

Anhang A:**Merkmalskatalog (BSG), Stand 23. Juni 1998**

<i>Merkmal für Bewertung</i>	<i>Ausprägung und Bewertung</i>
AAusbildung und Weiterbildung	1: Minimale Schulbildung, kurze Einarbeitung 2: Anerkannte Anlehre oder längere Einarbeitung 3: Abgeschlossene Berufslehre, Handelsdiplom (auch Bürolehre und «Zweitberuf») 4: Mittelschule (Matura, Lehrerseminar) oder Berufsausbildung mit intensiver Weiterbildung 5: Höhere Berufsbildung (HTL, HWV, eidg. Buchhalterdiplom, Sekundarlehrerdiplom) 6: Hochschule, Universität
BPraktische Erfahrung (soweit relevant für die Stelle)	1: Tage bis Wochen 2: 1 – 2 Jahre Berufspraxis 3: 3 – 5 Jahre Berufspraxis bzw. eingehende Erfahrung auf Spezialgebiet 4: Eingehende Erfahrung auf einigen Gebieten
CGeistige Beweglichkeit (evtl. besondere manuelle Geschicklichkeit)	1: Nicht speziell, es stellen sich Routineaufgaben 2: Mittel, bewährte Methoden stehen zur Verfügung 3: Hoch, wenig Rückgriff auf bewährte Muster möglich 4: Sehr hoch, innovative Probleme dominieren, hohe Kreativität verlangt
DKörperliche Beanspruchung	1: Gering, wechselnde Positionen mit leichter Körperbelastung 2: Arbeitsausführung oft stehend, dauernde mittlere Körperbelastung 3: Erhebliche Körperbelastung über

	längere Zeit oder starke kurzzeitige Belastung
	4: Starke Körperbelastung über längere Zeit
E Vielfalt des Aufgabenbereichs	1: Gering, homogene Materie 2: Mittel, noch im Rahmen der bewerteten Ausbildung 3: Hoch, auch Zusatz- oder benachbarte Gebiete 4: Sehr hoch, ausgesprochen heterogener Aufgabenkomplex
F Bestimmtheit der Aufgabenerledigung/Problemlösung	1: Arbeitsausführung nach klaren Vorgaben, eindeutige Handlungsabläufe 2: Arbeitsausführung nach bekannten (Berufs-)Regeln 3: Arbeitsausführung nach umfangreichen, vielfältigen Grundlagen bzw. Regeln 4: Einzelfälle werden im Rahmen von groben Richtlinien und Usancen selbständig bearbeitet 5: Ziele sind bekannt, Zeitpunkt und Art der Massnahmen müssen selbständig bestimmt werden 6: Es liegen nur allgemeine Ziele vor. Teilziele und Massnahmen müssen selbständig abgeleitet werden
GSchwierigkeitsgrad der Entscheidungen	1: Keine eigentlichen Entscheide zu treffen 2: Beurteilungskriterien und Folgen der Entscheide eindeutig. Entscheide wiederholen sich häufig 3: Beurteilungskriterien und Folgen der Entscheide gut zu bestimmen 4: Entscheide basieren zum Teil auf ungewissen Annahmen. Erfahrungswerte bekannt. Entscheidungsfolgen bestimmbar

	5: Entscheide basieren wesentlich auf ungewissen Annahmen. Entscheidungsfolgen weitgehend bestimmbar 6: Entscheide sind sehr komplex und risikoreich, Entscheidungsfolgen nur abschätzbar
HSchwierigkeitsgrad der Realisierung	1: Realisierung erfordert keine besonderen Vorbereitungen 2: Realisierung erfordert eine gute Arbeitsvorbereitung 3: Realisierung erfordert eine gute dispositive Planung 4: Realisierung erfordert Organisation und Planung
I Ausführungsverantwortung («selber machen»)	1: Keine oder sehr geringe Verantwortung (unmittelbare Kontrollen durch Chef) 2: Für Sorgfalt und/oder erhebliche Sachmittel (häufige Kontrollen) 3: Für Richtigkeit und/oder erhebliche Finanzmittel (gelegentliche Kontrollen) 4: Für hohe Leistungsqualität und/oder sehr grossen Nutzen (gelegentliche Kontrollen)
J Führungsverantwortung (u.U. auch Durchsetzung nach aussen)	1: Keine Verantwortung 2: Teilweise vorhanden, als Stellvertreter 3: Vorhanden, Folgen sofort feststellbar, wenige Unterstellte 4: Mittel, gut überblickbar, mehrere Unterstellte 5: Hoch, Überblick nicht leicht. Viele Unterstellte 6: Sehr hoch, Überblick anspruchsvoll, Folgen nur längerfristig feststellbar
KEigenständige Fach- bzw. Projektverantwortung (auch als Korrektiv)	1: Geringe oder nicht spezielle Verantwortung 2: Mittel, im Berufsrahmen Chef vorhanden

-
- 3: Hoch, repräsentiert Fachgebiet
 - 4: Sehr hoch, steht für Fachgebiet
«gerade»
-

- L Arbeitsbedingungen (Umwelt, 1: Gute Arbeitsbedingungen
Stress)
- 2: Manchmal Beeinträchtigung
 - 3: Oft und länger Beeinträchtigung
 - 4: Dauernd Beeinträchtigung, manchmal
Extrembedingungen

Anhang B:¹**Funktionsstufen und Lohnleitlinien**

Funktionsstufe	Funktionswert	Startjahr	Lohnminimum 2013	Lohnerhöhungen				Lohnmaximum 2013
				1.-5. Jahr	6.-10. Jahr	11.-15. Jahr	16.-20. Jahr	
1	15 - 17	19	3'560	2.5%	2.0%	2.0%	1.5%	5'696
2	18 - 21	19	3'920	2.5%	2.0%	2.0%	1.5%	6'272
3	22 - 23	20	4'310	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	6'896
4	24 - 25	22	4'750	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	7'600
5	26 - 27	22	5'250	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	8'400
6	28 - 29	25	5'810	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	9'296
7	30 - 31	25	6'470	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	10'352
8	32 - 33	25	7'130	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	11'408
9	34 - 35	28	7'860	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	12'576
10	36 - 37	28	8'670	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	13'872
11	38 - 39	28	9'510	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	15'216
12	40 - 41	28	10'450	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	16'720

Anhang C:²**Beispiel Lohnentwicklungsmatrix**

		Gesamtbeurteilung				
		A	B	C	D	E
Bandposition	a	350	250	200	50	– 25
	b	300	200	150	25	– 50
	c	250	150	100	0	– 75
	d	225	125	75	– 25	–100
	e	175	75	50	– 50	–125

¹ Fassung von Anhang B gemäss Nachtrag vom 4. Dezember 2012

² Fassung von Anhang C gemäss Nachtrag vom 10. Dezember 2002

Anhang D:³**Berechnungsfaktor bei aufsteigenden Lohnleitlinien**

Berechnungsbeispiel für den Berechnungsfaktor (0 – 100 %)

Annahmen:

bewilligte Mittel:	1,2 % der budgetierten Lohnsumme (ind. Lohnentwicklung)
2 Personen:	Person A (Alter: 30 Jahre) bzw. Person B (Alter: 50 Jahre)
Funktionsstufe:	beide 5
Bandposition:	beide c
Gesamtbeurteilung:	beide B
Lohnentwicklungsmatrix:	Indexwert für beide 200
Steigung der Lohnleitlinie:	3,0 % bzw. 0,0 %
Berechnungsfaktor:	auf 24 % eingestellt (1/5 der Lohnerhöhung)
Lohnentwicklung:	3,8 % bzw. 2,4 %

Berechnung:

je für Person A und B:

$$\frac{1,2 \% (\text{bewilligte Mittel}) \times 200 (\text{Indexwert LEM})}{100} = 2,4 \%$$

zusätzlich nur für Person A:

$$\frac{[200 (\text{Indexwert LEM}) \times 3,0 \% (\text{Steigung Lohnleitlinie})] \times 24 \% (\text{Berechnungsfaktor})}{100} = 1,4 \%$$

³ Fassung von Anhang D gemäss Nachtrag vom 7. September 2004