



Erläuterungen zur Neugestaltung des Lohnsystems

1. Mehr Gleichbehandlung

Vergleichbare Funktionen werden nach einheitlichen Kriterien derselben Funktionsstufe zugeordnet. Massgebend sind insbesondere die Stellung im Organigramm, die Führungs- und Fachverantwortung sowie die Anforderungen der Stelle.

2. Erfassen der Stellenanforderungen

Die Stellenanforderungen werden im Lohnsystem transparent ausgewiesen. Damit wird nachvollziehbar, welche Verantwortung, Ausbildung und Qualifikation für die einzelnen Funktionsstufen vorausgesetzt werden.

3. Anpassung an marktübliche Lohnbänder

Die bisherigen Jahreslohnspannen wurden 2024 auf der Grundlage von Richtwerten aus dem Jahr 2017 festgelegt und lagen damit bereits bei ihrer Einführung eher tief. Seither sind die Löhne in der öffentlichen Verwaltung aufgrund des Fachkräftemangels und der Teuerung weiter gestiegen. Die neuen Lohnbänder schaffen einen marktgerechten Handlungsspielraum und verbessern die Voraussetzungen für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender.

4. Keine automatische Lohnerhöhung

Die Lohnbänder legen lediglich den möglichen Lohnrahmen fest. Aus höheren Bandobergrenzen entsteht kein Anspruch auf eine entsprechende Lohnerhöhung. Die individuelle Einreihung richtet sich nach Funktion, Verantwortung, Ausbildung, Berufserfahrung, Marktumfeld und Leistung. Die oberen Bereiche der Lohnbänder bleiben Mitarbeitenden mit langjähriger Erfahrung, besonderer Fachkompetenz oder erhöhter Verantwortung vorbehalten.