Bereichs: Personalbedarfsplanung, Personalgewinnung, Personalführung, Personalthonorierung, Personalvorsorge, Personalerhaltung, Personal und Organisationsentwicklung, Personalaustritt. • Unterstützt und berät die Linie und die Mitarbeitenden in allen Personalangelegenheiten. • Ist im Regelfall Mitglied der Geschäftsleitung ohne Stimmrecht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der bundesinternen Abläufe, Prozesse und Strukturen, welche den Bereich Personal tangieren. • Sehr gute Kenntnisse der personalrechtlichen Grundlagen. • Hohe Sozial- und Beratungskompetenz. • Vertritt glaubwürdig die Personalpolitik der Divisionsleitung. • Fähigkeit, integrierend zu wirken und einen Ausgleich unterschiedlicher Interessen zu erreichen.
14	HR-Business Partner	Höhere Berufsbildung (Fachausweis) / Bachelor	<ul style="list-style-type: none"> • Plant, steuert, koordiniert und überwacht die Personalprozesse im Bereich: Personalbedarfsplanung, -gewinnung, -führung, -honorierung, -vorsorge, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Personalaustritt, <p>und/oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plant, steuert und koordiniert die Personal- und Organisationsentwicklung. • Unterstützt und berät die Linienvorgesetzten und Mitarbeitenden bei sämtlichen Personalangelegenheiten (z. B. bei personalrechtlichen Fragen, in Konfliktsituationen, u. a. m.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der bundesinternen Abläufe, Prozesse und Strukturen, welche den Bereich Personal tangieren. • Gute Kenntnisse der personalrechtlichen Grundlagen. • Vertrauensperson der Linie und der Mitarbeitenden (hohe Sozialkompetenz). • Fähigkeit, im Rahmen komplexer Personalsituationen für alle Beteiligten annehmbare Lösungen zu entwickeln. • Vertritt glaubwürdig die Personalpolitik der Divisionsleitung.

15	Spezialist/-in Kommunikation	Bachelor	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickelt Konzepte für die interne und externe Kommunikation (Medien, Konferenzen, etc.) und setzt diese um. • Definiert die Kommunikationskanäle und -instrumente. • Ist Ansprechpartner und Anlaufstelle für interessierte Kreise. • Beantwortet schriftliche und mündliche Anfragen. • Berät die Linie. • Verantwortet Publikationen und wirkt bei der Organisation von Medienkonferenzen, Veranstaltungen, etc. mit. • Ausgeprägte konzeptionelle und redaktionelle Fähigkeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte konzeptionelle und redaktionelle Fähigkeiten. • Gute Kenntnisse des Mediensystems und der Unternehmenskommunikation. Fähigkeit, Geschäfte der Division (Bundesamt) mediengerecht aufzubereiten.
16	Mediamatiker/-in (Senior)	Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickelt analoge und digitale Marketingprodukte und setzt diese um. • Gestaltet und produziert digitale Multimedia-Inhalte. • Entwickelt, gestaltet und unterhält Websites. • Baut Social-Media-Kanäle auf, pflegt und bewirtschaftet diese. • Setzt Kommunikationsmassnahmen in verschiedenen Sprachen um. • Leitet Projekte im Fachbereich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung: Berufsabschluss oder Matura • Fach- und Methodenkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Projektmanagement, Risikomanagement (2) ○ Qualitätsmanagement (3) ○ Methodenkompetenz (3) ○ Ergonomie und Usability (4) ○ Betriebswirtschaft der ICT (1) ○ Informationssicherheit (2) ○ Business- und Requirements Engineering (2) ○ Application Operation (1) ○ Data Engineering/Data Management (1) ○ Application Operation (2) • Business-/stellenbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Firmenpolitik/-Kultur/-organisation (1) ○ Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge (1) ○ Wettbewerbssituation in der Tätigkeitsbranche (1) ○ Veränderung des Geschäfts durch ICT (2) ○ Beratung und Verkauf (2) • Persönliche Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalführung (1) ○ Kommunikation (3) ○ Selbstmanagement / Führen der eigenen Person (3) ○ Soziale Kompetenzen (3) ○ Gestaltung und Problemlösung (3) ○ Umgang mit Komplexität (2) ○ Abstraktionsvermögen (2) <p>Taxonomie der berufsnotwendigen Kompetenzen⁷</p>

⁷ (1) Geringe Anforderungen bezüglich Wissen / Erfahrung/Kompetenz; (2) Erhöhte Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (3) Hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (4) Sehr hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz

17	ICT-Architekt/-in (Senior)	Master	<ul style="list-style-type: none"> • Analysiert die Unternehmensstrategie. • Berät das Management bei der Festlegung der ICT-Strategie. • Erarbeitet Lösungsvorschläge und Entscheidungsgrundlagen aufgrund der Anforderungen. • Aktualisiert die ICT-Architekturen basierend auf der ICT-Strategie. • Berät in ICT-Projekten zu Fragen der ICT-Architekturen. • Erarbeitet die Qualitätsstandards. • Erstellt Managementpräsentationen zu ICT-Trends. • Erfasst die Anforderungen der Auftraggeber hinsichtlich der ICT-Systeme und deren Architekturen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung: Master • Fach- und Methodenkompetenz: <ul style="list-style-type: none"> ○ Management der ICT (3) ○ Projektmanagement, Risikomanagement (3) ○ Qualitätsmanagement (3) ○ Service Design (4) ○ Architekturen (4) ○ Methodenkompetenz (3) ○ Ergonomie und Usability (1) ○ Betriebswirtschaft der ICT (3) ○ Organisation (2) ○ Informationssicherheit (3) ○ Business- und Requirements Engineering (3) ○ Application Engineering (2) ○ Hardware Engineering (1) ○ Network Engineering (2) ○ Service Engineering (2) ○ Data Engineering/Data Management (3) ○ Technical Software Engineering (1) ○ Application Operation (1) ○ Network Operation (1) ○ Hardware Operation (1) ○ ICT Service Operation (1) • Business-/stellenbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Geschäfts-, Verwaltungs- und Steuerungsprozesse sowie Compliance (3) ○ Firmenpolitik/-kultur/-organisation (1) ○ Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge (2) ○ Wettbewerbssituation in der Tätigkeitsbranche (3) ○ Veränderung des Geschäfts durch die ICT (4) ○ Beratung und Verkauf (3) • Persönliche Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalführung (2) ○ Kommunikation (3) ○ Selbstmanagement / Führen der eigenen Person (3) ○ Soziale Kompetenzen (3) ○ Gestaltung und Problemlösung (3) ○ Umgang mit Komplexität (3) ○ Abstraktionsvermögen (3) <p>Taxonomie der berufsnotwendigen Kompetenzen⁸</p>
----	----------------------------	--------	---	---

⁸ (1) Geringe Anforderungen bezüglich Wissen / Erfahrung/Kompetenz; (2) Erhöhte Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (3) Hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (4) Sehr hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz

18	Scrum-Master (Senior)	Höhere Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortet die Durchführung der Scrum-Events wie z. B. Daily Scrum, Retro, Sprint Planning etc. • Löst Problemstellungen (sog. Impediments), damit das Scrum-Team nicht in der Arbeit gehindert wird. • Leitet und coacht die Stakeholder bei der Einführung der Scrum-Methodik. • Unterstützt die Stakeholder in der Umsetzung der Scrum-Methodik und der empirischen Produktentwicklung. • Stellt sicher, dass Produktziele, -umfang und -domäne im Scrum-Team bekannt sind und verstanden werden. • Fördert die Selbstorganisation und die funktionsübergreifende Arbeit in Scrum-Teams. • Unterstützt Scrum-Teams bei der Entwicklung hochwertiger Produkt. • Schafft ideale Voraussetzungen für die Produktplanung im empirischen Arbeitsumfeld. 	k.A.
19	ICT-Supporter/-in (Senior)	Berufslehre	<ul style="list-style-type: none"> • Installiert und wartet Arbeitsplatzsysteme, Peripheriegeräte, mobile Geräte, Server, Netzwerkkomponente und Kommunikationsmittel sowie deren Software und Schnittstellen. • Nimmt Hardware-, Software- sowie Netzwerk- und Kommunikationsprobleme entgegen und bearbeitet sie. • Lokalisiert, begrenzt und behebt Störungen. • Leitet Eskalationsverfahren ein. • Löst Schnittstellen- und Konversionsproblemen bei Standard- und universeller Anwendungssoftware. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung: Berufsabschluss oder Matura • Fach- und Methodenkompetenz: <ul style="list-style-type: none"> ○ Risikomanagement (1) ○ Qualitätsmanagement (1) ○ Service Design (1) ○ Methodenkompetenz (1) ○ Ergonomie und Usability (1) ○ Informationssicherheit (2) ○ Application Engineering (1) ○ Hardware Engineering (1) ○ Network Engineering (1) ○ Service Engineering (2) ○ Data Engineering/Data Management (2) ○ Application Operation (1) ○ Network Operation (2) ○ Hardware Operation (2) ○ ICT Service Operation (3) • Persönliche Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Kommunikation (2) ○ Selbstmanagement / Führen der eigenen Person (2) ○ Soziale Kompetenzen (2) ○ Gestaltung und Problemlösung (2) ○ Umgang mit Komplexität (2) ○ Abstraktionsvermögen (2) • Business-/stellenbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Beratung und Verkauf (1) • Taxonomie der berufsnotwendigen Kompetenzen⁹
20	Direktionsassistent/-in	Kaufmännischer Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die persönliche und alleinige Assistenz des Direktors / der Direktorin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Kenntnisse der organisationsinternen und -externen Verwaltungsabläufe.

⁹ (1) Geringe Anforderungen bezüglich Wissen / Erfahrung/Kompetenz; (2) Erhöhte Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (3) Hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz; (4) Sehr hohe Anforderungen bezüglich Wissen/Erfahrung/Kompetenz

Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor

			<ul style="list-style-type: none"> • Redigiert anspruchsvolle Korrespondenz in d/f/i/e. • Verantwortet das Terminmanagement. • Organisiert Sitzungen, Konferenzen, Informationsveranstaltungen. • Bereitet Sitzungsunterlagen vor, stellt Dokumentationen zusammen. • Nimmt allgemein Aufgaben administrativer, koordinierender und organisatorischer Natur wahr. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasche Auffassungsgabe und Belastbarkeit. • Organisationstalent und Improvisationsvermögen. • Hohe Flexibilität. • Verschwiegenheit. • Diskretion und gute Umgangsformen.
21	Laborant/-in	Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Führt analytische und synthetische Arbeiten aus. • Wertet Ergebnisse aus, interpretiert und dokumentiert diese. • Unterhält, wartet und entwickelt die Laborgeräte weiter. • Unterstützt wissenschaftliche Mitarbeitende im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, über längere Zeit mit konstanter Zuverlässigkeit zu beobachten, zu überwachen und zu protokollieren. • Präzise, hygienische und systematische Arbeitsweise. • Hohes technisches Verständnis.
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in	Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Führt Berufsarbeiten in den Bereichen Fahrzeugunterhalt, Elektro-, Metall-, Werkzeug- sowie Maschinenteknik aus. • Plant, installiert, betreibt und wartet technische Installationen, Anlagen, (Teil-)Systeme, Geräte und Fahrzeug im Fachbereich. • Analysiert und beurteilt Störungen und behebt diese. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gutes technisches Verständnis. Handwerkliches Geschick und Kreativität. • Gute Kenntnisse der arbeitsrelevanten Werkstoffe. • Gute Kenntnisse der relevanten Informatikanwendungen. • Präzise und gut organisierte Arbeitsweise.
23	Logistiker/-in	Berufsabschluss Logistiker/in EFZ	<ul style="list-style-type: none"> • Führt Berufsarbeiten im Bereich Lagerlogistik aus. • Stellt die Lagerbewirtschaftung sicher. • Verantwortet die An- und Rücknahme von Gütern verschiedenster Art, deren Lagerung, den Versand, die Zustellung sowie die Übergabe an die Kunden. • Organisiert Materialverschiebungen und -bereitstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gutes technisches Verständnis und handwerkliches Geschick. • Ausgeprägte Kunden- und Dienstleistungsorientierung. • Präzise und gut organisierte Arbeitsweise. • Sehr gute Kenntnisse der organisationsinternen und -externen Logistikprozesse. • Beherrscht die arbeitsrelevanten Informatikanwendungen.
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager	Berufsabschluss erwünscht	<ul style="list-style-type: none"> • Führt einfache Magazinarbeiten selbständig durch, wie z. B. Material warten, kontrollieren, bereitstellen, bezeichnen, spedieren, bestellen, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten. • Präzise Arbeitsweise. • Gute körperliche Verfassung.
25	Mitarbeiter/-in Reinigung, Raumpfleger/-in	Berufsabschluss erwünscht	<ul style="list-style-type: none"> • Führt Arbeiten in den Bereichen Gebäudereinigung und -unterhalt aus, wie Innen- und Aussenreinigung an Bauwerken, Gebäudeeinrichtungen, sanitären Einrichtungen, Verglasungen, Fassaden, etc. • Setzt Geräte, Maschinen und Produkte fachgerecht ein 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit. • Fähigkeit, die eigene Arbeit selbständig zu organisieren. • Zuverlässigkeit.

Anhang 4 Gesamtübersicht STRATA-Werte pro Funktion

Nr.	Vergleichsfunktion	Lohn- klasse	STRA- TA	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
				- 5	- 10	- 15	- 20	- 25	- 30	- 35	- 40	- 45	- 50	- 55	- 60	- 65	- 70	- 75	- 80	- 85	- 90	- 95	- 100
1	Leiter/-in Finanzen Division	37	99																				x
2	Leiter/-in IKT Division	36	90																		x		
3	Leiter/-in Personal Division	36	88																		x		
4	Leiter/-in Geschäftsbereich (Vizedirektion / i.d.R. 2. Hierarchiestufe)	32/33	73															x					
5	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. Hierarchieebene Division)	28/29	61													x							
6	Leiter/-in Abteilung / Ressort (i.d.R. 3. oder 4. Hierarchieebene Division)	26/27	54											x									
7	Wiss. Experte / Expertin / Senior Advisor mit internationalem Bezug	26/27	50										x										
8	Wiss. Spezialist/-in, z. B. Oekonom/-in, Jurist/-in, Ingenieur/-in, Sozialwissenschaftler/-in, Naturwissenschaftler/-in	24/25	43									x											
9	Spezialist/-in	22/23	41									x											
10	Fachspezialist/-in mit Hauptsachgebiet in einem qualifizierten Bereich (HF)	18/19	33							x													
11	Steuerexperte/-expertin	25	49										x										
12	Fachspezialist/-in Finanzen Debitoren, Kreditoren	16/17	23					x															
13	Leiter/-in HR Division	25/26	53												x								
14	HR-Business Partner	21/22	37								x												
15	Spezialist/-in Kommunikation	21/22	37								x												
16	Mediamatiker/-in (Senior)	18	32							x													
17	ICT-Architekt/-in (Senior)	24	47											x									
18	Scrum-Master (Senior)	23	39								x												
19	ICT-Supporter/-in (Senior)	19	30						x														
20	Direktionsassistent/-in	15/16	21					x															
21	Laborant/-in	14/15	22					x															
22	Elektroinstallateur/-in, Polymechaniker/-in, Automobil-Mechatroniker/-in	12	21					x															
23	Logistiker/-in	11	20					x															
24	Mitarbeiter/-in Magazin / Lager	4	11					x															
25	Mitarbeiter/in Reinigung, Raumpfleger/in	1	8					x															

Anhang 5 Inhalt Fragebogen

Allgemeine Informationen zu den Funktionen

Organisationsspezifischer Funktionstitel	Funktionstitel, der in der Organisation verwendet wird
Weitere Angaben	Weitere Angaben die zum Verstehen der Funktion hilfreich sind (z.B. erweiterter Aufgabenbereich)
Jahrgang	Geburtsjahr der Funktionsinhaberin / des Funktionsinhabers

Vergütungselemente

Basissalär	Basis-Jahresvergütung (in CHF) für das Jahr 2023 auf Basis eines 100% Pensum. Die Basis-Jahresvergütung umfasst: fixer Brutto-Jahreslohn, Spesenpauschalen, Ortszuschläge
Kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonus in CHF • Zielbonus in Prozent des Basissalärs • Gratifikation in CHF • Prämie in CHF (Spotbonus)
Langfristige variable Vergütung für das Jahr 2023	<ul style="list-style-type: none"> • LTI-Zuteilungsbetrag in CHF • LTI-Zuteilungsbetrag in Prozent des Basissalärs • LTI-Instrument • LTI-Auszahlungsfaktor (in Prozent) für den LTI, der im Jahr 2023 ins Eigentum des Mitarbeitenden ging

Pensionskassen-Beiträge

Versichertengruppe pro Plan	Versicherten Gruppen von Mitarbeitenden / Löhnen im Plan
Versicherter Lohn und Bonus	Versicherter Lohn wird exkl. Oder inkl. Onus (Zielbonus oder effektiver Bonus) berechnet
Sparbeitragsskala pro Plan	Sparbeitragsskala des jeweiligen Plans des versicherten Lohns (Total der Beiträge von Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in)
Arbeitgeberanteil	Arbeitgeberanteil im jeweiligen Plan (in Prozent)

Quantitativ erhobene Nebenleistungen

Arbeitszeit und Ferien	
Arbeitsstunden	Anzahl Arbeitsstunden pro Woche
Ferienanspruch	Ferienanspruch in Anzahl Tagen
Mögliche zusätzliche Mutter- und Vaterschaftszeit	
Überobligatorische Mutterschaftszeit	Zusätzliche Mutterschaftszeit, die über die gesetzlich geregelte Anzahl Tage hinausgeht
Überobligatorische Vaterschaftszeit	Zusätzliche Vaterschaftszeit, die über die gesetzlich geregelte Anzahl Tage hinausgeht

Qualitativ erhobene Nebenleistungen

Checkliste, ob diese Vergünstigungen innerhalb der Organisation existieren

- Arbeitgeberbeteiligung Aus- und Weiterbildungen
- Dienstaltergeschenk und oder Treueprämien
- Einkaufsvergünstigungen auf interne Produkte / Dienstleistungen
- Arbeitgeberbeteiligung öffentlicher Transport
- Arbeitgeberbeteiligung Geschäftswagen (mit / ohne Privatgebrauch), Abgeltung Benützung privates Fahrzeug
- Vergünstigung Reka Checks
- Arbeitgeberbeteiligung Krankenkassenleistungen / Pauschalbetrag
- Überobligatorische Unfallversicherung
- Überobligatorische Familienzulagen
- Vergünstigung auf Lebensversicherung
- Hypothekarvergünstigungen
- Arbeitgeberbeteiligung Wohnen
- Zulage bei Geburt / Adoption
- Zulage bei Hochzeit
- Arbeitgeberbeteiligung Mobiltelefon (geschäftlicher und privater Gebrauch)
- Arbeitgeberbeteiligung Personalverpflegung (kostenlose oder verbilligte Getränke und Esswaren / Essenspauschaule)
- Arbeitgeberbeteiligung Sabbatical
- Arbeitgeberbeteiligung Kinderbetreuung
- Arbeitgeberbeteiligung Sport und Freizeitangeboten

Anhang 6 Projektteams

Die Vergleichsstudie wurde von sorgfältig ausgewählten Projektteams geplant und durchgeführt. Die Zusammenstellung der Projektteams erfolgte unter Berücksichtigung von fundierter Expertise und Erfahrung betreffend Durchführung von Vergütungsstudien sowie dem öffentlichen Sektor in der Schweiz:

EPA

Thomas Schmutz, Stellvertretender Direktor
Marco Terribilini, Leiter Ressort
Vergütungsmanagement
Verena Hirsbrunner, Stellvertretende Leiterin
Ressort Vergütungsmanagement

PwC Schweiz

Philipp Roth, Partner öffentlicher Sektor
Angela Bucher, Director People and
Organisation (Projektleitung)
Sandra Tommer, Senior Manager People and
Organisation (Projektleitung)
Anna Müller, Senior Associate People and
Organisation (Stellvertretende Projektleitung)
Ana Lucic, Associate People and Organisation
Weitere Experten / Expertinnen und Spezialist/-
innen

Dieses Dokument wurde von PricewaterhouseCoopers AG («PwC») zu Informationszwecken für das Eidgenössische Personalamt verfasst und ist nicht Teil eines Auftrags für eine Steuer- und/oder Rechtsberatung. Sie dient nicht der steuerlichen oder rechtlichen Beratung. Dieses Dokument behandelt nicht notwendigerweise jedes wichtige Thema oder jeden Aspekt des Themas, mit dem es sich befasst. Fakten, Überlegungen und Feststellungen in diesem Dokument beruhen auf begrenzten Informationen, die vom Eidgenössischen Personalamt sowie der Vergleichsgruppe erhalten wurden, die öffentlich zugänglich sind oder PwC nicht aufgrund der Ausführung eines Auftrags bekannt sind. PwC hat diese Informationen nicht unabhängig überprüft. Dieses Dokument ist weder für den Empfänger noch für Dritte bestimmt. Daher hat dieses Dokument keine bindende Wirkung und PwC übernimmt keinerlei Haftung für Folgen, die der Adressat oder ein Dritter, der im Vertrauen auf dieses Dokument handelt, erleiden könnte. Dieses Dokument ist vertraulich und darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung von PwC nicht an Dritte weitergegeben werden.

© 2024 PwC. Alle Rechte vorbehalten. In diesem Dokument bezieht sich «PwC» auf PricewaterhouseCoopers AG, eine Mitgliedsfirma von PricewaterhouseCoopers International Limited, von der jede Mitgliedsfirma eine eigene juristische Person ist.