



Anwendung in den öffentlichen Verwaltungen

Salärvergleich zwischen öffentlichem und privatem Sektor

Beispiel einer Studie für eine Gruppe von halbstaatlichen Institutionen

1. Eine neue Situation schafft neue Bedürfnisse
2. Das System der Lohnklassen
3. Die Vergleichsmethode
4. Die Analyse
5. Entwicklung in Richtung eines Funktionsstufen-Systems mit Normlinien und Lohnbändern

Darstellungen

1. Beispiel der Klassierung von Funktionen
2. Entwicklung der Entlohnung in einer Gehälterskala
3. Entwicklung der Entlohnung eines Verwaltungsangestellten
4. Cepec-Schema der Funktionsstufen
5. Tendenzlinien CH 6N bis 5N
6. Äquivalenz zwischen den Klassen der Verwaltung X und den Cepec Funktionsstufen
7. Vergleich der Salärunterschiede zwischen Klassen bzw. zwischen Cepec Funktionsstufen
8. Definition der internen Normlinien
9. Vergleich der internen Normlinien mit dem Markt
10. Normlinien und Lohnbänder

1. Eine neue Situation schafft neue Bedürfnisse

Der Prozess der Liberalisierung oder Privatisierung eines Teils des öffentlichen Sektors (Swisscom, Die Post, SBB etc.) zwingt die betroffenen Unternehmen, auch ihr Entlohnungssystem zu überprüfen. In ihrem Kielwasser beginnen auch die eigentlichen öffentlichen Verwaltungen wie auch andere halbstaatliche Gruppierungen, ihr Salärmanagement zu hinterfragen.

Im Rahmen dieser Bestrebungen wurde Cepec schon verschiedentlich beauftragt, Salärvergleiche durchzuführen für kantonale Verwaltungen, für halbstaatliche Institutionen oder für Unternehmen, die privatisiert wurden oder auf dem Weg dazu sind.

Der vorliegende Artikel basiert auf einer Studie für eine Gruppe von halbstaatlichen Institutionen, deren Salärsystem durch dasjenige des Kantons bestimmt ist, in dem sie aktiv sind. Der Artikel hat zum Ziel, eine Methode des Vergleichs mit dem Arbeitsmarkt im privaten Sektor aufzuzeigen. Er soll auch darlegen, wie ein System mit Lohnklassen zu einem solchen mit Funktionsstufen weiter entwickelt werden kann.