



Ausführungsbestimmungen zum Lohnsystem

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Ausgangslage und Ziel	4
2. Lohnpolitische Grundsätze	5
2.1 Anforderungs- und Funktionsgerechtigkeit	5
2.2 Leistungs- und Verwaltungserfolgsgerechtigkeit	7
2.3 Marktgerechtigkeit	7
3. Übergang zum neuen funktionsstufenorientierten Lohnsystem mit Lohnbändern	7
4. Jährliche Überprüfung der Löhne	8
5. Festsetzen der Anfangslöhne	8
6. Funktionswechsel	8
Anhang: Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen	9

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen gelten sowohl für weibliche wie männliche Personen, unabhängig der einzelnen Formulierung.

1. Ausgangslage und Ziel

Das Lohnsystem der Gemeindeverwaltung Bassersdorf orientiert sich am Lohnsystem des Kantons Zürich, das in den letzten Jahren nicht mehr systematisch gepflegt wurde. Im Kanton Zürich selbst wurde der generelle Stufenanstieg (aus Kostengründen) seit 9 Jahren ausgesetzt.

Mit der Einführung der neuen Organisationsstruktur per 1. Januar 2006 wurden Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb der Gemeindeverwaltung neu geregelt. **Die Neuverteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten wird durch die Neueinstufung aller Funktionen in Funktionsstufen abgebildet und durch das neue Lohnsystem anforderungsgerecht honoriert und unterstützt.**

Der Gemeinderat hat sich entschlossen, ein für die Gemeindeverwaltung **passendes, neues Lohnsystem** zu entwickeln und einzuführen. Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit einem externen Entlohnungsexperten, der über repräsentative Marktdaten verfügt, angegangen und umgesetzt.

Das Ziel war, ein **einfach handhabbares Lohnsystem** zu entwickeln, das auf wenigen Funktionsstufen mit Lohnbändern basiert, die sich am Markt orientieren. Das Lohnsystem soll eine **anforderungs- bzw. funktionsgerechte, wie auch eine leistungs- und verwaltungserfolgsgerechte und eine marktgerechte Lohngestaltung** sicherstellen.

Die Instrumente des neuen Lohnsystems ermöglichen, die **Anfangslöhne** neu eintretender Mitarbeitenden auf einfache Weise zu bestimmen, wie auch **die individuellen Löhne** der Mitarbeitenden der Lohnpolitik der Gemeindeverwaltung entsprechend **weiterzuentwickeln**.

Die **lohnpolitischen Grundsätze** (unter 2.) zeigen, was der Gemeinderat unter anforderungs-, leistungs-/verwaltungserfolgs- und marktgerechter Lohngestaltung versteht. Er ist sich bewusst, dass Lohngerechtigkeit nicht auf den Franken genau gemessen werden kann. Dies gilt für den Vergleich der Anforderungen in den verschiedenen Funktionen genauso wie für die Leistungs- und Erfolgsbeiträge der Mitarbeitenden in den Funktionen und schliesslich auch für den Vergleich mit dem Markt. Dieser kann nur Orientierungshilfen liefern, weil es sich bei den Marktdaten um einen funktionsstufenorientierten Vergleich handelt, in den die Löhne gleichwertiger aber nicht gleicher Funktionen aller Branchen und Verwaltungen eingeflossen sind. Wichtig sind dem Gemeinderat vor allem die internen Lohn-Relationen, d.h. vergleichbare Funktionen sollen verwaltungsintern gleich entlohnt werden. Das Lohnkonzept muss in seiner Grundstruktur stimmen, es muss die Richtung aufzeigen, damit auf dieser Basis die individuellen Löhne stimmig weiterentwickelt werden können.

Bei der Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen lehnt sich der Gemeinderat an das **Funktionsstufenkonzept** von Cepec (Centre d'étude de projets économiques) an, das auch die Basis für überbetriebliche Lohnvergleiche liefert. **Als Basis für die Einstufung dienten die in den Abteilungen erarbeiteten Funktionsprofile.**

Bei der Definition der Lohnbänder hat sich der Gemeinderat an die **Richtlinien des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV)** angelehnt, die äquivalent sind zu den Cepec-Funktionsstufen, da Cepec für den SKV regelmässig die Salärvergleiche durchführt.

Die **Lohnbänder der jeweiligen Funktionsstufe** orientieren sich in Bezug auf ihren Verlauf an Zürcher Marktlinien von Cepec. Sie verlaufen in jungen Jahren jeweils relativ steil, was einem raschen Erfahrungszuwachs in der jeweiligen Funktion entspricht. Mit zunehmendem Lebensalter verlaufen die Lohnbänder flacher. Pro Funktionsstufe wurde ein Lohnband von 30 % gewählt. Innerhalb (oder in Ausnahmefällen auch ausserhalb) des Lohnbandes wird nach dem Leistungs- und Verwaltungserfolgsbeitrag in der jeweiligen Funktion differenziert.

2. Lohnpolitische Grundsätze

Die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung Bassersdorf sollen möglichst gerecht bezahlt werden, das heisst **anforderungs-, leistungs-/verwaltungserfolgs- und marktgerecht**. Ein modernes Lohnsystem geht von den Aufgaben und Anforderungen in den Funktionen und den dafür notwendigen Kompetenzen und Erfahrungen aus. Es berücksichtigt aber auch die in der Funktion erbrachte Leistung und den Beitrag zum Verwaltungserfolg.

Die Mitarbeitenden wissen, welcher Funktionsstufe ihre Funktion zugeordnet ist und sie kennen das Lohnband ihrer Funktionsstufe. Dieses kann bei der jeweiligen Abteilungsleitung oder beim Personaldienst eingesehen werden.

2.1 Anforderungs- und Funktionsgerechtigkeit

Um **Anforderungsgerechtigkeit** zu erreichen, werden alle Funktionen ihrer Bedeutung entsprechend Funktionsstufen zugeordnet, welchen, wie bereits erwähnt, ein Lohnband zugeordnet ist.

Massgebend für die Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen sind:

- der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung
- die Komplexität der Aufgabe
- die daraus resultierenden Anforderungen

wie dies in den Funktionsprofilen umschrieben ist.

Bei den **ausführenden Funktionen** ist das Ausbildungsniveau, das normalerweise für die Ausübung der Funktion erforderlich ist, ein guter Indikator für die Zuordnung der Funktion zur Funktionsstufe, bei den **Leitungsfunktionen** (Leistungsgruppenleiter, Bereichsleiter, Abteilungsleiter, Verwaltungsdirektor) ist es das Ausmass der Verantwortung für den Verwaltungserfolg.

Folgende Funktionsstufen werden unterschieden:**1**

Funktionen, in denen **einfache Arbeiten** nach Anweisungen verrichtet werden, die keine besondere Ausbildung, sondern lediglich eine Anlehre voraussetzen.

2

Funktionen, die durch **sich wiederholende, eher einfache Aufgaben** mit begrenzter Autonomie charakterisiert werden können. Um diese Aufgaben ausüben zu können, ist im Allgemeinen eine reduzierte (zweijährige) Ausbildung erforderlich.

3

Funktionen mit **vielseitigen Aufgaben**, die mit einer bestimmten Autonomie ausgeführt werden, für die normalerweise eine 3- oder 4-jährige Berufslehre erforderlich ist.

4

Funktionen mit **anspruchsvollen Spezialistenaufgaben**, die weitgehend autonom ausgeführt werden und normalerweise eine fachspezifische Zusatzausbildung erfordern.

5

Funktionen, deren Inhaber für den Erfolg einer **Leistungsgruppe** verantwortlich sind und Führungsaufgaben wahrnehmen oder Funktionen mit **anspruchsvollen Spezialistenaufgaben**, die besondere, sehr qualifizierte Fähigkeiten verlangen, wenn auch im Allgemeinen noch keine Hochschulausbildung.

6

Funktionen, deren Inhaber für den **Erfolg eines Verwaltungsbereichs** oder einer vergleichbaren Organisationseinheit verantwortlich sind oder Funktionen, in denen **komplexe Spezialistenaufgaben** wahrgenommen werden, die normalerweise eine Hochschul- oder gleichwertige Ausbildung voraussetzen.

7

Funktionen, deren Inhaber für den **Erfolg einer Verwaltungsabteilung** oder einer anderen vergleichbaren selbständigen Organisationseinheit verantwortlich sind, zu der verschiedene Bereiche gehören oder Funktionen, deren Inhaber eine **wichtige Verwaltungsaufgabe** auf hohem Spezialisten-Niveau wahrnehmen, die nicht in erster Linie durch Führungsverantwortung, sondern durch die Komplexität und Bedeutung der Aufgaben für die Verwaltung charakterisiert werden können. Die Funktionsinhaber verfügen normalerweise über eine Hochschul- oder gleichwertige Ausbildung.

8

Funktion, deren Inhaber die **Verantwortung für den gesamten Verwaltungserfolg** als Geschäftsleiter oder Verwaltungsdirektor im Sinne eines CEO der Verwaltung trägt. Der Funktionsinhaber verfügt normalerweise über eine Hochschul- oder gleichwertige Ausbildung.

2.2 Leistungs- und Verwaltungserfolgsgerechtigkeit

Innerhalb des Lohnbandes wird nach **Leistungsniveau und/oder Verwaltungserfolgsbeitrag** des Funktionsinhabers unterschieden. Dabei wird im Allgemeinen von Zielen ausgegangen, die messbar oder zumindest feststellbar sind. Entsprechend dem individuellen Leistungsniveau und/oder dem erzielten Verwaltungserfolg, werden die Mitarbeitenden in sinnvoller Relation zueinander innerhalb oder auch ausserhalb des definierten Lohnbandes der entsprechenden Funktionsstufe platziert. Besonders tiefe und besonders hohe Löhne müssen begründet werden können.

Mögliche Faktoren und Kriterien für eine Differenzierung nach individueller Leistung und Verwaltungserfolgsbeitrag sind:

Faktoren, welche die individuelle Leistung beeinflussen

- Aufgabenerfüllung und/oder Zielerreichungsgrad
- Breite und Tiefe des fachlichen Einsatzes
- Sozial-/Führungsverhalten
- Zeitliche und örtliche Flexibilität
- Übernahme neuer, besonderer Aufgaben
- Mitarbeit in Projekten
- Laufende funktionsorientierte Weiterbildung
- evtl. weitere, funktionspezifische Indikatoren

Faktoren, die den Verwaltungserfolg beeinflussen:

- Zielerreichungsgrad Legislatur- bzw. Jahresziele
- Bürgerzufriedenheit
- Notwendigkeit von Überzeugungsarbeit in der Öffentlichkeit
- evtl. weitere, funktionspezifische Indikatoren

Um auch bei lohnmässig gut positionierten Mitarbeitenden, die besondere Leistungen erbringen, einen gewissen Spielraum in der Entlohnung zu haben, kann das Instrument der **Einmalzulage** eingesetzt werden. Dadurch ist die Möglichkeit gegeben, ausserordentliche Leistungen motivierend zu anerkennen, ohne bereits hohe Fixlöhne weiter anzuheben.

2.3 Marktgerechtigkeit

Der funktionsstufenorientierte Marktvergleich von Cepec liefert Indikatoren, wo die Gemeindeverwaltung Bassersdorf in der Region Zürich lohnmässig positioniert ist.

3. Übergang zum neuen funktionsstufenorientierten Lohnsystem mit Lohnbändern

Grundsätzlich werden die **bisherigen Löhne** der Mitarbeitenden ins neue funktionsstufenorientierte Lohnsystem übernommen.

Überdurchschnittlich hohe und überdurchschnittlich tiefe Löhne (solche, die mehr als 5 % über oder unter dem Lohnband liegen) können durch die Anstellungsinstanz in einem oder in mehreren Schritten ins Lohnband geführt werden.

4. Jährliche Überprüfung der Löhne

Auf Antrag der Geschäftsleitung legt der Gemeinderat anlässlich der März-Arbeitstagung die zur Verfügung stehende Summe für Lohnanpassungen jährlich fest.

Die **individuelle Lohnentwicklung** der Mitarbeitenden orientiert sich künftig an zwei Faktoren,

- an der Position der Funktion im oder ausserhalb des zugeordneten Lohnbands und
- am Qualifikationsniveau bzw. am Leistungs- und Verwaltungserfolgsbeitrag der Funktionsinhaber.

Der Verwaltungsdirektor entscheidet auf Antrag der Abteilungsleiter über die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden, der Gemeinderat auf Antrag des Verwaltungsdirektors über die individuelle Lohnentwicklung der Mitglieder der Geschäftsleitung, der Gemeinderat auf Antrag des Gemeindepräsidenten über die individuelle Lohnentwicklung des Verwaltungsdirektors.

Die **Lohnbänder** werden durch die Geschäftsleitung **regelmässig überprüft**. Falls eine Anpassung aufgrund von Teuerung, Marktsituation etc. nötig erscheint, wird dem Gemeinderat ein Vorschlag unterbreitet .

5. Festsetzen der Anfangslöhne von neu eintretenden Mitarbeitenden

Die Anfangslöhne von neueintretenden Mitarbeitenden und von Mitarbeitenden, welche intern die Funktion wechseln, werden durch die Abteilungsleiter in Absprache mit der Leiterin Personaldienst bzw. mit dem Verwaltungsdirektor festgelegt. Grundsätzlich sollen die Anfangslöhne tendenziell im unteren Bereich des Lohnbandes liegen. Unter Berücksichtigung von Erfahrung, nachgewiesenen Kompetenzen und erwarteter Leistung kann begründet von dieser Regel **abgewichen werden. Dabei ist die Positionierung der bisherigen Mitarbeitenden mit gleichwertigen Aufgaben und Anforderungen** zu berücksichtigen. Der Verwaltungsdirektor entscheidet abschliessend, wenn zwischen Abteilungsleitung und Leiterin Personal kein Konsens zustande kommt.

Für das **Festlegen der Anfangslöhne der Mitglieder der Geschäftsleitung** (Verwaltungsdirektor und Abteilungsleiter) ist der Gemeinderat zuständig.

6. Funktionswechsel

Falls aufgrund geänderter Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen eines Mitarbeitenden ein Funktionswechsel angezeigt ist, stellt der Abteilungsleiter nach Absprache mit der Leiterin Personaldienst einen entsprechenden Antrag an den Verwaltungsdirektor. Der Verwaltungsdirektor entscheidet abschliessend. Ein Funktionsstufenwechsel löst nicht automatisch eine Lohnerhöhung aus.

Genehmigt durch den Gemeinderat am 19. Dezember 2006

GEMEINDERAT BASSERSDORF

Franz Zemp, Präsident

Rolf Rinderknecht, Verwaltungsdirektor

Anhang
Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen

Stufe	Funktion
1	Hilfshauswart 1 Hilfsstrassenwart Kassierer Küchenhilfe Mitarbeiter Mittagstisch Raumpfleger Raumpfleger-Wäscher Zählerableser
2	Aktivierungstherapeut Mitarbeiter Bibliothek Hilfshauswart 2 Hilfspfleger Kleinkinderzieher Leiter Mittagstisch Pflegeassistent
3	Bibliotheksleiter Stv. Hauswart Klärwart Koch Teamleiter Krippe Küchenchef Stv. Materialwart Mechaniker Monteur Pfleger dipl. 1 Sachbearbeiter 1 Strassenwart Weibel
4	Gemeindepolizist Jugendarbeiter Pfleger dipl. 2 Sachbearbeiter 2 Salärbuchhalter

Stufe	Funktion
5	Asylkoordinator Bibliotheksleiter Leiter Personaldienst Klärwerkmeister Küchenschef Leistungsgruppenleiter mit Führungsverantwortung Leiter Pflegedienst Stv. Leiter Schulverwaltung Stv. Liegenschaftenverwalter Schulsozialarbeiter Sozialarbeiter
6	Bereichsleiter Controller Dienstchef Gemeindepolizei Jugendbeauftragter Leiter Pflegedienst Leiter Schulverwaltung Schulpsychologe
7	Abteilungsleiter Leiter Altersheim Leiter Betreibungsamt
8	Verwaltungsdirektor

