

Gehaltsreglement

Fassung vom 1. Dezember 2016

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Dieses Gehaltsreglement gilt für die Entlohnung aller Mitarbeitenden der Schweizerischen Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität (nachfolgend Stiftung genannt) gemäss Art. 39 des Personalreglements vom 24. März 2016.

² Dieses Gehaltsreglement ist integrierender Bestandteil jedes Anstellungsvertrags mit der Stiftung.

Art. 2 Grundlagen

¹ Dieses Gehaltsreglement orientiert sich am Lohnsystem der bernischen Kantonsverwaltung, insbesondere Art. 68 ff. des bernischen Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG-BE) samt dessen Anhang I sowie Art. 31 ff. der bernischen Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV-BE) samt deren Anhängen 1 und 2 und an der Einstiegsstufenverordnung vom 13. September 2006 (ESV-BE).

² Die in Absatz 1 erwähnten Erlasse sind sinngemäss anwendbar, sofern dieses Gehaltsreglement oder andere Regelungen der Stiftung bezüglich des Lohns keine oder keine anderslautenden Bestimmungen enthalten.

2. Einreihung der Funktionen und Festlegung des Anfangslohns

Art. 3 Einreihung der Funktionen

¹ Die Funktionen werden als Zielgrösse den folgenden Lohnklassen des Lohnsystems des Kantons Bern zugeordnet:

a) Direktor/in	26
b) Bereichsleiter/in (Bereiche 1-4)	24
c) Leiter/in Kommunikation und PR	22
d) Programmkoordinator/in	22
e) Projektmitarbeiter/in I	18
f) Projektmitarbeiter/in II	17

g) Assistent/in der Geschäftsleitung	16
h) Mitarbeiter/in Kommunikation	16
i) Mitarbeiter/in Finanzen, Buchhaltung, Controlling	16
j) Sachbearbeiter/in I	15
k) Sachbearbeiter/in II	14
l) Mitarbeiter/in Empfang/Telefonie/Administration	11

² In begründeten Fällen kann von dieser Einreihung um bis zu zwei Lohnklassen nach unten oder nach oben abgewichen werden. Solche Abweichungen benötigen in jedem einzelnen Fall die Zustimmung des Stiftungsrats.

³ Für die unbefristete Stellvertretung der Direktorin bzw. des Direktors und der Bereichsleitenden erfolgt die Entschädigung der entsprechenden Personen mit einer zusätzlichen Lohnklasse zu jener ihrer Stammfunktion.

Art. 4 Gehaltsstufen

¹ Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent.

² Dem Grundgehalt vorangestellt sind zwölf Einstiegsstufen von je 0,75 Prozent des Grundgehalts. Einstiegsstufen gelangen zur Anwendung, falls das Grundgehalt wesentlich höher ist als das Anfangsgehalt vergleichbarer Stellen anderer Arbeitgeber. Sie gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkt nach ihrer Grundausbildung in den Dienst der Stiftung eintreten bzw. weniger als drei Jahren anrechenbarer Berufspraxis aufweisen.

Art. 5 Festlegung des Anfangslohns

¹ Das Anfangsgehalt neu eintretender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht dem Grundgehalt der massgebenden Lohnklasse, wenn die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt sind und keine zusätzlichen Gehaltsstufen zur Berücksichtigung dienlicher Erfahrungen und Fähigkeiten angerechnet werden können.

² Direkt dienliche Praxisjahre können mit bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden. Dabei sind der Beschäftigungsgrad in früheren Stellen und die Vergleichbarkeit früherer Tätigkeiten mit der neuen Stelle sowie die Arbeitsmarktlage angemessen zu berücksichtigen. Nicht angerechnet wird die Zeit der Aus- und Weiterbildung einschliesslich der dazu gehörenden Praktika, die für die Ausübung der Funktion erforderlich sind.

³ Berufliche oder ausserberufliche Tätigkeiten wie die Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes, die für die Ausübung der Funktion indirekt dienlich sind, können mit einer Gehaltsstufe für ein volles Jahr, höchstens aber mit insgesamt 15 Gehaltsstufen, angerechnet werden.

⁴ Für das gleiche Jahr dürfen Gehaltsstufen nicht mehrfach nach Absatz 2 und 3 angerechnet werden.

⁵ Bei der Einstufung von neu anzustellendem Personal ist auch auf die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine vergleichbare Funktion unter ähnlichen beruflichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, Rücksicht zu nehmen.

3. Lohnerhöhungen

Art. 6 Allgemeine Bestimmungen

¹ Der Lohn der Mitarbeitenden kann sich durch individuelle Erhöhungen und generelle Erhöhungen jeweils auf den Beginn eines Kalenderjahres verändern.

² Der Stiftungsrat legt jährlich die Mittel fest, welche im Folgejahr für individuelle und generelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stehen.

³ Es besteht in beiden Fällen kein Rechtsanspruch auf Lohnerhöhungen.

Art. 7 Individuelle Lohnerhöhungen

¹ Individuelle Lohnerhöhungen erfolgen durch Anrechnung von zusätzlichen Gehaltsstufen bis zum Erreichen des Maximalbetrags der Lohnklasse.

² Es können jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen angerechnet werden. Die Anrechnung ist abhängig vom Ergebnis der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung. Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach Art. 163 PV-BE.

³ Die Anrechnung von Gehaltsstufen setzt voraus, dass der Stiftung hierfür die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

Art. 8 Generelle Lohnerhöhungen

¹ Zur Erhaltung der Kaufkraft im Sinne eines teilweisen oder vollständigen Teuerungsausgleichs können die Grundgehälter erhöht werden.

² Der Stiftungsrat entscheidet jährlich über einen allfälligen Teuerungsausgleich. Er berücksichtigt dabei die Teuerungsentwicklung, die finanzielle Lage der Stiftung und die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

4. Schlussbestimmungen

Art. 9 Inkrafttreten

¹ Das vorliegende Personalreglement wurde vom Stiftungsrat an der Sitzung vom 1. Dezember genehmigt und ersetzt die Version vom 24. März 2016. Es tritt auf den 1. Dezember 2016 in Kraft.

Bern, 1. Dezember 2016

Der Präsident des Stiftungsrats
sig. Josef Widmer

Die Vizepräsidentin des Stiftungsrats
sig. Isabelle Chassot