

**Bericht an den Bürgerrat
zur Überarbeitung der Musterfunktionen
und Lohnbereiche als grundlegende
Bestandteile des Lohnsystems der
Bürgergemeinde der Stadt Basel**

Inhalt

1. Ausgangslage	3
1.1 Das Lohnsystem der Bürgergemeinde der Stadt Basel im Überblick.....	3
1.1.1 Entstehung, Charakteristik	3
1.1.2 Geltungsbereich, rechtliche Grundlagen	4
1.1.3 Lohnfindung.....	4
1.1.4 Die Musterfunktionen.....	4
1.1.5 Die Lohnbereiche	4
1.1.6 Anfangslohn	5
1.1.7 Lohnentwicklung.....	5
1.2 Problem der bestehenden Grundlagen.....	6
1.2.1 Musterfunktionen	7
1.2.2 Lohnbereiche.....	7
2. Auftrag / Ziel der Überarbeitung	7
3. Rechtliche Grundlagen / Entscheidungskompetenzen	8
3.1 Rechtliche Grundlagen.....	8
3.2 Zuständigkeiten.....	8
4. Inhaltliche Veränderungen der Musterfunktionen	8
4.1 Vorgehen.....	8
4.2 Was wurde geändert?	9
4.2.1 Generelle Anpassungen	9
4.2.2 Erläuterungen zu den Änderungen nach Funktionsbereich	10
4.2.3 Überblick Gesamtanzahl Mitarbeitende pro Funktions- und Lohnbereich Bürger- gemeinde nach Überarbeitung der Musterfunktionen	20
4.2.4 Ergänzende Erläuterungen zu den Änderungen in den bestehenden Lohnbereichen	21
4.2.6 Gesamtüberblick über die Veränderungen der Lohnbereiche nach Geschlecht	24
5. Finanzielle Auswirkungen	24
5.1 Kostenentwicklung	24
5.2 Lohnrunde	25
5.3 Einstiegslöhne.....	26
5.4 Einreihungsanpassungen	27
5.5 Gesamtkosten Löhne	27
5.6 Zusammenfassung finanzielle Auswirkungen.....	28
5.7 Theoretische Hochrechnung.....	28
6. Quervergleiche	29
6.1 Lohnvergleich Kanton Basel-Stadt.....	29
6.2 Lohnvergleich Verband der gemeinnützigen Alters- und Pflegeheime Basel (VAP).....	30
6.3 Weitere Vergleiche	31
7. Verfahren	31
8. Umsetzung	32
8.1 Kommunikation	33
8.2 Projekt „Change MUF 2013“ im Bürgerspital	33
8.3 Besondere Einführungsbestimmungen	34
8.4 Konkrete Vorgehensweise	35
8.4.1 Rückstufung.....	35
8.4.2 Skill & Grade im Bürgerspital.....	35
8.4.3 Pflichtenhefte	35
9. Fazit	36
10. Stellungnahme der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission	36
11. Orientierung der Personalverbände	37
12. Antrag	38

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

1. Ausgangslage

Seit der Inkraftsetzung des bürgergemeindeeigenen Lohnsystems bilden die Musterfunktionen mit den entsprechenden Lohnbereichen die Basis für die Einreihung der Mitarbeitenden und die Festlegung deren Löhne und somit für die systematische Umsetzung des Lohnsystems. Die Erarbeitung der Musterfunktionen liegt rund 15 Jahre zurück. In der Zwischenzeit wurden vereinzelte Anpassungen vorgenommen, dennoch bedarf der derzeitige Musterfunktionskatalog nun einer gründlichen Überarbeitung, um den aktuellen Anforderungen in den Institutionen der Bürgergemeinde gerecht zu werden.

1.1 Das Lohnsystem der Bürgergemeinde der Stadt Basel im Überblick

1.1.1 Entstehung, Charakteristik

Im Jahr 1997 löste sich die Bürgergemeinde mit einem eigenen Lohnsystem von demjenigen des Kantons Basel-Stadt ab. Im Rahmen einer Neupositionierung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen als moderne, soziale und kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen ging es dabei u.a. um die Unabhängigkeit von einer fremden Ordnung, die Berücksichtigung des wirtschaftlichen Umfelds, das Ausschalten von Automatismen, die Einführung der Leistungskomponente und nicht zuletzt um mehr Flexibilität. Um das Lohnsystem den Gegebenheiten der Bürgergemeinde anzupassen, wurde der vom Dienstalter abhängige automatische Stufenanstieg im Lohnsystem des Kantons in einen von der Berufserfahrung und der Leistung abhängigen Anstieg umgewandelt.

Das Lohnsystem der Bürgergemeinde versteht sich als sozial und kann dem auch gerecht werden. Es ist in den Rechtsgrundlagen der Bürgergemeinde verankert und jeder/m Mitarbeitenden frei zugänglich. Die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der jeweiligen Einreihung ist für die Arbeitnehmenden gewährleistet. Mit der Möglichkeit zur individuellen Leistungsanpassung kann flexibler auf die Leistungen der einzelnen Mitarbeitenden eingegangen werden.

1.1.2 Geltungsbereich, rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen zur Anwendung des Lohnsystems sind in erster Linie die Lohnordnung und deren Ausführungsbestimmungen (Lohnreglement). Das Lohnsystem gilt gleichermaßen für alle bei der Bürgergemeinde, das heisst beim Bürgerspital Basel, beim Bürgerlichen Waisenhaus und bei den Zentralen Diensten beschäftigten Mitarbeitenden mit öffentlich-rechtlicher Anstellung.

1.1.3 Lohnfindung

Die Lohnfindung für die einzelnen Mitarbeitenden basiert auf zwei Ansätzen. Bei einer Einstellung muss der *Anfangslohn* festgesetzt werden. Bei den bestehenden Mitarbeitenden wird im Herbst des laufenden Jahres jeweils die weitere *Lohnentwicklung* für das Folgejahr definiert. Es gibt keine Unterscheidung im System der Lohnbewertung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung.

1.1.4 Die Musterfunktionen

Für die zahlreichen Funktionen der Bürgergemeinde, die eine Vielfalt von Aufgabengebieten wahrnehmen, wurden sogenannte Musterfunktionen geschaffen. Dies sind standardisierte, vom Bürgerrat verabschiedete und nach Behandlung durch die Begutachtungskommission bewilligte Funktionsbeschreibungen für die verschiedenen Funktionsbereiche. Die Funktionen der Bürgergemeinde sind in vier Bereiche eingeteilt: *Medizinische Funktionen, Betreuungs- und Sozialfunktionen, Verwaltungsfunktionen sowie technische/handwerkliche Funktionen.*

Eine Musterfunktion enthält derzeit folgende Elemente (Reglement zur Lohnordnung § 5.1):

- a) Aufgaben
- b) Organisatorische Eingliederung (über- und untergeordnete Stellen)
- c) Kompetenzen (finanzielle, personelle und andere Kompetenzen sowie Weisungs- und Zeichnungsbefugnisse)
- d) Erforderliche Ausbildung und Erfahrung (vor allem minimale Berufserfahrung) mögliche Abweichungen
- e) Arbeitsbedingungen
- f) Beispiele
- g) Richtanfangslohn
- h) Lohnbereich

1.1.5 Die Lohnbereiche

Jede Musterfunktion ist einem Lohnbereich (auch Lohnband genannt) zugeordnet und verfügt über einen der Funktion entsprechenden Richtanfangslohn.

Lohnbereiche gibt es insgesamt sieben, die in *a* und *b* unterteilt sind. Diese sind in der Lohnordnung verankert.

1.1.6 Anfangslohn

Die Musterfunktionen bilden die Grundlage für die Festlegung des Anfangslohnes. Bei einer Neuanstellung sucht man die zutreffende Musterfunktion aufgrund des Anforderungsprofils für die entsprechende Stelle (bestehenden Stellen ist bereits eine Musterfunktion zugeordnet). Jede Musterfunktion ist einem Lohnbereich mit einem entsprechenden Richtanfangslohn zugeteilt. Als Richtanfangslohn gilt der Lohn, der als Anfangslohn bei Erfüllung aller definierten Voraussetzungen angesetzt wird. Unter Berücksichtigung der Qualifikation, der Berufserfahrung der neu einzustellenden Mitarbeitenden und allfälligen weiteren massgebenden Kriterien erfolgt die Berechnung des Anfangslohnes mittels einer Berechnungstabelle, die die Lohnwerte (min., max., mittel) pro Musterfunktion vorgibt. Diese Berechnungstabelle beinhaltet eine Lohnentwicklung innerhalb des jeweiligen Lohnbereichs über 30 Jahre auf der Basis einer guten Leistungsbeurteilung (B).

1.1.7 Lohnentwicklung

Der Bürgergemeinderat legt jährlich auf Antrag des Bürgerrats – im Rahmen der sogenannten Lohnrunde – die für die Lohnentwicklung relevante Erhöhung der Gesamtlohnsumme fest.

Die Lohnentwicklung kann durch eine individuelle und/oder eine generelle Lohnanpassung zustande kommen. Beide basieren auf dem Vorjahreslohn.

Lohnanpassung individuell

Eine individuelle Lohnanpassung bemisst sich jährlich aufgrund der individuell erbrachten Leistung und der Erfahrungszunahme. Die massgebende Komponente ist die individuelle Leistung. Das System ist so ausgelegt, dass mit zunehmendem Dienstalter die Erfahrungszunahme an Gewicht verliert. Die obere Grenze der jährlichen individuellen Anpassungen bildet der Maximallohn des ursprünglich festgelegten Lohnbereichs.

Eine individuelle Anpassung wird wie folgt berechnet:

$$\text{Individ. Lohnentwicklung} = \frac{\text{Erfahrungskoeffizient} \times \text{Leistungsfaktor} \times \text{Jahreslohn}}{100}$$

Der *Erfahrungskoeffizient* definiert sich durch den prozentualen „Abstand“ des aktuellen Lohnes zum Richtanfangslohn. Aus der folgenden Tabelle ist ersichtlich, dass der Erfahrungskoeffizient umso kleiner wird, je grösser diese prozentuale Abweichung ist. Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto geringer ist in der Regel die Lohnentwicklung, weil die Erfahrung weniger gewichtet wird. Die Lohnentwicklungskurve flacht also mit zunehmenden Dienstjahren ab.

Abweichung zum Richtanfangslohn	Erfahrungskoeffizient
< 20%	1,275
20% - 25%	0,725
25% - 30%	0,500
30% - 35%	0,400
35% - 40%	0,300
> 40%	0,250

Der *Leistungsfaktor* wird anhand eines jährlichen Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs (MAG) ermittelt. Der Beurteilungsbogen existiert in einheitlicher Form für das gesamte Personal der Bürgergemeinde. Beurteilt werden drei Kategorien: Aufgabenerfüllung/Zielerreichung, Fachkompetenz sowie Sozial- und Selbstkompetenz. Die direkt vorgesetzte Person führt das MAG mit den unterstellten Mitarbeitenden durch. Die Beurteilungen sind jeweils im Herbst vorzunehmen. Der nächste Vorgesetzte erhält Einsichtnahme in alle MAG und bestätigt diese mit seinem Visum.

Bewertungsstufen	Leistungsfaktoren
A = klar über den Anforderungen	4
B+ = entspricht vollumfänglich den Anforderungen	3
B = entspricht grundsätzlich den Anforderungen	2
C = entspricht teilweise den Anforderungen	1
D = klar unter den Anforderungen	0

Lohnanpassung generell

Das Lohnsystem der Bürgergemeinde beinhaltet keinen automatischen Teuerungsausgleich. Der Bürgergemeinderat kann aber generelle Lohnanpassungen bewilligen, wobei nicht jedes Jahr eine generelle Anpassung vorgenommen werden muss. Bei einer generellen Lohnanpassung werden alle Vorjahreslöhne prozentual gleich verändert. In einer solchen Neuberechnung werden in der Regel natürlich auch die Richtanfangslöhne sowie Lohnbereiche entsprechend angepasst werden. Sowohl die individuelle als auch die generelle Anpassung basieren, wie schon oben erwähnt, auf dem Vorjahreslohn.

1.2 Problem der bestehenden Grundlagen

Seit Einführung des bürgergemeindeeigenen Lohnsystems im Jahr 1997 wurden zwar hin und wieder Ergänzungen und kleinere Anpassungen nach Bedarf an den Musterfunktionen vorgenommen, dennoch sind die heutigen Grundlagen nicht mehr marktkonform und stimmen nicht mehr mit den Organisationsstrukturen und den Funktionen in den Institutionen der Bürgergemeinde überein. Vor allem bei den Pflegefachkräften, deren Einreihung in unserem System sich aufgrund veränderter Berufsbilder heute als äusserst schwierig erweist, bei den Betreuungsfunktionen, wo die den einzelnen Funktionen zugrunde liegenden Ausbildungen ebenfalls beträchtliche Veränderungen erfahren haben, aber auch bei zahlreichen Funktionen, deren standardisierte Aufgabenbeschreibung und die dafür erforderlichen Qualifikationen sowie die Berufserfahrung nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten entsprechen, erwies sich die Überarbeitung als dringend notwendig.

Ferner entsprechen die Richtanfangslöhne und die Entwicklungsmöglichkeiten in den einzelnen Lohnbereichen teilweise nicht der aktuellen Situation im Arbeitsmarkt; auch stehen die Lohnbereiche infolge vornehmlich individueller Lohnrunden im vergangenen Jahrzehnt gegenüber der Teuerung zurück.

1.2.1 Musterfunktionen

Die Anwendungserfahrung von 15 Jahren hat gezeigt, dass es zu viele Musterfunktionen sind, und dass sich deren Inhalte teilweise überschneiden und von der Konkretisierung der Aufgabenbeschreibung her eher in ein Pflichtenheft gehören. Die Inhalte sind als Grundlage für die heutigen Verhältnisse generell zu ungenau und entsprechen nicht mehr der Realität in der Bürgergemeinde.

1.2.2 Lohnbereiche

Die heutige Hauptproblematik bei den Lohnbereichen sind zu niedrige Einstiegsgehälter sowie zum Teil zu kurze Lohnbandbreiten, welche die Entwicklungsmöglichkeiten in den entsprechenden Funktionen einschränken.

2. Auftrag / Ziel der Überarbeitung

Der Bürgerrat beauftragte eine Arbeitsgruppe, bestehend aus

Anita Hodel	Leiterin Services, Bürgerliches Waisenhaus
Daniel Kayser	Leiter Personal, Bürgerspital
Severine Sachs	Assistentin Payroll und Sozialversicherungen, Bürgerspital
Roman Kilchherr	HR-Spezialist Payroll, Bürgerspital (Berechnungen Bürgerspital)
Yvette Oeschger	Leiterin Zentrale Personaldienste

den Musterfunktionskatalog den aktuellen Bedürfnissen und Bedingungen anzupassen.

Oberstes Ziel dieser Überarbeitung war, für die Institutionen der Bürgergemeinde ein aktuelles und effizientes Arbeitsinstrument zu schaffen, worin die heutigen Berufsbilder und Funktionen unserer Organisation einfach, knapp und klar und in einer einheitlichen Art und Weise dargestellt sowie die aktuellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in allen Stufen der Funktionsbereiche und die derzeit laufenden personellen Anpassungen im Pflegebereich im Rahmen des „Skill & Grade“-Projektes berücksichtigt sind. Gleichzeitig sollte dem Einreisungsschema mehr Flexibilität und eine erhöhte Transparenz verliehen werden. Letzteres u.a. aufgrund der beträchtlichen Veränderungen in der Ausbildung in den Bereichen der Pflege und der Betreuung. Im gleichen Zug war beabsichtigt, auch die Lohnbereiche den heutigen Gegebenheiten anzupassen, d.h. marktgerechte, konkurrenzfähige Anfangslöhne und funktionsgerechte Möglichkeiten zur Lohnentwicklung zu gewährleisten.

Die langjährige Erfahrung der Mitglieder der Arbeitsgruppe mit diesem Instrument bot ideale Voraussetzungen zur erfolgreichen Umsetzung dieses Ziels.

3. Rechtliche Grundlagen / Entscheidungskompetenzen

3.1 Rechtliche Grundlagen

- Lohnordnung und Reglement zur Lohnordnung der Bürgergemeinde
- Obligationenrecht
- Gesamtarbeitsverträge einzelner Berufsverbände
- Gesetzliche Mindestlöhne einzelner Berufsbereiche

3.2 Zuständigkeiten

Zuweisung aller Stellen zu den Musterfunktion sowie
Änderung und Schaffung von Musterfunktionen:

Bürgerrat¹

Anpassungen in den Lohnbereichen
und Schaffung neuer Lohnbereiche:

Bürgergemeinderat auf
Empfehlung des Bürgerrats

4. Inhaltliche Veränderungen der Musterfunktionen

4.1 Vorgehen

In den zahlreichen Sitzungen zur Überarbeitung der Musterfunktionen ging die Arbeitsgruppe wie folgt vor:

- Überprüfen der einzelnen Elemente jeder MUF, Vergleich mit den aktuellen strukturellen und organisatorischen Verhältnissen in der Praxis in den einzelnen Institutionen der Bürgergemeinde unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte der vergangenen Jahre
- Überprüfen sämtlicher Formulierungen
- Anwenden des Bausteinverfahrens zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit innerhalb des Systems
- Alle Anpassungen erfolgten unter Berücksichtigung:
 - der realen betrieblichen Bedürfnisse
 - der Marktverhältnisse
 - der Konkurrenz (einschliesslich Kanton)
 - bestehender GAV (Mindestlöhne u.a. zwingende Vereinbarungen)
 - aktueller Ausbildungen
 - aktueller Weiterbildungen u.a. aktueller Standards und wo möglich bereits bekannter zukünftiger Entwicklungen
- Vergleich der einzelnen Elemente aller MUF; Prüfung sämtlicher MUF-Details im Quervergleich

¹ Neue und geänderte Musterfunktionen werden vorgängig von der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission (BeKo) geprüft.

4.2 Was wurde geändert?

4.2.1 Generelle Anpassungen

- Vereinfachen und Vereinheitlichen der Formulierungen in den einzelnen Elementen, klare und knappe Beschreibung der Aufgaben
- Entfernen von Einzelaufgaben und Alltagsarbeiten, die in die Pflichtenhefte gehören
- Gleiche Bewertung von Spezialisten und Leitungsfunktionen in den unteren und mittleren Lohnbereichen
- Führungsfunktionen erst ab Lohnbereich 2/b, d.h. Verantwortung zur Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungsgesprächen erst ab diesem Lohnbereich
- Der sog. A2-Wert wurde umbenannt in Pflichtjahre, was leichter verständlich ist
- Werden keine Pflichtjahre vorausgesetzt, so ist der Richtanfangslohn (RAL) der Einstiegslohn
- Der Richtanfangslohn von CHF 3'600.— wird bei keiner Musterfunktion unterschritten. Dieser Betrag entspricht dem Minimallohn eines 20-Jährigen mit Arbeitspensum von 100 %
- Die Basis-Voraussetzungen für den Richtanfangslohn wurden aufgrund der erheblichen Veränderungen bei gewissen Berufsbildern sowie Aus- und Weiterbildungen neu bestimmt und gewichtet
- Nach wie vor können Lohnunterschiede auch durch die Anzahl Pflichtjahre im Zusammenhang mit der entsprechenden Aus- und Weiterbildung entstehen
- Punktuelle Ausdehnung der Lohnbereiche zur Optimierung der Lohnentwicklungsmöglichkeiten
- Stellenbeispiele sind nicht mehr auf den MUF erwähnt (es wird eine separate Liste für Personalverantwortliche geführt). Dies führte in der Vergangenheit oft zur Verwirrung

Die neuen Musterfunktionen garantieren einen Vergleich unter den verschiedenen Berufsbereichen. Die Vergleichsmöglichkeit innerhalb des Lohnsystems der Bürgergemeinde ist wieder hergestellt. Die überarbeitete Version ist wesentlich erfahrungsorientierter und bedarfsgerechter als die Ursprungsversion und bietet die notwendige Flexibilität in der Anwendung, somit ein seriöses Arbeitsinstrument, das bei laufender Aktualisierung eine optimale Grundlage bildet.

Durch klare Trennung der einzelnen Funktionen (keine Überschneidungen mehr) konnte die Anzahl der Musterfunktionen reduziert werden, was die Übersichtlichkeit verbessert.

Anzahl MUF pro Funktionsbereich	alt	neu	Diff.
Betreuung & Soziale	21	14	-7
Medizinische	30	28	-2
Technische	15	10	-5
Verwaltung	35	22	-13
Total	101	74	-27

Tabelle 1: Veränderung Anzahl Musterfunktionen

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Folgende Unterlagen im Anhang (siehe Beilagenverzeichnis) dienen dem besseren Überblick:

1. Der Musterfunktionsindex
Dieser gibt Aufschluss über die Bedeutung und Zusammensetzung der MUF-Bezeichnungen
2. Der neue Musterfunktionskatalog
Alle Musterfunktionen, nach Bereich gegliedert
3. Die Synopse aller Musterfunktionen
Dies ist eine Gegenüberstellung alt/neu mit Richtanfangslohn und Lohnbereichsspanne.
4. Die Synopse der Lohnbereiche
Dies ist eine Gegenüberstellung alt/neu der Lohnbereiche
5. Die Übersicht Lohnbereiche pro Funktionsbereich
Dies ist eine Gesamtübersicht der Lohnbereiche pro Funktionsbereich, woraus auch die Entwicklung und die Veränderungen alt/neu hervorgehen

4.2.2 Erläuterungen zu den Änderungen nach Funktionsbereich

4.2.2.1 Medizinische Funktionen²

Die medizinischen Funktionen finden wir ausschliesslich in der Reha Chrischona und in den Alterszentren des Bürgerspitals.

Auswirkungen einzelner Musterfunktionen und massive Abweichungen

- Es wurden neue Musterfunktionen nur für die Reha Chrischona geschaffen
- Die einjährige Pflegeassistenten-Ausbildung dauert neu 2 Jahre (AGS³). Mit dieser Ausbildung kann die Funktion in Lb 2/a eingestuft werden
- Die Bewertung der Funktion erfolgte nicht nur über die Quantität, sondern insbesondere über die Qualität der Aufgaben und Verantwortung (bei einem kleineren Bereich hat der/die Vorgesetzte mehr Verantwortung, bei grösseren Bereichen bekommt der/die Vorgesetzte Unterstützung)
- „Skill & Grade“: Der Zusammenarbeit von Berufspersonen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Qualifikationen wurde bei der Überarbeitung der Musterfunktionen dieses Bereichs vollumfänglich Rechnung getragen (in Anlehnung an das „Skill & Grade“-Projekt, das seit geraumer Zeit im Bürgerspital läuft und eine klare Struktur durch sekundäre und tertiäre Ausbildung zum Ziel hat). Zur detaillierten Regelung besteht eine Ausbildungstabelle für diesen Geschäftsbereich

Reha Chrischona

- In die MUF *MP401 Dipl. Pflegefachperson (Klinik)* werden nur tertiär ausgebildete Personen (HF⁴, FH⁵) eingereiht, da die Verantwortung in dieser Funktion sehr hoch ist.

² Medizinische Funktionen = Funktionsbereich M

³ AGS = Attest Gesundheit & Soziales

⁴ HF = Höhere Fachschule

⁵ FH = Fachhochschule

- Die herkömmliche Ausbildung Pflegefachfrau/-mann DN1 entspricht zwar der Tertiärstufe, ist aber nicht HF-angelernt
- Die MUF *MP421 Stationsleitung (Klinik)* wird neu dem Lb 4/b zugewiesen, da im Hinblick auf die Anforderungen in dieser Funktion der Unterschied zu den Diplomierten im Lb 3/b zu gering ist
- Die MUF *MP432 (vormals MP424) Leitung Betreuung und Pflege (Klinik)* wird aufgewertet und neu im Lb 5/b eingestuft, da diese Funktion der Klinikleitung angehört
- Die MUF *MT431* ist die neue Funktion *Leitung Therapien (Klinik)*, welche Teil der neuen Organisation und somit Klinikleitung ist
- Die Umstufung von Mitarbeitenden im Lb 1/b in Lb 1/a aufgrund der Einführung der neuen BBT-Attest-Ausbildung und den damit zusammenhängenden Skill & Grade-Umstufungen haben keine Lohnkürzungen zur Folge (Besitzstand). Einige betroffene Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung haben möglicherweise in ihrer jahrelangen Tätigkeit im BÜspi Kenntnisse erworben, die sie befähigen, eine Zusatzaufgabe zu erfüllen. In diesem Fall würde dies eine bessere Einreihung in Lb 2/a rechtfertigen.
- Die Umstufungen von Mitarbeitenden vom Lb 3/a in Lb 3/b erfolgen bereits per 1.10.2012 im Rahmen des Skill & Grade-Projektes. Die daraus entstehenden Mehrkosten sind nicht Folge der MUF-Überarbeitung.

Alterszentren

- Diplomierte = HF / FH, Ausgebildete = FAGE⁶
- Die MUF *MP201 (vormals MP104) Assistenzpflege mbA*⁷ ist momentan nicht in Gebrauch, wird als Reserve z.B. für das Fachgebiet Validation behalten
- Die MUF *MP411 Dipl. Pflegefachperson* findet nur für tertiär diplomierte Mitarbeitende Anwendung
- In die MUF *MP412 Dipl. Pflegefachperson mbA* werden Qualitätsbeauftragte eingereiht
- Die Funktion, die in MUF *MP312 Wohnbereichsleitung (PWH)* eingereiht wird, ist gleich aufgebaut wie MUF *MP411 Dipl. Pflegefachperson*, enthält aber keine abschliessende Fachverantwortung (sekundäre Ausbildung). Eine diplomierte Person muss bei der Ausführung gewisser Arbeiten anwesend sein. Hingegen ist die Führungsverantwortung Bestandteil dieser Aufgabenbereiche
- Bei Funktionen mit Einreihung in der MUF *MP423 Leitung Betreuung und Pflege (PWH)* ist der Heimleiter zu 100 % vor Ort
- Bei Funktionen mit Einreihung in der MUF *MP431 Leitung Betreuung und Pflege (PWH)* ist der Heimleiter maximal zu 50 % vor Ort
- Mitarbeitende mit MUF *MT311 Therapieangestellte*, Niveau BBT⁸, müssen nicht zwingend im Bereich Aktivierung tätig sein
- Heimleiter werden in Zukunft im Verwaltungsbereich in MUF *VL631 Leitungsfunktion* eingestuft werden

⁶ FAGE = Fachangestellte Gesundheit

⁷ mbA = mit besonderen Aufgaben

⁸ BBT = Berufslehre

Nachweis der zugewiesenen Personen im Funktionsbereich M

Bürgerspital

MUF alt	Anzahl MA ⁹	MUF neu	Anzahl MA
MA701	4	MA701	4
MA921	4	MA921	4
ML931	2	ML931	2
ML932	1	ML932	1
ML941	1	ML941	1
MM201	1	MM201	1
MM301	3	MM301	3
MM311	1	MM311	1
MP101	122	MP101	149
MP102	6	MP201	15
MP103	21	MP311	54
MP104	3	MP401	41
MP301	12	MP411	46
MP311	53	MP412	13
MP401	1	MP421	4
MP411	87	MP422	14
MP412	13	MP423	1
MP421	1	MP431	4
MP422	13	MP432	1
MP423	5	MT101	2
MP424	4	MT201	6
MT101	1	MT301	1
MT102	1	MT311	10
MT201	6	MT401	16
MT202	10	MT421	1
MT301	1	MT431	1
MT302	6		
MT303	10		
MT311	1		
Gesamtergebnis	394	Gesamtergebnis	396

Tabelle 2: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich M

Im Funktionsbereich M gibt es einige Neueinrichtungen in einen tieferen Lohnbereich. Dies aufgrund von Anpassungen an die neuen Berufsbildungen. Die bestehenden Löhne werden aber nicht gekürzt, sondern es wird der Besitzstand gewahrt. Da es sich zum grössten Teil um langjährige Mitarbeitende handelt, die ohnehin bereits an der Obergrenze des derzeitigen Lohnbereichs angelangt sind, würden diese auch ohne Neueinrichtung von künftigen

⁹ MA = Mitarbeitende

individuellen Lohnrunden nicht profitieren können. Nur mit generellen Anpassungen kommen diese Mitarbeitenden (auch im neuen Lohnbereich) wieder in den Genuss einer Lohnanpassung (wenn der Lohnbereich dabei erweitert wird). Zurück gestufte Mitarbeitende, die im tieferen Lohnbereich die Obergrenze noch nicht erreicht haben, nehmen sowohl an den generellen als auch den individuellen Lohnanpassungen teil.

Zusätzlich wechseln zwei Personen aufgrund der Funktionsänderung vom Funktionsbereich V in den Funktionsbereich M.

Bürgerspital

Lohnbereich alt	MA	Lohnbereich neu	MA
1/a	123	1/a	151
1/b	28	1/b	0
2/a	10	2/a	22
2/b	22	2/b	10
3/a	58	3/a	58
3/b	104	3/b	104
4/a	28	4/a	28
4/b	5	4/b	5
5/a	8	5/a	9
5/b	4	5/b	5
6/a	2	6/a	2
6/b	1	6/b	1
7/b	1	7/b	1
Gesamt	394	Gesamt	396

Tabelle 3: Lohnbereichsveränderung im Funktionsbereich M

4.2.2.2 Betreuungs- und Sozialfunktionen¹⁰

Betreuungs- und Sozialfunktionen gibt es im Bürgerspital und im Waisenhaus.

Auswirkungen einzelner Musterfunktionen und Abweichungen

- Musterfunktionen mit der Bezeichnung BB sind Betreuungsfunktionen. Davon ausgenommen ist die Betagtenbetreuung. Diese befindet sich bei den Musterfunktionen mit der Bezeichnung MP im medizinischen Bereich
- Die Bezeichnung BB wird für zwei Bereiche verwendet: Behindertenbetreuung, Kinderbetreuung

¹⁰ Betreuungs- und Sozialfunktionen = Funktionsbereich B

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

- Bei den Betreuungsfunktionen besteht für Lb 2/a Attestpflicht¹¹, ab Lb 2/b EFZ¹²-Pflicht
- Bei „Anleiten“ und „Beurteilen“ sind Praktikanten und Lernende einbezogen
- Die Funktion der Heimleitung ist eine Verwaltungsfunktion (VL), da auf dieser Stufe kaufmännische Aufgaben überwiegen
- Der Pflegeanteil beim *Begleiteten Wohnen* ist im *@home* und am Claragraben grösser als der Betreuungsanteil, dennoch haben die meisten dieser Funktionen einen Betreuungsauftrag, weshalb sie in die MUF BB eingereicht werden. Ausnahmen ohne Betreuungsauftrag sind Küchenhilfen ohne Anleitung
- Die MUF *BB101 – BB103 Betreuung* wurde in diesem Funktionsbereich zuvor nicht verwendet. *BB101* Betreuung bleibt bestehen. MUF *BB102* wird neu *BB201 Betreuung* und MUF *BB103* wird neu *BB202 Betreuung*, da die Grundausbildung neu 2 Jahre beträgt

Nachweis der zugewiesenen Personen im Funktionsbereich B

Bürgerspital

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
BB101	1	BB101	1
BB102	1	BB201	1
BB103	1	BB202	1
BB301	21	BB301	21
BB302	50	BB302	50
BB511	68	BB511	68
BB512	18	BL501	2
BL525	3	BL511	18
BL632	11	BL522	3
BL633	6	BL631	17
BL634	1	BL632	1
BL901	2	BL901	4
BL902	4	BS501	6
BS501	6	Gesamtergebnis	193
Gesamtergebnis	193		

Tabelle 4: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich B im Bürgerspital

¹¹ Attestlehre = tiefste Ausbildungsstufe

¹² EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Waisenhaus

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
BB302	2	BB302	2
BB511	19	BB511	19
BB512	8	BL511	8
BL511	1	BL521	1
BL634	1	BL632	1
Gesamtergebnis	31	Gesamtergebnis	31

Tabelle 5: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich B im Waisenhaus

Bürgerspital (Büspi) und Waisenhaus (BWH)

Lohnbereich alt	MA Büspi	MA BWH	Lohnbereich neu	MA Büspi	MA BWH
1/a	1		1/a	1	
1/b	1		1/b	1	
2/a	1		2/a	1	
2/b	21		2/b	21	
3/a	50	2	3/a	50	2
3/b	68	19	3/b	68	19
4/a	26	8	4/a	26	8
4/b	3	1	4/b	3	1
5/a	21		5/a	21	
5/b	1	1	5/b	1	1
Gesamt	193	31	Gesamt	193	31

Tabelle 6: Lohnbereichsveränderung im Funktionsbereich B im Bürgerspital und im Waisenhaus

Im Funktionsbereich B wird es weder im Bürgerspital noch im Waisenhaus Lohnbereichsumstufungen geben. Die Wechsel in andere MUF sind alle lohnbereichsneutral.

4.2.2.3 Verwaltungsfunktionen¹³

Die Verwaltungsfunktionen kommen sowohl im Bürgerspital und im Waisenhaus als auch in den Zentralen Diensten der Bürgergemeinde vor.

Auswirkungen einzelner Musterfunktionen und Abweichungen

- Neue Anforderungen in Bezug auf Ausbildung bei folgenden MUF:
 - VK301 Kauffrau / Kaufmann → Level EFZ oder Berufsmatur

¹³ Verwaltungsfunktionen = Funktionsbereich V

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

- VM401 Kauffrau / Kaufmann mbA¹⁴ → Level eidg. Fachausweis
 - VM402 Kauffrau / Kaufmann mbA → Level eidg. Fachausweis mit vertieften Spezialkenntnissen
 - VM501 Kauffrau / Kaufmann mbA (vorm. VM407) → Level HF/eidg. Diplom/Bachelor
 - VM502 Kauffrau / Kaufmann mbA (vorm. VM408) → Level Bachelor
- Unterschied zwischen den Lohnbereichen 4/b und 5/a neu spürbar in Bezug auf Ausbildung und Aufgaben

Nachweis der zugewiesenen Personen im Funktionsbereich V

Bürgerspital

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
VA601	5	VA601	5
VA901	13	VA901	13
VA902	2	VA902	2
VA903	1	VA903	1
VB102	3	VB101	3
VB103	8	VB201	8
VK301	23	VK301	26
VK302	3	VK302	21
VK303	20	VL421	3
VK305	1	VL422	3
VL421	3	VL423	2
VL422	3	VL631	1
VL423	2	VL632	2
VL931	2	VL941	3
VL932	3	VL942	6
VL941	2	VL944	1
VL942	6	VM401	9
VL945	1	VM402	6
VM401	9	VM501	1
VM402	3	VM502	2
VM403	2	Gesamtergebnis	117
VM406	1		
VM407	1		
VM408	2		
Gesamtergebnis	119		

Tabelle 7: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich V im Bürgerspital

¹⁴ mbA = mit besonderen Aufgaben

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Waisenhaus

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
VB103	2	VB201	2
VK304	1	VK302	1
VL932	1	VL632	1
VL942	1	VL942	1
VM401	1	VM401	1
Gesamtergebnis	6	Gesamtergebnis	6

Tabelle 8: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich V im Waisenhaus

Zentrale Dienste

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
VA903	1	VA903	1
VK301	1	VK301	1
VK303	2	VB302	2
VL932	1	VL632	1
VL944	1	VL943	1
VM401	2	VM401	2
VM407	2	VM501	2
Gesamtergebnis	10	Gesamtergebnis	10

Tabelle 9: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich V in den Zentralen Diensten

Bürgerspital (Büspi), Waisenhaus (BWH) und Zentrale Dienste (ZD)

Lohnbereich alt	MA Büspi	MA BWH	MA ZD	Lohnbereich neu	MA Büspi	MA BWH	MA ZD
1/b	3			1/a	3		
2/a	8	2		2/a	8	2	
2/b	26		1	2/b	26		1
3/a	21	1	2	3/a	21	1	2
3/b	12	1	2	3/b	12	1	2
4/a	14			4/a	14		
4/b	16		2	4/b	16		2
5/a	5			5/a	4		
5/b	3	1	2	5/b	2	1	2
6/a	2			6/a	2		
6/b	6	1		6/b	6	1	
7/a			1	7/a			1
7/b	1			7/b	1		
Gesamt	119	6	10	Gesamt	117	6	10

Tabelle 10: Lohnbereichsveränderung im Funktionsbereich V im Bürgerspital, im Waisenhaus und in den Zentralen Diensten

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Im Funktionsbereich Verwaltung erfolgen im Bürgerspital keine Lohnbereichsumstufungen. Aufgrund einer Funktionsänderung wechseln jedoch zwei Personen vom Funktionsbereich V in den Funktionsbereich M. Im Waisenhaus gibt es in diesem Bereich zwei und in den Zentralen Diensten gibt es fünf MUF-Wechsel, jedoch mit gleichem Lohnbereich.

4.2.2.4 Technische, handwerkliche Funktionen¹⁵

Die technischen, handwerklichen Funktionen kommen sowohl im Bürgerspital und im Waisenhaus als auch in den Zentralen Diensten der Bürgergemeinde vor.

Auswirkungen einzelner Musterfunktionen und Abweichungen

- Dies ist der einzige Bereich, in dem der Lohnbereich 1/b derzeit noch aktiv ist, da es in den technisch handwerklichen Funktionen viele Hilfskräfte mit Erfahrung braucht
- Eine Person in technischer Leitungsfunktion (TL) kann auch nur Mitarbeitende mit Rente (MmR) leiten (nicht betreuen)
- Die Betreuungsfunktionen (BB) in der Kreativwerkstatt bleiben BB-Funktionen, da der Schwerpunkt der Tätigkeiten bei der Betreuung liegt
- Lohnanhebung im Sinne einer Anpassung an den Markt bei den Gruppenleiterfunktionen in der Kreativwerkstatt, da es schwierig ist Gruppenleiter für diese Aufgaben zu finden
- Das Lohngefälle Handwerk gegenüber Führung ist nicht sehr hoch
- Die Diskrepanz zwischen den einzelnen Bereichen erweist sich als sehr hoch: Gastro niedrige Löhne auf dem Markt, grafischer Bereich hoch. Es besteht neu Spielraum über die MUF-Zuweisung und die Pflichtjahre, um diesen Umstand zu berücksichtigen

¹⁵ Technische, handwerkliche Funktionen = Funktionsbereich T

Nachweis der zugewiesenen Personen im Funktionsbereich T

Bürgerspital

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
TB101	25	TB101	25
TB102	43	TB201	47
TB103	4	TB202	8
TB201	6	TH301	25
TB202	1	TH302	16
TH301	25	TL311	13
TH302	16	TL312	55
TL112	1	TL313	23
TL311	13	TL521	16
TL312	50	TL522	2
TL313	5	Gesamtergebnis	230
TL314	23		
TL521	16		
TL522	2		
Gesamtergebnis	230		

Tabelle 11: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich T im Bürgerspital

Waisenhaus

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
TB101	1	TB101	1
TB102	4	TB201	5
TB103	1	TH301	3
TH301	3	TL312	2
TL313	2	Gesamtergebnis	11
Gesamtergebnis	11		

Tabelle 12: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich T im Waisenhaus

Zentrale Dienste (Forst)

MUF alt	Anzahl MA	MUF neu	Anzahl MA
TH301	2	TH301	2
TH302	1	TH302	1
TL314	1	TL313	1
TL521	1	TL521	1
Gesamtergebnis	5	Gesamtergebnis	5

Tabelle 13: Veränderung Anzahl Mitarbeitende pro MUF im Funktionsbereich T in den Zentralen Diensten

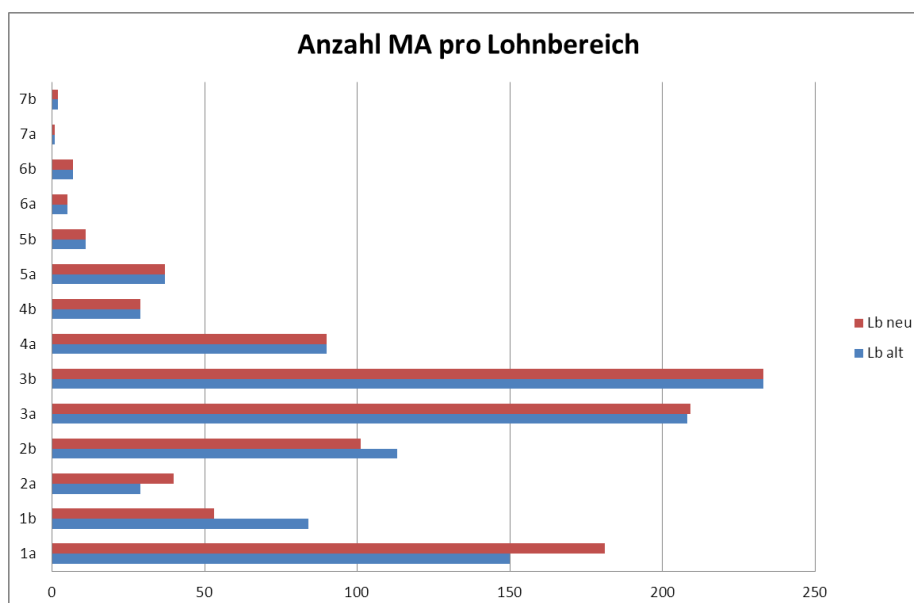
Bürgerspital (Büspi), Waisenhaus (BWH) und Zentrale Dienste (ZD)

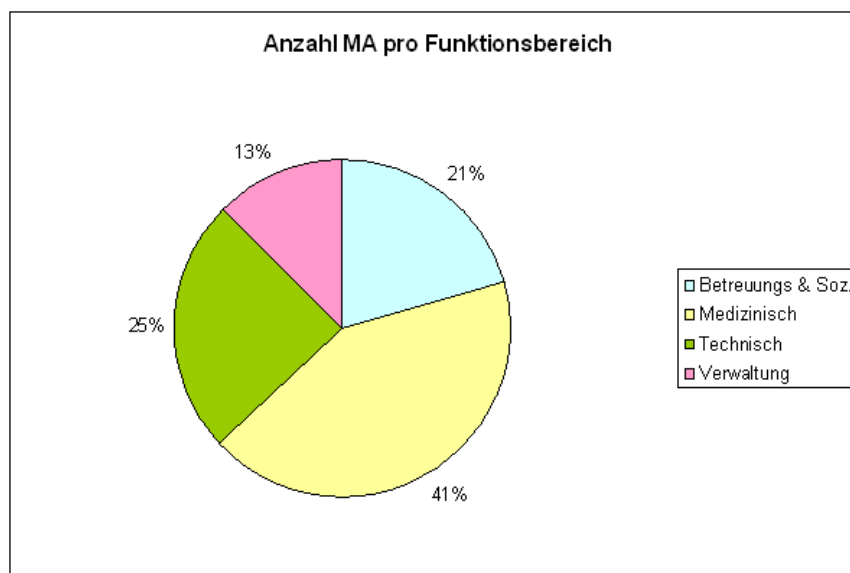
Lohnbereich alt	MA Büspi	MA BWH	MA ZD	Lohnbereich neu	MA Büspi	MA BWH	MA ZD
1/a	25	1		1/a	25	1	
1/b	47	5		1/b	47	5	
2/a	8			2/a	8		
2/b	38	3	2	2/b	38	3	2
3/a	71	2	1	3/a	71	2	1
3/b	23		1	3/b	23		1
4/a	16		1	4/a	16		1
4/b	2			4/b	2		
Gesamt	230	11	5	Gesamt	230	11	5

Tabelle 14: Lohnbereichsveränderung im Funktionsbereich T im Bürgerspital, im Waisenhaus und in den Zentralen Diensten

Innerhalb des technischen Funktionsbereichs wird es im Bürgerspital keine Neueinreihung geben. Im Waisenhaus und in den Zentralen Diensten gibt es hier lediglich einen MUF-Wechsel, damit ist aber keine Veränderung beim Lohnbereich verbunden.

4.2.3 Überblick Gesamtanzahl Mitarbeitende pro Funktions- und Lohnbereich Bürgergemeinde nach Überarbeitung der Musterfunktionen





4.2.4 Ergänzende Erläuterungen zu den Änderungen in den bestehenden Lohnbereichen

- Die Gliederung der Lohnbereichsstufen in a und b wird beibehalten. Der Unterschied zwischen a und b liegt in der Regel darin, dass zwar beide Funktionen gleiche Aufgaben umfassen, a im Hinblick auf die Qualifikation am Anfang steht und wenig Erfahrung erfordert, b hingegen mehr Erfahrung erfordert und somit höher gestellt ist, oder dass in Bezug auf die Aufgabe und Verantwortung unterschiedliche Anforderungen an die Funktionsinhaber/-innen gestellt werden.
- Die Entwicklung des Lohnbereichs Lb 1/a wurde nicht erweitert, da diese Tätigkeiten rein ausführend und gleichartig sind und dabei keine Weiterentwicklung möglich ist. Hier wurde hingegen der Einstiegslohn verhältnismässig hoch angesetzt.
- Der Lohnbereich Lb 1/b ist nur noch bei den technischen Funktionen aktiv. In den anderen Funktionsbereichen gibt es derzeit keine diesen Aufgaben und Anforderungen entsprechende Funktionen.
- Ab Lohnbereich 2/b wird ein eidg. Fähigkeitszeugnis verlangt.
- Grundsätzlich gilt: Eine Ausbildung verpflichtet den Arbeitgeber nicht zur Einstufung in einen höheren Lohnbereich. Für die Entlohnung ist die Funktion massgebend, welche die oder der betreffende Mitarbeitende innerhalb der Institution ausübt. Es zählt die Musterfunktion resp. der Lohnbereich, der/dem diese Tätigkeit zugeordnet ist.

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

4.2.4.1 Lohnbereichserweiterungen

Um die Lohnentwicklung den neuen Richtanfangslöhnen anzupassen, wurden die Lohnbänder mit wenigen Ausnahmen entsprechend erweitert. Dies führt insbesondere bei den qualifizierten Fachkräften zu besseren (längeren) Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb ihres Lohnbereichs.

In der folgenden Tabelle sind die Lohnbereichsgrenzen bereits angepasst. Die neuen Lohnbereichsgrenzen sind gelb hervorgehoben:

Jahreslöhne 2013 (inkl. 13 Monatslohn)	a				b					
	Lohnbereich 1	41200	3169	-	62036	4772	47485	3653	-	71992
Lohnbereich 2	47739	3672	-	75000	5769	57951	4458	-	83224	6402
Lohnbereich 3	58500	4500	-	91000	7000	68844	5296	-	105000	8077
Lohnbereich 4	69418	5340	-	115000	8846	85195	6553	-	130000	10000
Lohnbereich 5	87921	6763	-	150000	11538	108293	8330	-	159223	12248
Lohnbereich 6	109634	8433	-	185000	14231	135367	10413	-	210000	16154
Lohnbereich 7	145000	11154	-	250000	19231	185000	14231	-	280000	21538

Tabelle 15: neue Jahreslöhne 2013, Anpassungen markiert

Jahreslöhne 2012 (inkl. 13 Monatslohn)	a				b					
	Lohnbereich 1	37528	2887	-	62036	4772	47485	3653	-	71992
Lohnbereich 2	47739	3672	-	73268	5636	57951	4458	-	83224	6402
Lohnbereich 3	56725	4363	-	87409	6724	68844	5296	-	99785	7676
Lohnbereich 4	69418	5340	-	109123	8394	85195	6553	-	124900	9608
Lohnbereich 5	87921	6763	-	138851	10681	108293	8330	-	159223	12248
Lohnbereich 6	109634	8433	-	173697	13361	135367	10413	-	199430	15341
Lohnbereich 7	137511	10578	-	224091	17238	172089	13238	-	258669	19898

Tabelle 16: bisherige Jahreslöhne zum Vergleich

Erläuterungen

- Die Entwicklung des Lohnbereichs 1/a wurde nicht erweitert, da diese Tätigkeiten rein ausführend und gleichartig sind und dabei keine Weiterentwicklung möglich ist. Hier wurde hingegen der Einstiegslohn verhältnismässig hoch angesetzt. Der Lohnbereich 1/a ist im Funktionsbereich Medizin etwas besser gestellt, da dort weniger Pflichtjahre erforderlich sind, um den RAL zu erreichen. Die Arbeit mit Menschen und die damit verbundene besondere Verantwortung steht in diesem Funktionsbereich im Vordergrund.
- Der Lohnbereich 1/b ist derzeit nur bei den technischen Funktionen aktiv. Dort bedarf es keiner Anpassung. In den anderen Funktionsbereichen gibt es keine Musterfunktion, die diesem Lohnbereich zugeordnet ist.
- Durch neue ausbildungsbedingte Voraussetzungen wurden einige Richtanfangslöhne im Lb 2/a erhöht, weshalb die Lohnbereichsobergrenze ebenfalls leicht nach oben angepasst wurde, um die Entwicklungsmöglichkeit nicht zu schmälern.
- Beim Lohnbereich 2/b ist keine Änderung notwendig.

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

- Die Richtanfangslöhne bei den meisten Musterfunktionen mit Lb 3/a wurden ebenfalls erhöht, da diesem Richtwert in den verschiedenen Funktionsbereichen neue Berufsbilder und eine neue Anzahl Pflichtjahre zugrunde liegen. Die Lohnbereichs-obergrenze wurde angemessen erweitert.
- Dasselbe trifft für Lb 3/b zu, jedoch ist die Anhebung des Richtanfangslohns bei den medizinischen Funktionen, den Betreuungs-, Sozial- und Verwaltungsfunktionen aufgrund der neuen, qualifizierteren und höher zu bewertenden Ausbildungen bedeutend grösser. Dort fordert der Arbeitsmarkt wesentlich höhere Einstiegsgehälter. Die Lohnbereichs-obergrenze wurde entsprechend erweitert, um eine angemessene Entwicklungsmöglichkeit sicher zu stellen.
- Die im Hinblick auf die aktuellen Funktionen zu geringe Entwicklungsmöglichkeit innerhalb des Lohnbereichs war bei den Lb 4/a, 4/b, 5/a, 6/a, 6/b Anlass zur einer marktgerechten Anhebung der Lohnbereichs-obergrenze.
Im Lohnbereich 5/a kann aufgrund des tief angesetzten RAL eine Lohnentwicklung über 31 Jahre hinaus erfolgen. Diese erweiterten Entwicklungsmöglichkeiten sind auf dieser Lohnstufe so gewollt, da Personen auf diesem Lohnniveau in der Regel Schlüsselpersonen mit Spezialistenfunktionen sind, die jedoch nicht in die nächste Musterfunktion im höheren Lohnbereich passen.
- Bei Lohnbereich 5/b bedarf es keiner Änderung.
- Um den Marktverhältnissen auf höchster Unternehmensleitungsebene gerecht zu werden, wurden Lb 7/a und 7/b angehoben. Dies ermöglicht sowohl einen höheren Einstieg (höherer RAL) als auch eine grössere Entwicklung für die entsprechenden Funktionen auf Unternehmensleitungsebene als bisher. Diese Marktanpassung ist unumgänglich, denn die Rekrutierungen in den letzten Jahren (Direktor Bürgerspital und Chefarzt Reha Chrischona) haben gezeigt, dass die Bürgergemeinde auf dieser Funktionsstufe kaum konkurrenzfähig ist. Als Referenzwerte z.B. beim Kanton Basel-Stadt dienen Lohnklasse 26 (für Lb 7/a), deren Obergrenze bei rund CHF 285'000 liegt, und Lohnklasse 27 (für Lb 7/b), worin die Entwicklung bis rund CHF 306'000 möglich ist.

4.2.6 Gesamtüberblick über die Veränderungen der Lohnbereiche nach Geschlecht

Alt					Neu					Abweichung				
Lb	W	M	V	Total	Lb	W	M	V	Total	Lb	W	M	V	Total
1/a	129	20	0	149	1/a	152	24	4	180	1/a	23	4	4	31
1/b	60	13	6	79	1/b	37	9	2	48	1/b	-23	-4	-4	-31
2/a	16	10	1	27	2/a	24	10	5	39	2/a	8	0	4	12
2/b	68	25	14	107	2/b	60	25	10	95	2/b	-8	0	-4	-12
3/a	124	65	11	200	3/a	124	65	11	200	3/a	0	0	0	0
3/b	131	54	22	207	3/b	131	54	22	207	3/b	0	0	0	0
4/a	47	33	4	84	4/a	47	33	4	84	4/a	0	0	0	0
4/b	17	9	0	26	4/b	17	9	0	26	4/b	0	0	0	0
5/a	10	24	1	35	5/a	10	24	1	35	5/a	0	0	0	0
5/b	5	2	2	9	5/b	5	2	2	9	5/b	0	0	0	0
6/a	0	3	1	4	6/a	0	3	1	4	6/a	0	0	0	0
6/b	2	5	0	7	6/b	2	5	0	7	6/b	0	0	0	0
7/a	0	1	0	1	7/a	0	1	0	1	7/a	0	0	0	0
7/b	0	2	0	2	7/b	0	2	0	2	7/b	0	0	0	0

Tabelle 18: Veränderung der Lohnbereiche nach Geschlecht

Legende: Lb: Lohnbereich W: Weiblich M: Männlich V: Vakanzen

Beim Waisenhaus und den Zentralen Diensten gibt es keine Veränderungen bei den Lohnbereichen.

5. Finanzielle Auswirkungen

5.1 Kostenentwicklung

Mit Ausnahme von Neuanstellungen und Anpassungen bei Einstiegsgehältern (in den Jahren 2011 und 2012 eingetretene Personen) sowie den erwähnten Neueinstufungen werden keine Mehrkosten entstehen. Durch höhere Richtanfangsgehälter und die Erhöhung einiger Lohnbereichsgrenzen werden bei künftigen Lohnrunden wieder mehr Mitarbeitende profitieren können. Mehrkosten werden auch da keine entstehen, da die jährliche Lohnentwicklung vom Parlament beschlossen wird (fester Prozentsatz der Gesamtlohnsumme jeder Institution) und somit die zu verteilende Summe fest steht. Hingegen wird die Verteilung wieder breiter erfolgen als bisher.

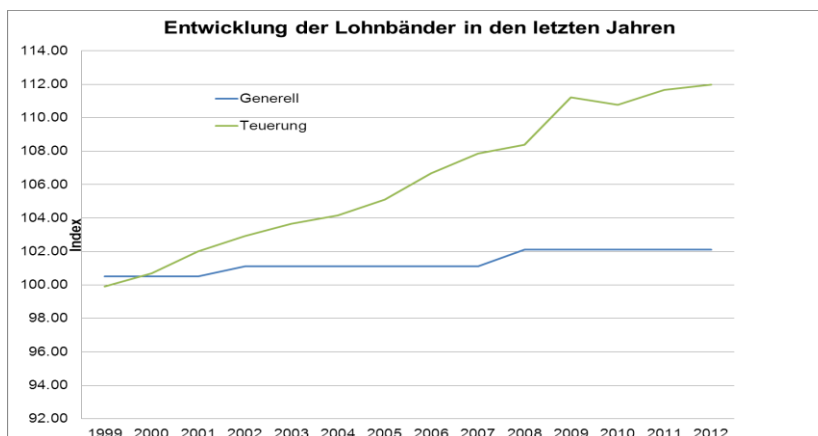
Die höheren Lohnkosten durch die Umstufungen im Bereich Betreuung Betagte im Bürgerspital als Auswirkung der Umstellung auf Skill & Grade im Oktober 2012 sind bereits im Budget 2013 berücksichtigt. Diese Änderungen sind nicht Folge der MUF-Überarbeitung.

5.2 Lohnrunde

Die Bürgergemeinde verzichtet auf den automatischen Ausgleich der jährlichen Teuerung. Im Vordergrund des jährlichen Entscheids zur Lohnentwicklung stehen die individuellen Leistungen der Mitarbeitenden, die in den Mitarbeitergesprächen (MAG) bewertet werden. Dies ist auch der Kern des Leistungslohnsystems der Bürgergemeinde. Aus diesem Grund wurden in den letzten 10 Jahren lediglich alle paar Jahre die Lohnbereiche durch generelle Anpassungen angehoben.

Beschlossene Lohnerhöhungen in % 2002 – 2012				
Lohnrunde	Generell		Individuell	
2002	0,60	+ ca. 10 % Unterhaltszulage = 0,2 % Ferienerrhöhung + (3/2/1) = 0,7 %	1,4	+ 0,3 % Externe/ interne Markt- anpassung
2003	0	+ Erhöhung Kinder- und Ausbildungszulage von CHF 150 auf 170 und von 180 auf 190 + Fringe Benefits: Reka, Job-Ticket, M-Welln.	1,3	
2004	0	+ Fringe Benefits analog Vorjahr	0	+ CHF 500.--, unversichert, unabhängig v. Anstellungsart u. BG (min. 20 %)
2005	0	+ Lohnsystemanpassung (Lb inkl. RAL der entsprechenden MUF): Lb 3 + 1 %, Lb 4 + 3 %, Lb 5/6/7 + 5 % + Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5	
2006	0	+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5	davon 0,75 %, garantierter Anteil innerhalb Lohnband u. MAG A-C
2007	0	+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0	+ Übernahme AN-Betrag NBU durch AG 0,52 %
2008	1,0		1,0	+ Übernahme AN-Betrag NBU durch AG 0,52 %
2009	0,5	garantierter Anteil innerhalb Lb	1,5	+ Belastung AN- Betrag NBU an AN 0,52 % (rückgängig Regelung 07/08)
2010		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0	
2011		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5	
2012		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5	

Die Lohnbereichsanpassungen (= generelle Lohnanpassungen mit Veränderung des Lohnbereichs) seit Einführung des bürgergemeindeeigenen Lohnsystems betragen insgesamt +2,11 %. Demgegenüber steht eine Teuerungsentwicklung von +11,99 % (1998=100 %). Allerdings wurden in dieser Zeitspanne individuelle Lohnentwicklungen von insgesamt +18,34 % gewährt.



Um die Marktkonformität und Konkurrenzfähigkeit der Löhne der Bürgergemeinde nach der erfolgten Überarbeitung beizubehalten, sollten inskünftig regelmässig und in nicht allzu langen Abständen generelle Lohnerhöhungen angestrebt werden.

Eine geeignete Variante, einerseits das Lohnsystem im Gleichgewicht zu halten und andererseits dem Leistungsfaktor Rechnung zu tragen, wäre die Kombination einer Anpassung der Lohnbereiche sowie des Richtanfangslohns und der individuellen Lohnerhöhungen nach den Ergebnissen der MAG. Vor der Berechnung der individuellen Lohnrunde würde die vom Parlament beschlossene Erhöhung der Lohnbereiche (und des Richtanfangslohns) vollzogen (Ausweitung). Die Löhne werden dabei nicht generell erhöht. Dennoch profitieren die Mitarbeitenden, welche mit ihrem Lohn an der Obergrenze des jeweiligen Lohnbereichs sind, indem sie an der im Anschluss an die Lohnbereichserhöhung erfolgenden individuellen Lohnerhöhung gemäss MAG-Beurteilung teilnehmen. Auf diese Weise kommen mehr Mitarbeitende in den Genuss einer Lohnentwicklung. Andere Mitarbeitende profitieren von einem allfällig besseren Erfahrungskoeffizient, was durch die Anpassung des Richtanfangslohn verursacht wird. Das Mitarbeitergespräch behält auf diese Weise die Bedeutung, den steigenden Lebenskosten wird Rechnung getragen und die Löhne der Bürgergemeinde bleiben marktkonform.

5.3 Einstiegsgehälter

Nachfolgend einige Beispiele für mögliche neue Einstiegsgehälter in verschiedenen Berufsbereichen im Vergleich zur bisherigen Berechnung:

(Basis: direkt nach Ausbildung, ohne Berufserfahrung)

Funktion	Alte Berechnung	CHF	Neue Berechnung	CHF
Schreiner/-in (EFZ)	TH301, Lb 2/b	4'108.00	TH301, Lb 2/b	4'282.00
Pflegefachmann / -fachfrau	MP301, Lb 2/b (sek.)	4'108.00	MP311, Lb 3/a (sek.)	4'285.00
	MP401, Lb 3/b (tert.)	4'611.00	MP411, Lb 3/b (tert.)	5'253.00
Sozialpädagoge/-in (HF)	BB511, Lb 3/b	5'125.00	BB511, Lb 3/b	5'253.00
Buchhalter/-in (FA)	VM401, Lb 3/b	4'685.00	VM401, Lb 3/b	5'043.00
Administration (EFZ)	VK301, Lb 2/b	4'108.00	VK301, Lb 2/b	4'460.00
Physiotherapeut/-in (FH)	MT302, Lb 3/b	5'125.00	MT401, Lb 3/b	5'472.00

Tabelle 19: Vergleich Einstiegsgehälter alt/neu

Der Richtanfangslohn ist neu marktkonform und konkurrenzfähig. Die Einstiegsgehälter sind moderat erhöht worden.

Dabei ist zu bemerken, dass die Lohnkurve¹⁶ der Bürgergemeinde am Anfang steil verläuft (Lohnentwicklung pro Jahr 4 % in den ersten drei Jahren), und dass bei guter und sehr guter Leistung in den ersten Jahren eine rasche Entwicklung möglich ist.

Ferner gilt auch zu beachten, dass zahlreiche Löhne aufgrund der Erweiterung einiger Lohnbereiche neu ein höheres Entwicklungspotenzial aufweisen.

5.4 Einreihungsanpassungen

Gesamthaft gesehen werden folgende Änderungen vorgenommen:

Institution	Änderung Musterfunktion bei	Änderung Lohnbereich bei
Bürgerspital	297 Mitarbeitenden	43 Mitarbeitenden (tiefer)
Waisenhaus	21 Mitarbeitenden	0 Mitarbeitende
Zentrale Dienste	5 Mitarbeitenden	0 Mitarbeitenden

Dies sind die Änderungen als Folge der Überarbeitung der Musterfunktionen. Ausserdem stehen beim Bürgerspital auch Anpassungen im Zusammenhang mit einigen gleichzeitigen Veränderungsprozessen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens an. Es sind dies insbesondere organisatorische Veränderungen durch die Einführung von Skill & Grade, Strukturveränderungen in der Reha Chrischona, Anpassungen im Gastrobereich im Rahmen der neuen MUF-Zuweisungen.

5.5 Gesamtkosten Löhne

Die Richtanfangslöhne sind pro Musterfunktion definiert. Einige Richtanfangslöhne sind jedoch, im Zusammenhang mit den geforderten Pflichtjahren und dem damit vorgeschriebenen Ausbildungsniveau, etwas tiefer als bisher. Pflichtjahrkorrekturen sind vor allem bei dienstjungen Mitarbeitenden sehr wirksam. Zwei Jahre Gutschrift oder Belastung können bis zu 8% ausmachen.

Bei 43 Mitarbeitenden findet eine Rückstufung in einen tieferen Lohnbereich statt. Die Löhne dieser Mitarbeitenden bleiben auf dem aktuellen Niveau. Somit werden die Anpassungen erst bei Neueinstellungen wirksam.

¹⁶ Die Lohnkurve basiert auf der Berechnung einer durchschnittlichen Lohnentwicklung (MAG-Bewertung B) über einen Zeitraum von 30 Jahren. Im Lohnsystem der Bürgergemeinde verliert die Erfahrung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit an Gewichtung, d.h. die Kurve verläuft in den ersten paar Jahren steil und flacht im Laufe der weiteren Jahre ab. Siehe auch Kapitel 1.1.8 dieses Berichts und die entsprechende Darstellung im Anhang.

5.6 Zusammenfassung finanzielle Auswirkungen

Projekt Überarbeitung der Musterfunktionen

Systemtechnische Lohnbereichsveränderungen	<u>Keine direkten Kostenfolgen</u>
Neueinsteiger/-innen	unbekannt, fluktuationsabhängig <u>betrifft alle Institutionen</u>
Anpassungen bei Einstiegsgehältern (2011, 2012)	noch nicht bekannt, insgesamt ca. 5 – 12 Personen <u>betrifft Bürgerspital u. Waisenhaus</u>
Erweiterung Lohnbereichsgrenzen nach oben <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung langjähriger MA wieder möglich • Breitere Verteilung der Lohnerhöhungssumme 	Je nach dem jährlich vom BGR zur Verfügung gestellten Prozentsatz der Lohnsumme <u>Keine direkten Mehrkosten</u> <u>betrifft alle Institutionen</u>

Nicht im Zusammenhang mit dem MUF-Projekt, sondern im Rahmen des Projekts Skill & Grade ausgelöst bzw. bereits vollzogen (nur Bürgerspital)

Erhöhung der Lohnkosten Bereich Betreuung Betagte infolge Neuzuweisungen (im Budget vorgesehen) (58 MA)	ca. CHF 460'000
Erhöhung der Lohnkosten infolge Neuzuweisungen (im Budget vorgesehen) (44 MA)	ca. CHF 325'000

5.7 Theoretische Hochrechnung

Im Rahmen der Hochrechnungen zu den MUF-Anpassungen wurde im Bürgerspital eine Methode entwickelt, welche das Ausmass der Anpassungen in ein übersichtlicheres Verhältnis setzen kann. Diese Variante wurde als Beispiel lediglich für das Bürgerspital berechnet.

Dabei wurden die budgetierten Löhne sämtlicher Mitarbeitenden für das Jahr 2013 mit den neuen Daten berechnet und die Maximal-Forderungen zu individuellen Musterfunktionsänderungen (also auch Lohnbereichsanpassungen) einbezogen. Dabei wurden in einer Simulation sämtliche Mitarbeitenden entlassen und zu den neuen Konditionen wieder angestellt.

Berechnet wurde dies auf der Basis der aktuellen Lohnsumme. Falls eine Person mit der angepassten Musterfunktion einen geringeren Lohn erzielte (z.B. wegen Überschreitung der Lohnbereichsgrenze), wurde der alte und somit höhere Lohn berücksichtigt. Zulagen und Kosten für Sozialversicherungen wurden mit einem Durchschnittswert dazu gerechnet. Die Ergebnisse wurden schliesslich den Budgetwerten 2013 gegenüber gestellt.

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Diese rein theoretische Transformation, d.h. Aus- und Wiedereintritt in das überarbeitete System würde für das Bürgerspital Mehrkosten gegenüber dem Budget 2013 von rund + 3.2 % (rund 2 Mio CHF) verursachen.

In Folge der Anpassungen hätten im Bürgerspital 637 Mitarbeitende (davon 406 Frauen = 64 % und 231 Männer) eine positive und 293 Mitarbeitende (davon 200 Frauen = 68 % und 93 Männer) eine negative, jedoch nicht vollzogene bzw. belassene Lohnabweichung; bei 116 Mitarbeitenden (davon 55 Frauen = 47 % und 69 Männer) gäbe es gar keine Abweichung (insbesondere Praktikanten/Lernende).

6. Quervergleiche

6.1 Lohnvergleich Kanton Basel-Stadt

Mit 1 und 5 Jahren Erfahrung nach der Ausbildung:

Jahreslohn in CHF	Bürgergemeinde Basel		Kanton Basel Stadt	
	1. Jahr	5. Jahr	1. Jahr (Stufe 1)	5. Jahr (Stufe 5)
Pflegefachmann/-fachfrau	MP311, Lb 3/a (sek.) 60'450.00	MP311, Lb 3/a (sek.) 71'331.00	LK9 60'479.25	LK9 68'948.75
	MP411, Lb 3/b (tert.) 71'136.00	MP411, Lb 3/b (tert.) 82'992.00	LK11 - 13 67'892.50 - 77'151.75	LK11 - 13 77'398.75 - 87'954.75
Sozialpädagog/-in (HF)	BB511, Lb 3/b 74'100.00	BB511, Lb 3/b 87'438.00	LK12 72'276.75	LK12 82'394.00
Buchhalter/-in (Fachprüfung)	VM401, Lb 3/b 80'028.00	VM401, Lb 3/b 90'402.00	LK13 77'151.75	LK13 87'954.75
Administration (Kaufm. Lehre)	VK301, Lb 2/b 60'294.00	VK301, Lb 2/b 69'576.00	LK10 63'976.25	LK10 72'930.00
Physiotherapeut/in (FH)	MT401, Lb 3/b 74'100.00	MT401, Lb 3/b 87'483.00	LK13 77'151.75	LK13 87'954.75

Tabelle 20: Quervergleich mit Kanton Basel-Stadt unter Berücksichtigung der vergleichbaren Pflichtjahre
Berechnungen in Absprache mit Zentrale Dienste Personal (ZDP) Kanton BS und Personaldienst Felix Platter Spital
Bei der MUF MP411 wurden die Lohnklassen 11 bis 13 des Kantons als Vergleich hinzu gezogen, da tertiär ausgebildete Personen je nach Arbeitsgebiet unterschiedlich eingestuft werden.
Sozialpädagogen FH, die vornehmlich im Waisenhaus beschäftigt werden, befinden sich beim Kanton BS auch in LK 13.

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

6.2 Lohnvergleich Verband der gemeinnützigen Alters- und Pflegeheime Basel (VAP)

Monatslohn in CHF nach Abschluss und...	Bürgerspital Basel			VAP		
	Berufserfahrung	Monatslohn	MUF	Min. in CHF	Norm. in CHF	Max. in CHF
Pflegeassistentin	1 Jahre	4'030	MP201	3'128	3'476	3'824
	5 Jahre	4'635		3'567	3'963	4'359
	15 Jahre	5'400		4'099	4'554	5'009
FAGE (EFZ)	1 Jahre	4'464	MP311	3'959	4'399	4'839
	5 Jahre	5'208		4'514	5'015	5'517
	15 Jahre	6'185		5'187	5'763	6'339
Fachverantwortliche Pflege (Tertiär)	1 Jahre	5'472	MP411	4'575	5'083	5'591
	5 Jahre	6'384		5'216	5'795	6'375
	15 Jahre	7'581		5'993	6'659	7'325
PDL tertiär ohne Zentrumsleitungsfunktion	1 Jahre	6'600	MP423	6'788	6'285	8'296
	5 Jahre	7'788		7'297	7'165	8'919
	15 Jahre	8'910		7'410	8'233	9'056
PDL tertiär	1 Jahre	7'000	MP431	6'788	6'285	8'296
	5 Jahre	8'260		7'297	7'165	8'919
	15 Jahre	9'450		7'410	8'233	9'056
Leitung Aktivierung	1 Jahre	4'282	MT311	4'316	4'795	5'275
	5 Jahre	4'995		4'919	5'466	6'013
	15 Jahre	5'932		5'653	5'281	6'909
Kaufmännische/r Sachbearbeiter/in	1 Jahre	4'461	VK302	4'352	4'835	5'319
	5 Jahre	5'227		4'961	5'512	6'063
	15 Jahre	6'389		5'701	6'334	6'967
Hauswart / Haushandwerker	1 Jahre	4'461	TH302	4'269	4'743	5'217
	5 Jahre	5'227		4'866	5'407	5'948
	15 Jahre	6'389		5'592	6'213	6'834
Koch / Köchin	1 Jahre	3'600	TB201	3'538	3'931	4'324
	5 Jahre	4'201		4'033	4'481	4'929
	15 Jahre	5'135		4'635	5'150	5'665
Koch / Köchin Spezial	1 Jahre	4'460	TH301	3'538	3'931	4'324
	5 Jahre	5'263		4'033	4'481	4'929
	15 Jahre	6'021		4'635	5'150	5'665
Leitung Restaurant / Küchenchef / Küchenchefin	1 Jahre	4'910	TL312	4'961	5'512	6'063
	5 Jahre	5'729		5'656	6'284	6'912
	15 Jahre	6'803		6'499	7'221	7'943

Tabelle 21: Quervergleich mit VAP unter Berücksichtigung der vergleichbaren Pflichtjahre

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Die überarbeiteten Lohnbereiche der Bürgergemeinde bieten aufgrund der unterschiedlich steil ansteigenden individuellen Lohnkurven im Vergleich zum Kanton und zu den VAP-Betrieben häufig mehr Entwicklungspotential für Langzeitbeschäftigte.

6.3 Weitere Vergleiche

Bei der Überarbeitung der Musterfunktionen wurden zusätzlich folgende Quellen zum Vergleich beigezogen:

- Lohnbuch der Schweiz 2011 / 2012
- Lohnvergleich H+, Verband der öffentlichen und privaten Spitäler, Kliniken u. Pflegeinstitutionen der Schweiz
- GAV-/Verbandsvorgaben (Mindestlöhne) verschiedener Berufsbereiche

7. Verfahren

Ablauf und Zeitplan der Projektarbeit:

Start der Überarbeitung - inhaltliche Veränderungen der MUF - Quervergleiche unter den Funktionsbereichen - Angleichung der Inhalte - Anpassung der Lohnbereiche, Quervergleiche extern	Juni 2011	<u>Arbeitsgruppe:</u> Anita Hodel, Daniel Kayser, Severine Sachs, Yvette Oeschger, Roman Kilchherr (ab Frühjahr 2012)
Vorliegen der ersten Entwürfe	Frühjahr 2012	Arbeitsgruppe
Erste Vernehmlassungen auf Vorgesetztenebene in den einzelnen Funktionsbereichen ohne RAL/ Lohnbereiche → Funktionsbereiche M, T, B, Reha und Alterszentren im Bürgerspital und im Waisenhaus (richtungsweisend für die weitere Arbeit)	Ab Januar 2012 Frühjahr 2012	Daniel Kayser, Anita Hodel
Anpassungen aufgrund der Vernehmlassungen Löhne rechnen und quer vergleichen	Frühjahr 2012 Mai 2012	Daniel Kayser, Severine Sachs, Roman Kilchherr
Zweite Vernehmlassung der medizinischen Funktionen mit Lohn	Mai/Juni 2012	Daniel Kayser
Hochrechnen der Löhne	Juni 2012	Daniel Kayser, Roman Kilchherr, Severine Sachs
Erstellen Bericht Bürgerspital (intern)	Juni/Juli 2012	Daniel Kayser, Severine Sachs, Roman Kilchherr
Gesamtvernehmlassung in der GL Bürgerspital	Juni 2012	Daniel Kayser
Überprüfen/Korrekturen gesamte Unterlagen	Juli 2012	Arbeitsgruppe

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Erstellen der Vorlagen für BR und BGR	Juli 2012	Yvette Oeschger
Vernehmlassung der Vorlagen bei den Institutionsleitungen	2.-26. August 2012	Institutionsleiter
Präsentation im Leitungsausschuss ZD in Anwesenheit der Institutionenleitungen	16. August 2012	Daniel Kayser Yvette Oeschger
Präsentation im Bürgerrat, 1. Lesung	4. September 2012	Daniel Kayser Yvette Oeschger
Informationsanlass für die Aufsichtskommission	6. September 2012	Daniel Kayser Yvette Oeschger
Informationsanlass für die Begutachtungskommission und die Personalverbandsvertretungen	7. September 2012	Daniel Kayser Yvette Oeschger
Leitungsausschuss ZD, Diskussion MUF-Vorlagen	17. September 2012	LA, Yvette Oeschger
Bürgerrat, 2. Lesung, Antrag und Textvorlage an Beko	25. September 2012	BR, Yvette Oeschger
Begutachtungskommission, Stellungnahme	19. Oktober 2012	BEKO, Yvette Oeschger
Leitungsausschuss ZD, Hearing mit der Personalverbandsvertretungen und den Institutionsleitungen	22. Oktober 2012	LA, Institutionsleiter, Anita Hodel, Daniel Kayser, Yvette Oeschger
Bürgerrat, nach Beko und Personalverbänden Definitive Behandlung MUF und Antrag zu den Entscheiden betr. der Lohnbereichsveränderungen über die Aufsichtskommission an den BGR	30. Oktober 2012	BR, Yvette Oeschger
Aufsichtskommission, Vorberatung z.Hd. BGR	Zw. 7.-16. Nov. 2012	AK, Yvette Oeschger
Bürgergemeinderat Entscheid über die Veränderung der Lohnbereiche (Anhang zur Lohnordnung)	11. Dezember 2012	BGR
Bürgerrat, definitive Verabschiedung des neuen MUF-Katalogs	18. Dezember 2012	BR, Yvette Oeschger

8. Umsetzung

Im Anschluss an den Entscheid des Bürgergemeinderats betreffend der Änderung der Lohnbereiche am 11. Dezember 2012 entscheidet der Bürgerrat am 18. Dezember 2012 über die Inkraftsetzung des neuen Musterfunktionskatalogs. Es ist vorgesehen, ab Januar 2013 mit den neuen Musterfunktionen zu arbeiten und die daraus resultierenden Anpassungen bei den bestehenden Funktionen vornehmen zu können. Die nachfolgenden Informationen zur Vorgehensweise bei der Umsetzung basieren auf der Inkraftsetzung des neuen MUF-Katalogs per 1.1.2013.

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Aufgrund der Änderungen bei den Elementen der Musterfunktionen sind folgende Anpassungen bei den rechtlichen Grundlagen notwendig:

Reglement zur Lohnordnung (16. Februar 1999)

Bisheriges Recht	Neues Recht
<p><i>Musterfunktion und Festlegung des Lohnbereichs</i> § 5. Die Musterfunktion enthält folgende Elemente: a) Aufgaben, b) Organisatorische Eingliederung, c) Kompetenzen, d) Erforderliche Ausbildung und Erfahrung, e) Arbeitsbedingungen, f) Beispiele, g) Richtanfangslohn, h) Lohnbereich. ²Jeder Musterfunktion ist ein Richtanfangslohn (RAL) zugeordnet. Als Richtanfangslohn gilt der Lohn, der als Anfangslohn bei Erfüllung aller beschriebenen Voraussetzungen angesetzt wird. 3Ist das Pflichtenheft stark von der Stelleninhaberin oder vom Stelleninhaber geprägt, so kann der Bürgerrat eine Zuweisung zu einem Lohnbereich ad personam vornehmen, ohne sich auf eine Musterfunktion abzustützen.</p>	<p><i>Musterfunktion und Festlegung des Lohnbereichs</i> § 5. Die Musterfunktion enthält folgende Elemente: a) Aufgaben, b) Organisatorische Eingliederung, c) Kompetenzen, d) Erforderliche Ausbildung und Erfahrung, e) Arbeitsbedingungen, f) Richtanfangslohn, g) Lohnbereich. ²Jeder Musterfunktion ist ein Richtanfangslohn (RAL) zugeordnet. Als Richtanfangslohn gilt der Lohn, der als Anfangslohn bei Erfüllung aller beschriebenen Voraussetzungen angesetzt wird. 3Ist das Pflichtenheft stark von der Stelleninhaberin oder vom Stelleninhaber geprägt, so kann der Bürgerrat eine Zuweisung zu einem Lohnbereich ad personam vornehmen, ohne sich auf eine Musterfunktion abzustützen.</p>

8.1 Kommunikation

- Nach Behandlung der überarbeiteten Musterfunktionen in der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission am 19. Oktober 2012 ist eine Vorinformation der Mitarbeitenden vorgesehen im Sinne einer Orientierung, dass die Musterfunktionen in Überarbeitung sind und dass, im Falle positiver Entscheide von Seiten Bürgerrat und Bürgergemeinderat, einige Veränderungen vorgenommen werden. Um Ängste zu vermeiden, soll dabei gleichzeitig auch klar kommuniziert werden, dass die Anpassungen keine Lohnkürzungen zur Folge haben werden.
- Die Information der Institutionen über die Entscheide erfolgt umgehend über den zentralen Personaldienst, gefolgt vom offiziellen schriftlichen Beschluss
- Information/Einführung durch Schulung (SC Personal Bürgerspital, GL Waisenhaus)
- Konkrete Umsetzung ab 01.01.2013 → **Change Projekt** im Bürgerspital (technische, administrative und individuelle Umsetzung)

8.2 Projekt „Change MUF 2013“ im Bürgerspital

Zur effizienten Umsetzung ab 1.1.2013 wurde bereits im Frühjahr dieses Jahres im Bürgerspital das Projekt „Change MUF 2013“ ins Leben gerufen. Falls der Bürgerrat und der Bürgergemeinderat das Ergebnis der Überarbeitung der MUF gutheissen, findet folgender Zeitplan zur

Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen und Lohnbereiche als grundlegende Bestandteile des Lohnsystems der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Umsetzung Anwendung. Die dazu notwendigen Vorbereitungsarbeiten in diesem Jahr sind ebenfalls auf diesem Zeitplan vermerkt.

Zeitplan Projekt Change MUF im Büspi 2013		Projektstart 23.04.2012	
Aufgaben	Start	Ende	zuständig
Definition	23.04.2012	31.05.2012	KAD/SAV
Planung	23.04.2012	31.05.2012	KAD/SAV
Systemtechnische Vorarbeiten	29.04.2012	08.07.2012	KAD/SAV/KIR
Neue Lb im Xpert hinterlegen	30.09.2012	15.10.2012	KIR
Kommunikation BSB			
Allgemeine Info MUF-Katalog in Überarbeitung, jedoch keine Lohnkürzung	01.10.2012	01.10.2012	SAV
Einführung der neuen MUF durch Zentralen Personaldienst	Ab Entscheide BGR/BR		OEY
Info zur MUF-Anpassung an alle MA	Ab Entscheide BGR/BR		SAV
Info an einzelne MA neue MUF	Ab Entscheide BGR/BR		HRB's
Info zur Lohnanpassungsumsetzung	Ab Entscheide BGR/BR		SAV
Umstufungen			
Vertragsänderungen/Hochstufungen erstellen (Skill&Grade)	01.01.2013	31.01.2013	HRB's
Mit VG die Umstufungen abstimmen	01.02.2013	20.02.2013	VG/HRB's
Eingabe im Xpert nach Angaben VG's	31.01.2013	28.02.2013	SAV
Infobrief an MA	01.03.2013	15.03.2013	SAV
Infoanlass MA, welche betroffen sind	15.03.2013	15.03.2013	KAD
Einvernehmliche Vertragsanpassung bei tieferer Einstufung mit Einverständniserklärung.	01.03.2013	15.03.2013	HRB's
ggf. Gespräche/Anhörungen mit MA	15.03.2013	01.05.2013	KAD/HRB's
Erstellung Änderungskündigung	01.05.2013	30.06.2013	HRB's
Korrektur			
MA, welche im 2011 eingetreten sind neu berechnen	01.01.2013	28.02.2013	Payroll
MA Lohnänderung mit Infobrief mitteilen	01.03.2013	15.03.2013	HRB's
Eingabe und Änderung im Xpert	01.03.2013	30.03.2013	Payroll
Nachzahlung	25.04.2013	25.04.2013	Payroll
Abschluss Projekt Change		30.06.2013	KAD/SAV

Die Umsetzung der neuen Musterfunktionen im Waisenhaus und in den Zentralen Diensten erfolgt nach einem ähnlichen Ablauf. Dort ist aufgrund der wesentlich kleineren Personalbestände der Umfang der Änderungen bei den bestehenden Mitarbeitenden deutlich geringer (siehe Kapitel 4.2 ff). Die Umsetzung wird dort mit bedeutend kleinerem Aufwand und in einem kürzeren Zeitraum stattfinden können.

8.3 Besondere Einführungsbestimmungen

Bei neu eingetretenen Mitarbeitenden in den Jahren 2011 und 2012 erfolgt eine Überprüfung des Lohnes im Hinblick auf die in verschiedenen Berufsbranchen vorgegebenen Mindestlöhne und RAL-Anpassungen.

Bei Mitarbeitenden, die die Umstufung in einen tieferen Lohnbereich erfahren werden, wird der Frankenbesitzstand gewährt.

8.4 Konkrete Vorgehensweise

8.4.1 Rückstufung

Eine Rückstufung des Lohnbereichs bedeutet keine Reduktion des Lohns. Es wird der Besitzstand gewährt. Sollten diese Mitarbeitenden die Lohnbereichsobergrenze erreicht haben, werden sie dennoch von zukünftigen generellen Lohnrunden profitieren können, da sich dann der Lohnbereich nach oben verändert und Lohn mitgeht. Mitarbeitende, die die Lohnbereichsobergrenze im tieferen Lohnbereich durch die Umstufung nicht erreichen, werden auch im tieferen Lohnbereich im gewohnten Rahmen an den individuellen und generellen Lohnrunden teilhaben.

Für Mitarbeitende, welche in einen tieferen Lohnbereich fallen, wird eine Informationsveranstaltung durchgeführt. Diesen Mitarbeitenden sollen die Möglichkeiten aufgezeigt werden. Es wird primär eine einvernehmliche Vertragsanpassung angestrebt. Bei Bedarf werden Einzelgespräche geführt und falls keine Lösung gefunden wird, werden Anhörungen durchgeführt. Wenn es nach all diesen Massnahmen zu keiner Einigung kommt, wird unter Einhaltung der gesetzlichen Sperrfristen eine Änderungskündigung ausgesprochen.

→ Zeitfenster ab Entschluss des Bürgerrates: 6 Monate

8.4.2 Skill & Grade im Bürgerspital

Neue Berufsbilder und Berufsabschlüsse in Pflege und Betreuung erforderten beträchtliche organisatorische Anpassungen in den entsprechenden Bereichen. Im Rahmen des Projektes „Skill & Grade“ galt es, Prozesse zur Entwicklung des optimalen Kompetenzenmix zur Erfüllung der pflegerischen Aufgaben in Gang zu setzen und entsprechende Konzepte umzusetzen. Im Zusammenhang mit diesem Projekt (aufgrund von Rekrutierungsproblemen) mussten bereits vor der Überarbeitung des MUF-Katalogs neue Mitarbeitende eingestellt und in angemessen höhere Lohnbereiche eingestuft werden. Als Übergangslösung wurde diesen Mitarbeitenden ein privatrechtlicher Vertrag ausgestellt. Diese Arbeitsverträge werden durch öffentlich-rechtliche Verträge ersetzt, sobald die überarbeiteten Musterfunktionen und Lohnbereiche vom Bürgerrat und Bürgergemeinderat mit Beschluss gutgeheissen worden sind.

8.4.3 Pflichtenhefte

Bei sämtlichen Mitarbeitenden, welche eine Änderung erfahren (Lohnbereichsumstufungen, MUF-Änderungen), werden die Pflichtenhefte den neuen Gegebenheiten angepasst.

→ Zeitfenster ab Entschluss des Bürgerrates: 6 Monate

9. Fazit

Aktuell, fair, transparent und flexibel – das sind wohl die herausragendsten Eigenschaften des überarbeiteten Musterfunktionskatalogs. In sorgfältiger Kleinarbeit wurde ein effizientes Arbeitsinstrument geschaffen, welches die Berufsbilder und Funktionen in der Bürgergemeinde knapp, klar und auf einheitliche Weise darstellt.

Durch die berufs- und/oder aufgabenbedingte Umstufung einiger Musterfunktionen in höhere Lohnbereiche, die gleichzeitige Erweiterung einiger Lohnbereiche über die bisherige Obergrenze hinaus sowie die Anpassung der Richtanfangslöhne an die aktuellen Gegebenheiten des Marktes ist das Lohnsystem der Bürgergemeinde wieder konkurrenzfähig. Entlohnt wird nach wie vor die Funktion nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. In diesem Sinne lassen die neuen einheitlichen Formulierungen der MUF-Inhalte auch die Vergleichbarkeit unter den Funktionsbereichen zu und tragen so wesentlich zur Transparenz des Systems bei.

Die Mehrzahl der Funktionen verbleibt im bestehenden Lohnbereich. Bei einem kleinen Teil findet ein Wechsel in den nächsthöheren Lohnbereich statt. Hierbei ist es wichtig, zu unterscheiden, welche Musterfunktionen Lohnbereichsanpassungen aufgrund der Einführung von Skill & Grade erfahren haben und welche aufgrund der gesamten Überarbeitung der Musterfunktionen umgestuft werden.

Es gibt aber auch Funktionen, welche eine Anpassung in einen tieferen Lohnbereich erfahren. Aufgrund des Frankenbesitzstandes wird dennoch niemand weniger verdienen als vorher.

Gemessen an der Gesamtzahl der Funktionen und Mitarbeitenden in der Bürgergemeinde bewegen sich die Auswirkungen, die diese Überarbeitung mit sich bringt, in einem moderaten und vertretbaren Rahmen, sowohl in Bezug auf die Einreihungsveränderungen bzw. Lohnbereichsumstufungen als auch auf die finanziellen Folgen, die diese nach sich ziehen.

10. Stellungnahme der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission

Bei allen grundsätzlichen Fragen der Ausgestaltung und Handhabung sowie Vorschlägen zur Änderung der Lohnordnung besteht das Mitspracherecht der Mitarbeitenden gemäss § 18 der Lohnordnung über die paritätisch zusammen gesetzte Begutachtungskommission (4 Arbeitnehmende und 4 Arbeitgebende). Die Ausführungsbestimmungen in § 14 des Reglements zur Lohnordnung schreiben die Prüfung der Änderung oder Schaffung von Musterfunktionen durch die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission vor.

Demzufolge hat der Bürgerrat am 25. September 2012 den vorliegenden umfassenden Bericht zur Überarbeitung der Musterfunktionen, den Antrag an den Bürgergemeinderat zur Änderung der Lohnbereiche sowie sämtliche begleitenden Unterlagen zur Stellungnahme an die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission weiter geleitet.

Die Begutachtungskommission hat sich eingehend mit der Projektdokumentation befasst und zeigt sich erfreut über die sorgfältige und professionelle Vorgehensweise bei der Überarbeitung sowie das vorliegende Ergebnis. Sehr positiv aus Sicht der Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmenden ist, dass deren über mehrere Jahre hinweg eingebrachte Anliegen bei der Überarbeitung berücksichtigt worden sind. Die Mitglieder der Begutachtungskommission stimmen überein, dass das Lohnsystem durch die Anpassungen wieder im Gleichgewicht ist und den Anforderungen an faire Einreihungsgrundlagen und marktkonforme Entwicklungsmöglichkeiten gerecht wird. Sie begrüßen sowohl die Straffung und Neuformulierung der Musterfunktionen als auch die punktuelle Anhebung der Richtanfangslöhne und Lohnbereiche. Als ebenfalls erfreulich bezeichnen sie die Empfehlung der Arbeitsgruppe zur laufenden Aktualisierung der Lohnbereiche und betonen, wie wichtig ihnen die regelmässige generelle Anpassung der Lohnbereiche ist, um die Wettbewerbsfähigkeit der Löhne inskünftig zu erhalten und gleichzeitig dennoch die individuelle Lohnentwicklung nach MAG für die Mitarbeitenden zu gewährleisten. Es ist deshalb ausdrücklicher Wunsch der Begutachtungskommission, dass der Bürgerrat diese Kombination dem Bürgergemeinderat zum Entscheid über die künftigen Lohnrunden empfehlen möge.

Die Begutachtungskommission empfiehlt sowohl dem Bürgerrat, die Überarbeitung der Musterfunktionen in allen Punkten als auch dem Bürgergemeinderat, die damit im Zusammenhang stehenden Anpassungen der Lohnbereiche zu genehmigen.

Ein besonderes Anliegen der Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmenden ist eine faire und korrekte Umsetzung dieser Projektarbeit in den Institutionen nach dem Entscheid durch den Bürgerrat resp. Bürgergemeinderat.

11. Orientierung der Personalverbände

Nach Einbezug der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission wurden die geplanten Anpassungen im Lohnsystem auch den externen Personalverbandsvertretungen präsentiert, welche die Aktualisierung grundsätzlich begrüßen.

12. Antrag

Gestützt auf den vorliegenden umfassenden Bericht mit Beilagen zur Überarbeitung der Musterfunktionen wird folgender Antrag an den Bürgerrat gestellt:

- ://:
1. Die überarbeiteten Musterfunktionen zur Einreihung der Mitarbeitenden ins Lohnsystem der Bürgergemeinde der Stadt Basel werden genehmigt.
 2. Die Überführung der Mitarbeitenden in die überarbeiteten Musterfunktionen und Lohnbereiche 1 bis 7 wird aus den dargelegten Gründen gemäss neuem MUF-Verzeichnis (Beilage) gutgeheissen.
 3. Das Reglement zur Lohnordnung wird gemäss Kapitel 8 *Umsetzung* angepasst. Der beiliegende Entwurf für eine Änderung des Reglements zur Lohnordnung wird erst nach der Behandlung der „Lohnbereichsvorlage“ im Bürgergemeinderat behandelt.
 4. Die Änderungen treten per 1.1.2013 in Kraft.
 5. Diese Beschlüsse (Ziff. 1 – 4) gelten unter dem Vorbehalt der Genehmigung der im Rahmen der Überarbeitung der Musterfunktionen angepassten Lohnbereiche 1 bis 7 (a und b) durch den Bürgergemeinderat.

Beilagen

- Musterfunktionsindex
- Neuer Musterfunktionskatalog (*Aufgrund des grossen Umfangs von rund 80 Seiten für den Versand an der BGR nicht beigelegt; der Musterfunktionskatalog kann jederzeit auf Wunsch bei den Zentralen Diensten eingesehen werden.*)
- Synopse aller Musterfunktionen
- Synopse der Lohnbereiche
- Übersicht Lohnbereiche pro Funktionsbereich

Weitere Beilagen

- Publikationstext mit der zu genehmigenden Änderung des Reglements zur Lohnordnung