

Gehaltsordnung der Universität Basel

Vom 13. Dezember 2001

Der Universitätsrat der Universität Basel, gestützt auf § 22 des Universitätsstatuts vom 6. März 1996¹⁾, beschliesst:

ERSTER ABSCHNITT

Geltungsbereich

§ 1. Diese Ordnung regelt die Entlohnung der Mitarbeitenden der Universität mit Voll- oder Teilpensum, die mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt sind.

² Für Mitarbeitende, die nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt sind, erlässt der zentrale Personaldienst der Universität entsprechende Weisungen und regelt die Lohnansätze nach einheitlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation.

³ Die Ordnung findet keine Anwendung auf die Mitarbeiter der klinischen Medizin; diese unterstehen direkt den Regelungen des Kantons Basel-Stadt. Vorbehalten bleibt § 20 Abs. 3 des Universitätsstatuts.

⁴ Ausserdem bleiben abweichende Regelungen des Nationalfonds oder von Institutionen der Drittmittelfinanzierung vorbehalten, wobei die Gehaltsordnung als Richtwert dient.

⁵ Für die Entlohnung der Assistierenden gelten die §§ 3 Abs. 3, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19 Abs. 1, 21, 22, 23, 24 und 27 dieser Ordnung sinngemäss. Die Lohnfestsetzung erfolgt durch den zentralen Personaldienst in Absprache mit der Gliederungseinheit.

⁶ Für die Entlohnung der Lehrbeauftragten gelten die §§ 3 Abs. 4, 11, 14, 15, 16, 18, 19 Abs. 1, 20, 21, 22, 23, 24 und 27 dieser Ordnung sinngemäss. Die Lohnfestsetzung erfolgt durch den zentralen Personaldienst in Absprache mit der Gliederungseinheit

ZWEITER ABSCHNITT

Einreihungsplan und Richtpositionen

§ 2. Der Universitätsrat legt in einem Einreihungsplan die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordneten Richtpositionen fest und umschreibt sie.

² Der Universitätsrat passt den Einreihungsplan veränderten Verhältnissen an, insbesondere bei Änderungen der Berufs- und Funktionsbilder. Gruppierungen und Gleichstellungsfachstellen werden dabei entsprechend angehört.

¹⁾ SG 440.100.

Klassen

§ 3. Für die Einreihung der Mitarbeitenden stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung.

² Für die Lohnansätze ist der Anhang 1²⁾ massgebend. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

³ Für die Lohnansätze der Assistierenden ist Anhang 3³⁾ massgebend. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

⁴ Für die Lohnansätze der Lehrbeauftragten ist Anhang 4⁴⁾ massgebend. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

⁵ Der Universitätsrat überprüft periodisch das universitäre Lohngefüge auf die aktuelle Marktkonformität und nimmt allfällige Anpassungen vor.

Stufen

§ 4. Jede Lohnklasse hat 3 Anlauf-, 18 Jahres- und 6 Zweijahresstufen.

² Der Stufenverlauf ist im Anhang 2⁵⁾ festgelegt. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

DRITTER ABSCHNITT

Einreihung der Stellen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung

§ 5. Die Einreihung der Stellen erfolgt nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie aufgrund universitätsinterner Quervergleiche.

Einreihungskompetenz

§ 6. Die Einreihung einer Stelle erfolgt durch die jeweilige Anstellungs- bzw. Berufungsinstanz unter Mitwirkung und in Absprache mit dem Ressort Personal der zentralen Universitätsverwaltung.

² Bei Uneinigkeit gilt der universitätsinterne Rekursweg.

²⁾ Die Anhänge 1, 2, 3 und 4 werden nicht publiziert. Sie können jeweils aktualisiert auf der Homepage der Universität www.unibas.ch abgerufen oder beim Ressort Personal und Dienste eingesehen werden.

³⁾ Vgl. Fussnote 2.

⁴⁾ Vgl. Fussnote 2.

⁵⁾ Vgl. Fussnote 2.

Neueinreihung

§ 7. Hat sich infolge einer Veränderung der bisherigen Struktur einer Organisationseinheit oder infolge einer Funktionsveränderung der Schwierigkeitsgrad einer Stelle erheblich geändert, so nehmen die Anstellungs- bzw. Berufungsinstanz und das Ressort Personal der zentralen Universitätsverwaltung in gegenseitiger Absprache eine Neueinreihung vor.

² Eine Neueinreihung kann auch von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber direkt bei der vorgesetzten Stelle oder beim zentralen Personaldienst der Universität beantragt werden. Der Personaldienst gibt Auskunft über die dazu notwendigen Unterlagen.

³ Kommt über die Einreihung keine Einigung zustande, so kann gegen die Einreihungsverfügung innert 10 Tagen seit Erhalt der Verfügung von der Stelleninhaberin bzw. vom Stelleninhaber oder einer Vorgesetzten bzw. einem Vorgesetzten Beschwerde bei der Rekurskommission des Universitätsrates eingereicht werden. Innert 30 Tagen seit Erhalt ist die Beschwerde zu begründen.

Stufenfestsetzung

§ 8. Der zentrale Personaldienst der Universität nimmt die Einstufung in Absprache mit der Anstellungs- bzw. Berufungsinstanz vor.

² Bei der Einstellung muss nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung, insbesondere in der Familien- und Freiwilligenarbeit, angemessen angerechnet werden:

- Berufserfahrung, die im selben Tätigkeitsgebiet erworben wurde, wie es an der Universität ausgeübt werden soll, wird für die Einstufung voll angerechnet.
- Erfahrungen aus einer verwandten oder niveaugerechten beruflichen Tätigkeit oder aus einer anderen berufsförderlichen Tätigkeit, einschliesslich Familien- und Freiwilligenarbeit, wird für alle Funktionen mit 25% bis max. 66% angerechnet.

³ Fehlt einer Bewerberin oder einem Bewerber die von der massgebenden Modellumschreibung vorausgesetzte Ausbildung, so kann diese in Absprache mit dem zentralen Personaldienst der Universität mit Berufserfahrung kompensiert werden. Ebenso kann überschüssige Ausbildung (z. B. Nachdiplomstudien) für die Einstufung als Erfahrung angerechnet werden.

⁴ Übernimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Funktion, die in einer höheren oder tieferen Lohnklasse als die bisherige Funktion eingereiht ist, so kommt das Einstufungsverfahren gemäss Abs. 1–3 vorstehend zur Anwendung.

⁵ Übernimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Funktion, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der bisherigen Funktion steht und ist damit eine Beförderung in der Lohnklasse verbunden, so reduziert sich die bisherige Lohnstufe pro zusätzliche Lohnklasse um je eine Frankenstufe, sofern damit nicht eine Lohneinbusse verbunden ist.

VIERTER ABSCHNITT

Ausserordentliche Einreihung ad personam

§ 9. Die Einreihung der Stellen gemäss § 5 dieser Ordnung erfolgt grundsätzlich funktionsbezogen. In begründeten Fällen, namentlich bei ausserordentlicher persönlicher Prägung der Funktion durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber oder zur Gewinnung, Erhaltung oder Auszeichnung besonders hervorragender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kann die Anstellungs- bzw. Berufungsinstanz in Absprache mit dem zentralen Personaldienst der Universität ausserordentliche Einreihungen ad personam vornehmen.

Abweichung beim Stufenaufstieg

§ 10. Der Universitätsrat kann in begründeten Fällen – insbesondere unter Berücksichtigung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds und der finanziellen Situation der Universität – die generelle Durchführung des Stufenanstiegs gemäss § 4 aussetzen.⁶⁾

² Nach Massgabe der persönlichen Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann individuell vom regulären Stufenaufstieg gemäss § 4 (Verzögerung oder Beschleunigung) abgewichen werden. Die Beurteilung der Leistung ist durch die vorgesetzte Stelle auf der Basis eines Mitarbeitergesprächs, im Falle von Professorinnen und Professoren durch die Fakultät mittels einer Evaluation vorzunehmen.

³ Über individuelle Abweichungen vom Stufenaufstieg entscheidet die Anstellungs- bzw. Ernennungsinstanz in Absprache mit dem zentralen Personaldienst der Universität.

⁴ Die individuelle Verzögerung des Stufenanstiegs kann jeweils während maximal drei Jahren erfolgen. Die individuelle Beschleunigung kann jeweils um zusätzlich maximal drei Stufen erfolgen.

Anerkennungsprämie

§ 11. Für hervorragende Leistungen können die vorgesetzten Stellen im Rahmen des Budgets und in Absprache mit dem zentralen Personaldienst der Universität Anerkennungsprämien ausrichten, die nicht Bestandteil des versicherten Lohnes sind:

- Spontanprämien im Wert von bis zu Fr. 300.–
- Anerkennungsprämien im Wert ab Fr. 500.– bis Fr. 2000.–

² Die Prämien werden in Form von Geld, Sachwerten, Weiterbildung oder bezahltem Urlaub ausgerichtet.

⁶⁾ § 10 Abs. 1 in der Fassung des Universitätsratsbeschlusses vom 13. 6. 2002 (wirksam seit 15. 6. 2003).

Übernahme neuer Aufgaben

§ 12. Bei der Übernahme anderer Aufgaben im Sinne von § 24 Abs. 5 des Universitätsstatuts behält die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter den frankemässigen Lohnanspruch seiner bisherigen Einreihung und Einstufung.

² Zulagen, die ihren Grund in Besonderheiten der alten Stelle haben, bleiben nur dann bestehen, wenn die neue Stelle die gleichen Besonderheiten ebenfalls aufweist.

³ Bei Stellvertretungen von mind. 3 Monaten kann vom zentralen Personaldienst der Universität für die Dauer der Stellvertretung eine Höhereinstufung bzw. eine einmalige finanzielle Abgeltung bewilligt werden.

Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit

§ 13. Die Zulagen für Überstundenarbeit richten sich nach den Bestimmungen von § 24 der Personalordnung.

² Die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit richten sich sinngemäss nach den Ansätzen des Kantons Basel-Stadt.

Funktionszulagen

§ 14. Für folgende Funktionen werden Zulagen entrichtet:

– Rektor/-in	Fr. 36 000.– p.a.
– Vizerektor/-in	Fr. 18 000.– p.a.
– Dekan/-in Med, Phil I, Phil II	Fr. 12 000.– p.a.
– Dekan/-in Theol, Iur, WW	Fr. 9 000.– p.a.
– Departementsvorsteher/-in	Fr. 9 000.– p.a.
– Präsident/-in Planungs-Kommission	Fr. 12 000.– p.a.
– Präsident/-in Prüfungs-Kommission Fakultät	Fr. 6 000.– p.a.

² Die Zulagen sind nicht pensionskassenversichert.

³ Eine Zulagenkumulation beim Zusammenfallen der Funktionen Dekan/-in und Departementsvorsteher/-in ist nicht möglich.

Kinderzulagen

§ 15. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für ihre Kinder einen Anspruch auf Kinderzulagen im Rahmen der jeweils geltenden allgemeinen Gesetzgebung und der Regelungen des Kantons Basel-Stadt.

Unterhaltszulage

§ 16. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach dieser Ordnung oder im Zusammenhang mit einem Anspruch auf Alimente Kinderzulagen beziehen, steht eine Unterhaltszulage zu, deren Höhe von der Anzahl der Kinderzulagen abhängt. Der Anspruch auf die Unterhaltszulage erlischt mit dem Verlust des Anspruchs auf Kinderzulage.

² Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Blutsverwandten aufkommen. Davon ausgenommen ist die Unterhaltspflicht des Ehegatten bzw. der Ehegattin.

³ Im übrigen gelten sinngemäss die jeweiligen rechtlichen Regelungen des Kantons Basel-Stadt.

Nebeneinkünfte

§ 17. Nebentätigkeiten sind zulässig, sofern sie den Interessen der Universität nicht zuwiderlaufen; sie müssen mit der vorgesetzten Stelle abgesprochen und dem zentralen Personaldienst der Universität gemeldet werden. Vorbehalten bleiben in jedem Fall die Bestimmungen der Ordnung über Nebentätigkeiten und Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der Haupttätigkeit an der Universität Basel^{6a)}.

² Einkünfte aus Nebentätigkeiten, insbesondere auch aus Tätigkeiten in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen, haben die Mitarbeitenden an die Universität abzuliefern, soweit diese den Betrag von insgesamt Fr. 30 000.– pro Jahr übersteigen. Bei Nebeneinkünften von mehr als Fr. 30 000.– pro Jahr verbleibt dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin ein Freibetrag im Umfang von 5% der den Betrag von Fr. 30 000.– übersteigenden Einkünfte.

³ Die Ablieferungspflicht besteht nicht für Entschädigungen, die für die Mitwirkung in einer vom Volk oder vom Parlament gewählten Behörde des Wohnkantons, der Wohngemeinde oder des Bundes ausgerichtet werden.

⁴ Speziell geregelt werden Einkünfte aus privatärztlicher Tätigkeit.

Auszahlung des Lohnes

§ 18. Der Jahreslohn wird in dreizehn gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Ein Dreizehntel des Lohnes (ausgenommen Sozialzulagen) wird monatlich, ein Dreizehntel Ende November als 13. Monatslohn ausgerichtet.

² Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Anstellungsdauer während des Kalenderjahres ausgerichtet.

^{6a)} § 17 Abs. 1: Diese O ist aufgehoben. Massgebend ist jetzt die O über Nebentätigkeiten, Vereinbarungen mit Dritten und die Verwertung von geistigem Eigentum im Rahmen der universitären Tätigkeit vom 18. 8. 2004 (SG 441.200).

Anpassung an die Teuerung

§ 19. Die in den Anhängen 1, 3 und 4 zur Lohnordnung bestimmten Ansätze werden grundsätzlich jährlich der Teuerung angepasst. Der Universitätsrat kann in begründeten Fällen – insbesondere unter Berücksichtigung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds und der finanziellen Situation der Universität – von einer Anpassung absehen.⁷⁾

² Die Anpassung der Ansätze in Anhang 1 erfolgt degressiv ausgehend von 100% in Lohnklasse 1 bis 8, bis auf 65% in Lohnklasse 28.

Dienstaltersgeschenke

§ 20. Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Die Details regelt die Personalordnung.

Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall

§ 21. Nach Ablauf der Probezeit haben Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen während der Vertragsdauer im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall Anrecht auf Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen, Mitarbeitende mit befristeten Verträgen während maximal 360 Tagen. Die Details regelt die Personalordnung.

Gehaltszahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

§ 22. Die Voraussetzungen und den Umfang der Gehaltszahlung im Falle einer Absenz infolge Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption regelt der Universitätsrat in der Personalordnung

Gehaltszahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdienst

§ 23. Während der Dauer von obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdiensten wird das volle Gehalt ausgerichtet.

Weiterzahlung des Lohnes im Todesfall

§ 24. Die Universität richtet beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekommen ist, während drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.

⁷⁾ § 19 Abs. 1 in der Fassung des Universitätsratsbeschlusses vom 13. 6. 2002 (wirksam seit 15. 6. 2003).

Versicherung der Lohnerhöhung

§ 25. Erhöht sich bei einem Mitglied der Abteilung I der Pensionskasse der anrechenbare Lohn und wird gleichzeitig eine Deckungskapitalnachzahlung nötig, so hat es für die Differenz, mit Ausnahme einer allfällig gleichzeitig durch die aufgelaufene Teuerung des Vorjahres bedingten Erhöhung, einen auf 12 Monate verteilten Beitrag von 50% der Erhöhung zu leisten.

² Die darüber hinausgehende Differenz im erforderlichen Deckungskapital wird durch den Arbeitgeber übernommen.

Musterumschreibungen

§ 26. Mit Inkrafttreten dieser Gehaltsordnung werden die Musterumschreibungen (MU) der Stellen des Kantons Basel-Stadt bis auf weiteres übernommen.

Rechtskraft und Wirksamkeit

§ 27. Diese Ordnung ist zu publizieren. Sie wird auf den 1. Januar 2002 in Wirksamkeit gesetzt.⁸⁾

⁸⁾ Publiziert am 15. 6. 2003.