

# Das Lohnsystem SEK-FEPS

## Beschreibung:<sup>1</sup>

### 1. Grundsätze

Der Schweizerische Evangelische Kirchenbund will die Mitarbeitenden gerecht entlohnen und orientiert sich an Anforderungs- und Marktgerechtigkeit. Das Lohnsystem soll transparent, nachvollziehbar und einfach zu handhaben sein.

Das Lohnsystem geht von den Aufgaben und Anforderungen in den Funktionen und der dafür notwendigen Ausbildung und entsprechenden Erfahrungen aus. Die Entlohnung orientiert sich an aktuell bezahlten Löhnen, wie sie durch die Firma CEPEC in vielen Berufen schweizweit jährlich erhoben werden.

### 2. Lohnbänder

Die Löhne des SEK sind vergleichbar mit Löhnen anderer Arbeitgeber. Als Referenzgruppe definiert sind die administrativen Berufe der Region Bern.

Aus den bei der Referenzgruppe erhobenen Lohndaten wird für jede Funktionsstufe eine Lohnleitlinie über die durchschnittliche Lohnhöhe und das Alter definiert. Die Lohnleitlinien verlaufen mit zunehmendem Alter ansteigend und widerspiegeln damit den Zuwachs an Berufs- und Lebenserfahrung. Ab dem 55. Lebensjahr werden die Lohnleitlinien auf der erreichten Höhe konstant gehalten.

Entlang den Lohnleitlinien definiert der SEK ein Lohnband von +/- 10%, innerhalb dessen sich die Löhne der Mitarbeitenden bewegen sollen.

### 3. Funktionsstufen

Alle im SEK wahrgenommenen Funktionen werden in einem Funktionenkatalog aufgeführt und einer Funktionsstufe zugeordnet. Massgebend für die Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen sind:

- der Umfang der Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung
- die Komplexität der Aufgabe
- die daraus resultierenden Anforderungen an Qualifikation und Ausbildung.

Die Definition und Beschreibung der Funktionen, die als Basis für die Zuordnung zu den Funktionsstufen dienen, werden durch die Geschäftsstelle im Zweijahresrhythmus überprüft und allenfalls durch den Rat angepasst.

### 4. Einstufung

Die grundsätzliche Einstufung in ein bestimmtes Lohnband ergibt sich aus der Funktion resp. den Anforderungen an den Stelleninhaber.

Grundlage der Lohneinstufung ist die Mittellinie. Jede Abweichung davon ist zu begründen.

Kriterien zur Abweichung sind insbesondere:

- Der bei der Anstellung ausgehandelte Anfangslohn, der in der Regel unterhalb der Mittellinie liegt und vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptiert wurde
- Eine innerhalb der Funktionsstufe vom Durchschnitt abweichende Aufgabenstellung und Verantwortung.

---

<sup>1</sup> Quelle: Ratssitzung vom 06./07.09.2005, Traktandum 12.

## 5. Entwicklung der Lohnsumme und der individuellen Lohnhöhe

Der Rat beschliesst jährlich über die Entwicklung der gesamten Lohnsumme. Er kann dabei Anteile für die Teuerung und für individuelle Lohnerhöhungen definieren.

### Funktionskatalog:

CEPEC-Stufe	Funktion	Anforderungen, charakteristische Aspekte
4N	Geschäftsleiter	Universitätsabschluss. Gute Kenntnisse in Theologie und in Betriebswirtschaft. Führungserfahrung in der Administration von Kirche oder Non-Profit-Organisationen.
4N5S	Abteilungsleiter	Universitätsabschluss. Gute Kenntnisse in Theologie und in Betriebswirtschaft. Führungserfahrung in Kirche oder Non-Profit-Organisationen.
5S	Stabsstellenleiter	Universitäts- oder Fachhochschulabschluss mit Kenntnissen in Theologie und Fachbereich.
5NS	Wissenschaftliche Mitarbeitende/Beauftragte	Universitätsabschluss in Theologie oder im geforderten Fachbereich mit theologischen Fachkenntnissen.
5N	Fachmitarbeitende	Fachhochschulabschluss
6S	Wissenschaftliche Assistenzen	unmittelbar nach Universitätsabschluss in Theologie, befristete Anstellung, ev. im Zusammenhang mit Dissertation
	Administrative Assistenzen	Kauffrau/Kaufmann mit Fachausweis Direktionsassistentin
	Webmaster	Erfahrung als Webmaster, ev. Fachausweis
6N	Sekretariate	Kauffrau/Kaufmann Profil E
	Buchhaltung	Kauffrau/Kaufmann Profil E
7S	Büromitarbeitende	Kauffrau/Kaufmann Profil B

## 6. Jährliche Überprüfung der Lohnsumme und der individuellen Lohnhöhe

Die Umsetzung auf die einzelnen Löhne erfolgt durch den Leiter Geschäftsstelle in Abhängigkeit der Position im definierten Lohnband. Die Umsetzung auf die Löhne der Abteilungsleiter und des Leiters Geschäftsstelle erfolgt durch den Rat.