

Lohnreglement

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines.....	3
2	Lohntabelle.....	3
3	Einreihungsplan und Richtfunktionen	3
4	Zuordnung einer Stelle zu einer Richtfunktion	3
5	Festlegung des Grundlohns bei Stellenantritt	3
6	Festlegung des Grundlohns bei internem Stellenwechsel und bei Beförderungen	3
7	Lohnentwicklung	4
7.1	Allgemeines	4
7.2	Generelle Lohnentwicklung.....	4
7.3	Individuelle Lohnentwicklung	4
7.4	Lohnentwicklung bei Assistenzärztinnen und -ärzten und (Stv.-) Oberärztinnen und -ärzten.....	4
8	Lohnauszahlung	4
9	Funktionszulage	4
10	Zuordnung von Stellen zu Richtfunktionen.....	5
10.1	Grundlegendes	5
10.2	Voraussetzungen für das Zuordnungsverfahren.....	5
10.3	Stellenbeschreibung und Organigramm.....	5
10.4	Zuordnungsverfahren.....	5
11	Festlegung des Grundlohns bei Stellenantritt	5
11.1	Grundlegendes	5
11.2	Kriterien zur Bestimmung des Grundlohns	5
11.2.1	Alter	5
11.2.2	Aus- und Weiterbildung.....	5
11.2.3	Erfahrung	6
11.3	Einarbeitungslohn	6
12	Pflege und Weiterentwicklung des Lohnsystems (Systempflege)	6
13	Inkraftsetzung	6
	Anhang 1: Lohntabelle (Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn)	7
	Anhang 2: Lohntabelle Assistenzärztinnen und –ärzte und Oberärztinnen und –ärzte.....	8
	Anhang 3: Einreihungsplan	9

1 Allgemeines

Der Verwaltungsrat des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) erlässt gestützt auf den Staatsvertrag das folgende Lohnreglement.

Es gilt für alle Mitarbeitenden des UKBB, sofern keine spezifischen Regelungen erlassen worden sind. Diesem Reglement nicht unterstellt sind:

- Mitarbeitende in Ausbildung und Aushilfsfunktionen
- Praktikanten
- Externe Mitarbeitende
- Durch Drittmittel und Fonds angestellte Mitarbeitende

2 Lohntabelle

Die Lohntabelle umfasst 23 Lohnbänder mit je einer Banduntergrenze und Bandobergrenze (siehe Anhang 1). Die Bandobergrenze eines jeden Lohnbands beträgt 165% der Banduntergrenze (100%).

Für Assistenzärztinnen und -ärzte und (Stv.-) Oberärztinnen und -ärzte gelten die Ansätze gemäss separater Lohntabelle (siehe Anhang 2). Bei Vorliegen besonderer Umstände kann im Einzelfall von diesen Ansätzen abgewichen werden.

3 Einreihungsplan und Richtfunktionen

Der Einreihungsplan (siehe Anhang 3) besteht aus Richtfunktionen und ist nach Funktionsbereichen geordnet. Die Richtfunktionen sind in der Regel mit einem Funktionsbild, den Verantwortungen und Anforderungen umschrieben. Jede Richtfunktion ist im Einreihungsplan einem Lohnband zugewiesen.

4 Zuordnung einer Stelle zu einer Richtfunktion

Die Stellen sind in der Regel einer Richtfunktion zugeordnet (Ausnahmen siehe Punkt 1). Die Zuordnung der Stellen erfolgt mittels Vergleich zwischen dem jeweiligen Stelleninhalt und den für die Stelle relevanten Richtfunktionen. Massgebend ist dabei die Richtfunktion mit der grössten Übereinstimmung.

Das Vorgehen der Zuordnung der Stelle zur Richtfunktion ist in Ziffer 10 definiert.

5 Festlegung des Grundlohns bei Stellenantritt

Die Festlegung des Grundlohns innerhalb der Lohnbandbreite erfolgt anhand folgender Kriterien:

- a) Alter zum Zeitpunkt des Stellenantritts
- b) Relevante Aus- und Weiterbildung zur Ausübung der Funktion
- c) Nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung (inkl. Familienarbeit)
- d) Referenzlohn unter Berücksichtigung des spitalinternen Lohnniveaus und externer Quervergleiche

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien haben Mitarbeitende Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Anwendung der Lohnsystematik darf nicht zu Diskriminierungen führen.

Der Grundlohn wird von der gemäss Anstellungskompetenzen zuständigen Führungsperson in Abstimmung mit der HR-Abteilung festgelegt. Die Einzelheiten zur Festlegung des Grundlohns sind in Ziffer 11 geregelt.

6 Festlegung des Grundlohns bei internem Stellenwechsel und bei Beförderungen

Bei einem internen Stellenwechsel sowie bei einer Beförderung werden die neue Richtfunktion sowie der Grundlohn gemäss den in Ziffer 5 definierten Kriterien neu festgelegt.

Führt ein Stellenwechsel infolge betrieblich bedingter, organisatorischer Veränderungen zur Festlegung eines tieferen Lohnes, wird für die Dauer von 3 Monaten ein Lohnbesitzstand gewährt.

Geht ein Stellenwechsel vom Mitarbeitenden aus, so werden die Zuordnung zur neuen Richtfunktion und der sich daraus ergebende Grundlohn auf das Datum des Stellenwechsels hin neu festgelegt. In diesem Fall besteht kein Lohnbesitzstand, wenn der Stellenwechsel zur Festlegung eines tieferen Lohnes führt.

Für die Berufsbildung kommt ein separates Reglement zur Anwendung.

7 Lohnentwicklung

7.1 Allgemeines

Massgebend für die Bestimmung der jährlichen Lohnentwicklung sind die von der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat im Rahmen des Budgetprozesses dafür festgelegten finanziellen Mittel.

Die Lohnentwicklung basiert auf generellen und/oder individuellen Lohnanpassungen. Der Verwaltungsrat legt auf Antrag der Geschäftsleitung die jeweiligen Anteile für generelle und individuelle Lohnentwicklungen fest.

7.2 Generelle Lohnentwicklung

Unter generelle Lohnentwicklung entfallen die in der Regel für alle Mitarbeitenden geltenden Lohnanpassungen.

7.3 Individuelle Lohnentwicklung

Unter individuelle Lohnentwicklung entfallen die für Einzelpersonen oder bestimmte Personengruppen (strukturell) geltenden Lohnanpassungen.

Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt gestützt auf a) die Lage im Lohnband (interner und externer Quervergleich), b) Lebensalter/Erfahrung, c) Leistung und Verhalten. Diese Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden.

Die Festlegung der individuellen Lohnanpassung liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung, in Abstimmung mit der HR-Abteilung und der zuständigen Führungsperson. Für die Berücksichtigung des Kriteriums c) Leistung und Verhalten ist die Mitarbeitendenbeurteilung massgebend.

7.4 Lohnentwicklung bei Assistenzärztinnen und -ärzten und (Stv.-) Oberärztinnen und -ärzten

Bei Assistenzärztinnen und -ärzten erfolgt der Ansatzwechsel nach Abschluss eines vollen Erfahrungsjahres. Bei (Stv.-) Oberärztinnen und -ärzten erfolgt der Ansatzwechsel per 1. Januar, sofern der Eintritt vor dem 1. Juli des Vorjahrs stattgefunden hat; ansonsten per 1. Januar des Folgejahres.

Der Ansatzwechsel steht unter Vorbehalt gemäss Ziffer 7.1.

8 Lohnauszahlung

Der Lohn wird spätestens am Ende des Monats auf das persönliche Schweizer Konto der Mitarbeitenden überwiesen. Der Mitarbeitende muss Inhaber des Kontos sein.

Der 13. Monatslohn wird den im Monatslohn entschädigten Mitarbeitenden jeweils im Monat November ausgerichtet. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohns pro rata temporis.

9 Funktionszulage

Mitarbeitenden kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen Aufgaben übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

Die Höhe der Funktionszulage richtet sich insbesondere nach Art und Umfang der zusätzlichen Aufgaben und Verantwortungen sowie nach einer allenfalls dadurch entstehenden zeitlichen Mehrbelastung. Die Festlegung orientiert sich an den Richtfunktionen, welche für die zusätzlichen Aufgaben massgebend sind.

Die Funktionszulage wird grundsätzlich für einen befristeten Zeitraum ausbezahlt. Die Funktionszulage wird von der Geschäftsleitung und der HR-Abteilung festgelegt.

10 Zuordnung von Stellen zu Richtfunktionen

10.1 Grundlegendes

Zuständig für die Zuordnung von Stellen zu Richtfunktionen sind die gemäss Anstellungskompetenz bezeichneten Führungspersonen, zusammen mit den zuständigen HR-Fachpersonen.

10.2 Voraussetzungen für das Zuordnungsverfahren

Das Verfahren der Zuordnung von Stellen zu Richtfunktionen ist in folgenden Fällen durchzuführen:

- a) Für neu geschaffene Stellen oder solche, die noch nicht zugeordnet wurden.
- b) Für bestehende, bereits zugeordnete Stellen, deren Schwierigkeitsgrad sich infolge Veränderungen in der Organisationsstruktur oder der Aufgabenstellungen erheblich geändert hat.

10.3 Stellenbeschreibung und Organigramm

Grundlage für das Zuordnen einer Stelle zu einer Richtfunktion ist eine aktuelle, gültige Stellenbeschreibung und ein Organigramm der massgebenden Organisationseinheit.

Im Ausnahmefall kann bei Stellen, deren Inhalt in der zuzuordnenden Richtfunktion vollumfänglich abgebildet ist, auf eine Stellenbeschreibung verzichtet werden. Der Entscheid liegt in der Kompetenz der HR-Abteilung.

10.4 Zuordnungsverfahren

Die Zuordnung einer Stelle zu einer Richtfunktion erfolgt durch die zuständige HR Fachperson in Absprache mit dem zuständigen Führungsverantwortlichen. Bei Uneinigkeit wird der Antrag mit einer Stellungnahme von beiden Parteien der Geschäftsleitung zum Entscheid zugewiesen.

11 Festlegung des Grundlohns bei Stellenantritt

11.1 Grundlegendes

Der Grundlohn wird von der HR-Abteilung, gestützt auf die unter Ziffer 5 definierten Kriterien, in Absprache mit dem zuständigen Führungsverantwortlichen, festgelegt.

11.2 Kriterien zur Bestimmung des Grundlohns

11.2.1 Alter

Das Alter dient bei Stellenantritt als Ausgangslage zur Bestimmung des Grundlohns. Entsprechend dem Alter wird der Durchschnittslohn innerhalb der für die Stelle relevanten Berufsgruppe ermittelt (Referenzlohn). Ausgenommen sind die Assistenz- und (Stv.-) Oberarztfunktionen.

11.2.2 Aus- und Weiterbildung

Für jede Richtfunktion ist die erforderliche Aus- und Weiterbildung definiert.

Für Personen, welche die zwingend erforderlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsanforderungen formell nicht erfüllen, kann bis zur Beseitigung des Fehlens der formellen Anforderung ein Lohn unterhalb des für die Funktion vorgesehenen Lohnbandminimums festgelegt werden.

Übersteigen die Qualifikationen eines Mitarbeitenden die Anforderungen, welche für die Richtfunktion festgelegt wurden, führt dies nicht zu einem höheren Lohn.

11.2.3 Erfahrung

Zur Ermittlung des Grundlohns wird ein maximaler Erfahrungszeitraum von 10 Jahren, rückwirkend ab dem Zeitpunkt des Stellenantritts, berücksichtigt.

Die Anrechnung von Erfahrung erfolgt nach folgenden Kriterien:

- a) Erfahrung, die vollumfänglich genutzt werden kann und in einem direkten Zusammenhang mit der neuen Stelle steht, wird grundsätzlich zu 100% angerechnet.
- b) Erfahrung, die teilweise genutzt werden kann und nur eingeschränkt in einem direkten Zusammenhang mit der neuen Stelle steht, wird zu 50% angerechnet.
- c) Erfahrung, die nicht für die neue Stelle genutzt werden kann und in keinem direkten Zusammenhang mit der neuen Stelle steht, wird nicht angerechnet.
- d) Erfahrung aus Familienarbeit (Angehörigenbetreuung) wird zu 50% angerechnet.

Bei der Anrechnung der Erfahrung gemäss 11.2.3 a und b wird der Beschäftigungsgrad nach folgender Abstufung berücksichtigt:

- a) Beschäftigungsgrad von 10 – 49%: Anrechnung zu 50%
- b) Beschäftigungsgrad von 50 – 100%: Anrechnung zu 100%

Unterschiedliche berufliche und ausserberufliche Erfahrungen und/oder Familienarbeit innerhalb des gleichen Zeitraums können kumuliert angerechnet werden. Der addierte Beschäftigungsgrad kann jedoch nicht mehr als 100% betragen. Für jedes fehlende Erfahrungsjahr wird 1% von dem für das entsprechende Alter definierten Referenzlohn abgezogen, jedoch max. 10%. Zur Anrechnung von Erfahrung werden der aktuelle Lebenslauf, Arbeitszeugnisse sowie Aus- und Weiterbildungsbescheinigungen beigezogen.

11.3 Einarbeitungslohn

Für Mitarbeitende, welche das für ihre Funktion massgebende Anforderungsprofil noch nicht erfüllen, kann bis zu dessen Erreichen ein Einarbeitungslohn festgelegt werden. Dieser kann in begründeten Fällen unterhalb des für die Funktion vorgesehenen Lohnbandminimums liegen.

12 Pflege und Weiterentwicklung des Lohnsystems (Systempflege)

Zuständig für die Pflege und Weiterentwicklung des Lohnsystems ist die HR-Abteilung, unter Anwendung der spitalinternen Entscheidungsprozesse.

13 Inkraftsetzung

Das Lohnreglement des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) wurde am 5. September 2016 durch den Verwaltungsrat genehmigt und tritt per 1. Januar 2017 in Kraft. Es ersetzt das bisherige Reglement betreffend die Entlöhnung der Arbeitsnehmenden des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) vom 11. Mai 2009.

Anhang 1: Lohntabelle (Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn)

Lohnband	Bandminimum	Bandmaximum
1	44'000	72'600
2	46'640	76'956
3	49'438	81'573
4	52'405	86'468
5	55'549	91'656
6	58'993	97'338
7	62'769	103'568
8	66'911	110'404
9	71'461	117'911
10	76'435	126'118
11	81'938	135'198
12	87'920	145'067
13	94'426	155'802
14	101'508	167'488
15	109'222	180'217
16	117'632	194'093
17	126'808	209'233
18	136'825	225'762
19	147'772	243'823
20	159'741	263'573
21	172'840	285'186
22	187'185	308'856
23	202'909	334'800

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% wird ein Jahreslohn von mindestens CHF 48'000 gewährt.
Ausgenommen sind Ausbildungs- und Aushilfsfunktionen.

Anhang 2: Lohntabelle Assistenzärztinnen und -ärzte und Oberärztinnen und -ärzte

Ansätze für Assistenzärztinnen und -ärzte	
Ansatz	Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn pro Jahr in CHF
1	84'844.50
2	91'334.75
3	98'432.75
4	102'904.75
5	107'380.00
6	111'858.50
7	116'330.50
8	120'799.25
Ansätze für stellvertretende Oberärztinnen und -ärzte	
Ansatz	Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn pro Jahr in CHF
1	124'920.25
2	130'123.50
3	135'333.25
4	140'539.75
5	144'439.75
6	148'346.25
7	150'943.00
8	153'549.50
9	156'149.50
Ansätze für Oberärztinnen und -ärzte	
Ansatz	Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn pro Jahr in CHF
1	130'123.50
2	135'333.25
3	140'539.75
4	144'439.75
5	148'346.25
6	150'943.00
7	153'549.50
8	156'149.50
9	158'749.50

Anhang 3: Einreichungsplan

ID Nr.	Richtfunktion	Lohnbänder																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1 Pflege und Betreuung																								
APB	Pflege- und Betreuungsassistenz																							
FPB	Pflege und Betreuung																							
FPE	Pflegeexpertise und -beratung																							
LPB	Leitung Pflege und Betreuung																							
BBP	Berufsbildung in der Pflege																							
2 Therapie																								
TLO	Logopädie																							
TPE	Physiotherapie und Ergotherapie																							
TER	Ernährungsberatung /-therapie																							
LTH	Leitung Therapie																							
3 Soziale Berufe																								
SOP	Sozialpädagogik																							
PAG	Pädagogik																							
SOA	Soziale Arbeit																							
LCM	Leitung Care Management																							
4 Medizin-Technik																								
MPA	Medizinische Praxisassistenz																							
MTR	Medizinisch Technische Radiologie																							
LAB	Labor																							
OPT	Operationstechnik																							
5 Ärzte																								
ADI	Assistenzärzte																							
ADII	Oberärzte																							
SPA	Spezialärzte																							
LAD	Leitende Ärzte																							
CHA	Chefärzte																							
6 Hotellerie																								
HOA	Hotellerieassistenz																							
HOT	Hotellerie																							
LHO	Leitung Hotellerie																							
7 Handwerk und Technik																								
HTA	Handwerk- und Technikassistenz																							
HTF	Fachfunktionen Handwerk und Technik																							
LHT	Leitung Handwerk und Technik																							
8 Administration, Verwaltung und Support																								
AAS	Administrative Assistenz																							
SAS	Sachbearbeitung und Sekretariat																							
FAB	Fachbearbeitung																							
SFB	Spezialisierte Fachbearbeitung																							
SBL	Leitung Administration und Verwaltung																							
ICT	Informatik																							
MCO	Medizinische Codierung																							
9 Forschung																								
AAF	Administrative Assistenz Forschung																							
WIA	Wissenschaftlicher Assistent																							
WIM	Wissenschaftlicher Mitarbeiter																							
FPS	Forschungspsychologie																							
LMN	Leitung Medizin-Naturwissenschaft																							
10 Management																								
MANI	Management I																							
MANII	Management II																							