



Rat der
Eidgenössischen
Technischen
Hochschulen
ETH-Rat

Das Neue Lohnsystem (NLS) im ETH-Bereich

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

eawag
aquatic research

EPFL
ÉCOLE POLYTECHNIQUE
FÉDÉRALE DE LAUSANNE



PAUL SCHERRER INSTITUT
PSI

EMPA

Informationsbroschüre für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit der neu revidierten Personalverordnung steht dem ETH-Bereich per 1. Januar 2006 ein neues, zeitgemässes und umfassendes Instrument der Personalführung zur Verfügung. Für einen an der Spitze der internationalen Wissenschaft zu etablierenden Forschungsbereich ist es unverzichtbar, seine wichtigste Ressource – nämlich Sie – mittels eines modernen und massgeschneiderten Lohnsystems zu unterstützen, zu motivieren und zu fördern.

Das Neue Lohnsystem legt die Grundlage für ein individuelles, angemessenes und faires Honorieren von Funktion, Leistung und Erfahrung. Gleichzeitig verbessert es die Vergleichsmöglichkeit von Funktionen innerhalb des Bereichs und unterstützt dadurch den Grundsatz einer gleichen Lohnbasis für gleichwertige Funktionen und Aufgaben innerhalb des gesamten ETH-Bereichs.

Mit diesen neuen Änderungen gehört das Beamtengesetz von 1927 endgültig der Vergangenheit an. Dieser Schritt in ein neues Zeitalter ist für uns alle sehr wichtig. Wir sind überzeugt, dass in gemeinsamem Engagement zusammen mit Ihnen diese Chance des Kulturwandels für uns alle zum Erfolg wird. Das ist unser Ziel.

Für Ihre aktive Unterstützung danken wir Ihnen.

Alexander J.B. Zehnder

Martin Sommer

Inhaltsverzeichnis

- Seite 5 Grundlagen

- Seite 7 Die drei Komponenten des Neuen Lohnsystems
 - Die Funktionsstufe
 - Der Erfahrungsanteil
 - Der Leistungsanteil

- Seite 11 Weitere Lohnkomponenten
 - Betreuungszulage, Treueprämie, Funktionszulagen, Arbeitsmarktzulage
 - Sonderprämien

- Seite 12 Das Mitarbeitergespräch 'Dialog'

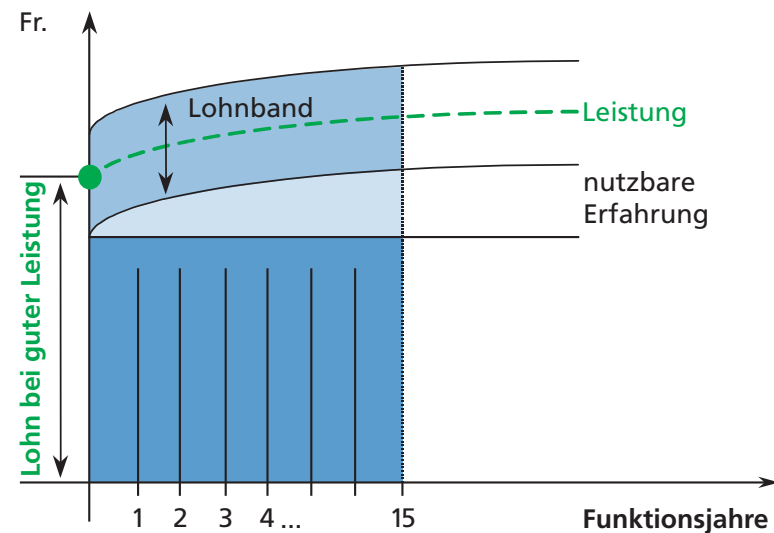
- Seite 13 Lohnentwicklung
 - Grundsatz der individuellen Festlegung

- Seite 14 Anpassung der Lohnskala

- Seite 15 Nächste Schritte

Grundlagen

Die am 1. Januar 2006 in Kraft tretende Personalverordnung stützt sich hinsichtlich Entlohnung auf die folgenden drei Aspekte: die Funktion, die nutzbare Erfahrung sowie die Leistung. Das Neue Lohnsystem ist kein isoliertes System mehr, sondern ein umfassender und integrierter Ansatz, der sich nicht nur auf die Funktion abstützt sondern ebenfalls die Kompetenzen und die Resultatsorientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezieht. Es ist zudem ein neues Führungsinstrument, welches neben der Honorierung der Mitarbeitenden und der Personalbeschaffung, die Personalführung und -entwicklung stärkt.



Im neuen Lohnsystem werden wichtige Werte wie Transparenz und Einfachheit, aber auch Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit beibehalten. Zusätzlich werden neue Anforderungen, wie die persönliche Leistung der Mitarbeitenden, berücksichtigt, eine angemessene Marktorientierung ermöglicht sowie die bisherigen Automatismen in der Lohnentwicklung abgelöst.

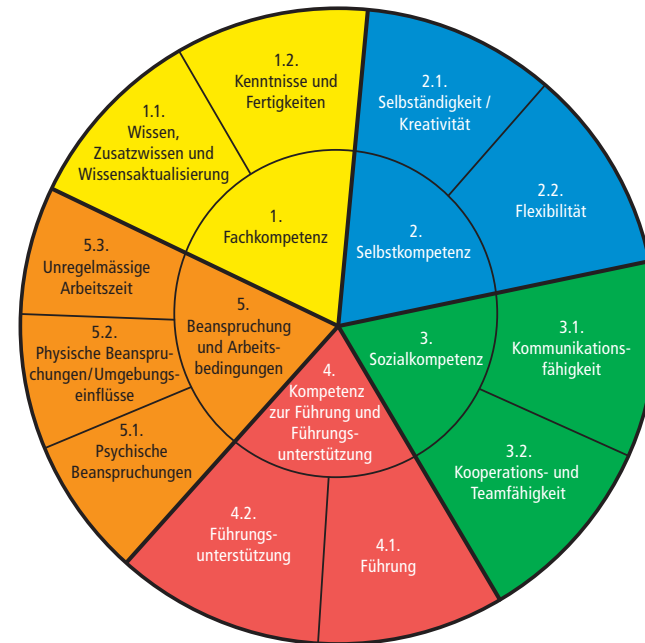
Diese Broschüre soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erklären, wie das neue Lohnsystem funktioniert und wie der individuelle Lohn zustande kommt. Weitere Teile sind das Mitarbeitergespräch 'Dialog' sowie die geltenden Übergangsbestimmungen.

Das neue Lohnsystem wurde gemäss den Grundsätzen der Mitwirkung gemeinsam mit den Personalverbänden und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen erarbeitet.

Die drei Komponenten des Neuen Lohnsystems

Die Funktionsstufe

Das Neue Lohnsystem besteht aus 15 Funktionsstufen (Anforderungsniveaus). Die Einstufung der Stellen erfolgt über die Bewertung folgender Merkmale:



Das neue Funktionsmodell basiert auf analytisch bewerteten Referenzfunktionen des ETH-Bereichs. Diese Funktionsbewertungen schafften die Voraussetzung, dass unterschiedliche Funktionen in Bezug auf ihre Anforderungen vergleichbar wurden. Diese ausgewählten Referenzfunktionen gewährleisteten eine grösstmögliche Objektivität für die Überführung ins neue Lohnsystem.

Funktionsraster ETH-Bereich	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Wissenschaftliche Funktionen															
101 Wissenschaftliche Assistenz															
1011-06 Anforderungsprofil I															
102 Wissenschaftliche und höhere wissenschaftliche Mitarbeitende															
1021-07 Anforderungsprofil I															
1022-08 Anforderungsprofil II															
1023-09 Anforderungsprofil III															
1024-10 Anforderungsprofil IV															
103 Leitende wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)															
1031-10 Anforderungsprofil I															
1032-11 Anforderungsprofil II															
1033-12 Anforderungsprofil III															
1034-13 Anforderungsprofil IV															
111 Wissenschaftliche Gruppenleitung															
1111-09 Anforderungsprofil I															
1112-10 Anforderungsprofil II															
1113-11 Anforderungsprofil III															
112 Wissenschaftliche Fachbereichsleitung															
1121-11 Anforderungsprofil I															
1122-12 Anforderungsprofil II															
1123-13 Anforderungsprofil III															
Support-Funktionen															
201/301 Mitarbeitende Support															
2011/3011-01 Anforderungsprofil															
2012/3012-02 Anforderungsprofil II															
2013/3013-03 Anforderungsprofil III															
202/302/402 Sachbearbeitung Support															
2021/3021/4021-03 Anforderungsprofil I															
2022/3022/4022-04 Anforderungsprofil II															
2023/3023/4023-05 Anforderungsprofil III															
203/303/403 Fachspezialist I Support															
2031/3031/4031-05 Anforderungsprofil I															
2032/3032/4032-06 Anforderungsprofil II															
2033/3033/4033-07 Anforderungsprofil III															
204/304/404 Fachspezialist II Support															
2041/3041/4041-07 Anforderungsprofil I															
2042/3042/4042-08 Anforderungsprofil II															
2043/3043/4043-09 Anforderungsprofil III															
2044/3044/4044-10 Anforderungsprofil IV															
501 Gruppenleitung															
5011-04 Anforderungsprofil I															
5012-05 Anforderungsprofil II															
5013-06 Anforderungsprofil III															
502 Sachbereichsleitung															
5021-06 Anforderungsprofil I															
5022-07 Anforderungsprofil II															
5023-08 Anforderungsprofil III															
5024-09 Anforderungsprofil IV															
503 Fachbereichsleitung															
5031-09 Anforderungsprofil I															
5032-10 Anforderungsprofil II															
5033-11 Anforderungsprofil III															
5034-12 Anforderungsprofil IV															
Management- und Stabsfunktionen															
601 Fachspezialisten (mit Leitungsfunktion)															
6011-11 Anforderungsprofil I															
6012-12 Anforderungsprofil II															
6013-13 Anforderungsprofil III															
6014-14 Anforderungsprofil IV															
602 Führungsfunktion (mit strategischer Führungsunterstützung)															
6021-11 Anforderungsprofil I															
6022-12 Anforderungsprofil II															
6023-13 Anforderungsprofil III															
6024-14 Anforderungsprofil IV															
603 Führungsfunktion (mehrere FB)															
6031-13 Anforderungsprofil I															
6032-14 Anforderungsprofil II															
6033-15 Anforderungsprofil III															

Das Resultat der Funktionsbewertungen besteht aus einem Funktionsraster, welcher sämtliche Funktionen im ETH-Bereich in 15 Anforderungsniveaus bzw. Funktionsstufen einteilt (bis anhin 38 Lohnklassen). In seiner systematischen Gliederung bildet er das gesamte Funktionsspektrum des ETH-Bereichs ab. Der Funktionsraster ist so aufgebaut, dass ein Funktionsstufenwechsel gleichzeitig eine Veränderung des Anforderungsniveaus und somit die Übernahme einer neuen Funktion erfordert, d.h. das bisher gültige Laufbahnprinzip (Aufstieg in einem festgelegten Klassenspektrum) wird durch ein so genanntes Einklassenprinzip abgelöst.

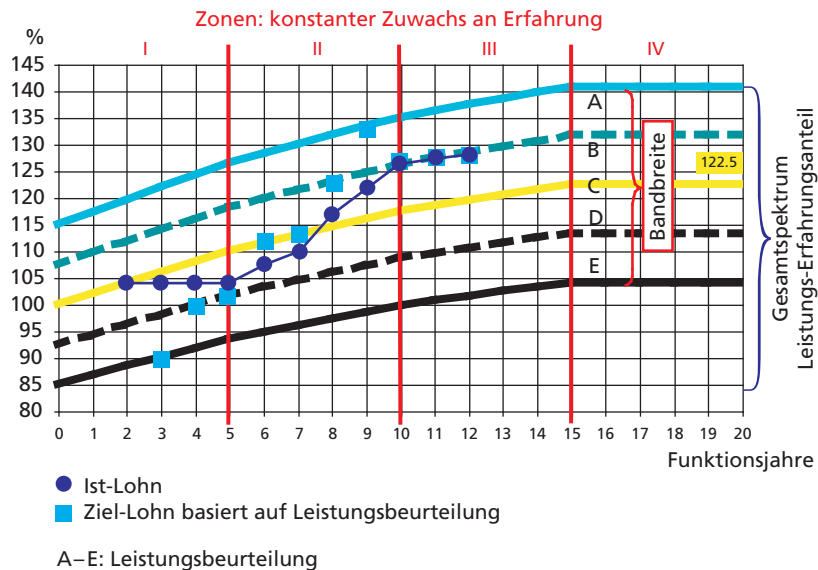
Der Erfahrungsanteil

Entscheidend für diesen Lohnbestandteil ist diejenige Erfahrung einer Person, welche für die Ausübung der von ihr wahrgenommenen Funktion nutzbringend ist. Externe Erfahrungen neuer Angestellter, die für die jeweilige Funktion relevant sind, werden bei der Salärberechnung angerechnet. Der jährliche Erfahrungsanteil steigt bis zu einem Maximum von 15 Jahren. Da der Erfahrungszuwachs bei Verbleib in der gleichen Funktionsstufe über die Jahre abnimmt, beschreiben die Lohnbänder einen degressiv ansteigenden Verlauf.

Der Leistungsanteil

Es gilt neu das Prinzip der moderaten leistungsorientierten Entlohnung. Das Erfassen des individuellen Leistungsbeitrags erfolgt für alle Funktionsstufen nach einheitlichen Grundsätzen. Massgebend ist die Beurteilung des Erreichens der vereinbarten Ziele und der Aufgabenerfüllung gemäss Stellenbeschreibung sowie Verhalten und Entwicklung. Die Bewertung erfolgt jährlich durch die Vorgesetzten und wird im Mitarbeitergespräch 'Dialog' besprochen und festgehalten.

Lohnband



Weitere Lohnkomponenten

Die **Betreuungszulagen**, **Treueprämien** und **Funktionszulagen** bleiben im heutigen Umfang bestehen.

In besonderen Fällen können Arbeitsmarktzulagen als flexibler Ausgleich temporärer, partieller Arbeitsmarkteinflüsse ausgesprochen werden. Es bestehen jedoch keine Ansprüche bzw. Besitzstandsgarantien darauf.

Sonderprämien

Ausserordentliche Leistungen von einzelnen Mitarbeitenden oder Teams sollen weiterhin über Sonderprämien (vorher Leistungsprämien) honoriert werden können. Neben dieser monetären Form stehen ebenso eine ganze Reihe von weiteren Möglichkeiten der separaten Leistungsanerkennung offen (Weiterbildung, Stages, Sabbaticals etc.).

Das Mitarbeitergespräch 'Dialog'

Ebenfalls wurden im Rahmen des Neuen Lohnsystems die Grundsätze zur Leistungserfassung, -beurteilung und -entlohnung neu erarbeitet. Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen (Aufgabenerfüllung, Verhalten, Entwicklung) werden zukünftig zwischen dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden in einem vertraulichen Gespräch direkt vereinbart und in schriftlicher Form festgehalten. Die Gespräche für die Zielvereinbarungen sollten während der ersten zwei Monate des Jahres stattfinden; die Gespräche für die Leistungsbeurteilung hingegen während des letzten Quartals des Jahres. Unter Berücksichtigung einer moderaten Steuerung der Löhne hat die Leistungsbeurteilung einen direkten Einfluss auf die individuellen Lohnanpassungen.

Die individuelle Leistung wird wie folgt beurteilt:

- A Übertrifft die Anforderungen wesentlich
- B Übertrifft die Anforderungen
- C Erfüllt die Anforderungen
- D Erfüllt die Anforderungen mehrheitlich
- E Erfüllt die Anforderungen teilweise
- N Erfüllt die Anforderungen nicht

Die Anforderungen im Stab ETH-Rat sind generell sehr hoch. Mitarbeitende, die den erwarteten Leistungen gänzlich entsprechen, werden mit einem C beurteilt und befinden sich somit mit ihrer Leistung auf hohem Niveau.

Lohnentwicklung

Die Anpassung der individuellen Löhne erfolgt nach dem Prinzip der leistungs- und erfahrungsabhängigen moderaten Steuerung. Dies bedeutet, dass der individuelle Lohn in Richtung der aktuellen Leistung, welche durch den so genannten Ziellohn repräsentiert wird, gesteuert wird. Dies geschieht unter Berücksichtigung des Erfahrungszuwachses und der verfügbaren Mittel.

Für die Anpassung des Lohnes gelten folgende Grundsätze:

Liegt der individuelle Lohn tiefer als der Ziellohn, welcher sich aufgrund der aktuellen Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ergibt, wird er im Rahmen der verfügbaren Mittel angehoben.

Liegt der individuelle Lohn höher als der Ziellohn, bleibt er unverändert. Eine Reduktion des aktuellen Lohnes ist nicht vorgesehen.



Anpassung der Lohnskala

Eigenständige Lohnpolitik statt Vollzug externer Vorgaben:

- Anpassungen der Lohnskala erfolgen durch den ETH-Rat.
- Der ETH-Rat prüft gemeinsam mit den Sozialpartnern jährlich die Beträge und die Abstufung der Lohnskala und passt diese bei Bedarf im Rahmen der verfügbaren Mittel an.
- Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt, die Teuerung und die Lohnpolitik des Bundes berücksichtigt.
- Eine Korrektur der Lohnskala führt nicht zwingend zu einer Anpassung des individuellen Lohnes.

Nächste Schritte

- Das Neue Lohnsystem ist ab 1. Januar 2006 gültig.
- Die Überführung der bisherigen Lohnklassen in die neue Funktionseinstufung wird Ende 2005 / anfangs 2006 jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt.
- Die bisherigen Ortszulagen werden per 31. Dezember 2005 aufgehoben und in den individuellen Lohn integriert.
- Für die Ermittlung der anrechenbaren Erfahrung wird ein vereinfachtes, im ETH-Bereich standardisiertes Verfahren angewendet.
- Die individuellen Löhne (inkl. Zulagen) bleiben bei der Überführung garantiert.
- Die Ermittlung des aktuellen Lohnes und die Überführung ins Neue Lohnsystem finden im Januar 2006 statt. Dies beinhaltet: aktueller Lohn inkl. Ortszulage sowie allfällige Lohnmassnahmen per 1. Januar 2006 (ordentliche/ausserordentliche Lohnerhöhungen) erfolgen nach bisherigem Recht.
- Die erste Leistungsbeurteilung wird spätestens im 4. Quartal 2006 im Personalgespräch 'Dialog' stattfinden. Grundlage dafür wird die Leistung der vorhergehenden 8-12 Monate sein.
- Ab Januar 2007 gilt die leistungsabhängige Entlohnung gemäss Neuem Lohnsystem.

Weitere detailliertere Informationen zum Neuen Lohnsystem werden ab 2006 auf dem ETH-Rat Intranet erhältlich sein.



ETH-Rat
ETH Zentrum
CH-8092 Zürich
Tel. 01 632 23 67
Fax 01 632 11 90
www.ethrat.ch