

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 2. Dezember 2009

### **1924. Teilrevision Lohnsystem, Anpassung einzelner Richtpositionen; Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung)**

#### **1. Ausgangslage**

Mit Beschluss Nr. 490/2006 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion mit einer Teilrevision des Lohnsystems mit folgenden Schwerpunkten:

- Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen,
- Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung, verbunden mit der Einführung halber Stufen,
- Überprüfung des Zulagenkonzepts.

Der Auftrag für die Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen war mit der Vorgabe verbunden, die Anzahl der zu überprüfenden Funktionen auf das notwendige Mindestmass zu beschränken und damit die Kosten im Rahmen der Vorgaben der Finanzplanung zu halten. Die Arbeiten wurden unter Einbezug von Vertreterinnen und Vertretern der Direktionen, der Staatskanzlei, der Rechtspflege sowie der Vereinigten Personalverbände am 13. September 2006 aufgenommen. Zur fachlichen Unterstützung wurde die auf Lohnsysteme in der öffentlichen Verwaltung spezialisierte Firma perinnova GmbH, Aarau, als Beraterin beigezogen.

Gemäss § 8 Abs. 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) werden die Funktionen nach Richtpositionen gemäss dem Verfahren der «Vereinfachten Funktionsanalyse» ihrem Arbeitswert entsprechend in Lohnklassen eingereiht. Massgebend für den Arbeitswert sind sechs Kriterien: K1: die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, K2: die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, K3: die Verantwortung, K4: die psychischen Belastungen und Anforderungen, K5: die physischen Belastungen und Anforderungen und K6: die Beanspruchung der Sinnesorgane und die speziellen Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist. Das auf der «Vereinfachten Funktionsanalyse» beruhende Lohnsystem wurde im Rahmen des Projekts «Strukturelle Besoldungsrevision 1987–1991» entwickelt und am 1. Juli 1991 eingeführt. System und Methodik sind im Schlussbericht zu Teilprojekt 21 des Projekts Strukturelle Besoldungsrevision 1987–1991 sowie im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse festgehalten, insbesondere das Punktesystem und die

Wertungshilfen für die Bewertung der sechs massgebenden Kriterien, die Gewichtung der Kriterien sowie die Zuordnung der Arbeitswerte zu Lohnklassen, einschliesslich Streubereiche. Im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse sind sodann die Ergebnisse der Bewertung enthalten, d. h. alle Richtpositionsumschreibungen und Funktionsketten und ihre Zuordnung zu Lohnklassen. Die Funktionen sind gegliedert in fünf Funktionsbereiche im Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates (1. Administrative Funktionen, 2. Technische und handwerkliche Funktionen, 3. Funktionen der Justiz und der Polizei, 4. Medizinische, soziale, erzieherische und Forschungsfunktionen, 5. Landwirtschaftliche, hauswirtschaftliche und Hausdienstfunktionen) sowie den Funktionsbereich Rechtspflege. Dieser wird von den Organen der Rechtspflege in eigener Zuständigkeit bewertet.

Für die Durchführung des Projekts «Teilrevision Lohnsystem» wurden vier Teilprojekte mit entsprechender Teilprojektorganisation gebildet:

- Teilprojekt 1 (TP1): Anpassung der Wertungshilfen zum Kriterium «Ausbildung und Erfahrung» an die Entwicklung des Bildungswesens auf der sekundären und tertiären Stufe, Nachführung der Richtpositionen an die geänderten Berufsbezeichnungen,
- Teilprojekt 2 (TP2): Entwicklung eines im Vergleich zum bisherigen flexibleren und vermehrt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung und von Einmalzulagen,
- Teilprojekt 3 (TP3): Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen,
- Teilprojekt 4 (TP4): Entwicklung eines Betriebskonzepts für die Anwendung und Nachführung des Lohnsystems.

## **2. Anpassung der Wertungshilfen und der Berufsbezeichnungen an die Änderungen des Bildungssystems**

Im Rahmen des Teilprojekts 1 wurden die Wertungshilfen für das Bewertungskriterium «Ausbildung und Erfahrung» an die seit 1991 eingetretene Entwicklung des Bildungswesens angepasst. Die Anpassungen, die sich insbesondere aus der Reform des Bildungswesens auf der sekundären und tertiären Stufe bzw. den Reformen im Zusammenhang mit der «Bologna-Erklärung» ergeben haben, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Anlehren und kurze Berufslehren: Anstelle der bisherigen Begriffe «kurze Anlehre», «längere Anlehre», «2-jährige Berufslehre» werden die Begriffe «Betriebliche Anlehre», «Anlehre ohne Attest», «Grundbildung mit Eidg. Berufsattest EBA» verwendet sowie je Beispiele entsprechender Ausbildungen aufgeführt.

- Berufliche Grundbildung: Die bisherige Bezeichnung «3- bis 4-jährige Lehre» wird ersetzt durch den Begriff «3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), evtl. mit Berufsmatura (BM)».
- Berufliche Weiterbildung: Begriffe wie «Meisterprüfung», «qualifizierte Fachausbildung» mit den entsprechenden Beispielen (Fachausweis Buchhalter, Kaderschule Rotes Kreuz, Stationsleiterkurs) werden ersetzt durch «Höhere Fachprüfung» (Eidg. Diplom gemäss BBT, ehem. Meisterprüfung) oder «HF-NDS».
- Tertiäre Stufe: Die bisherigen Bezeichnungen wie «Zweitausbildung Typ 2: Matura bzw. Berufslehre plus berufsbezogene Ausbildung auf breiter Basis wie HTL, HWV, Fachhochschule, Sozialarbeiterschule» oder «mehrere aufeinander aufbauende, bezüglich Anforderungen sich steigernde Kurse im Rahmen einer Karriere (z.B. Kaderausbildung Rotes Kreuz, Spezialausbildung mit mehreren Stufen)» oder «Hochschulabschluss (Universität/ETH)» werden durch die Systematik gemäss Bologna-Reform ersetzt, z.B.: «Studienabschluss als Bachelor (180 ECTS-Punkte)», «Studienabschluss als Master (Bachelor-Studium plus 90–120 ECTS-Punkte)», «Fachtitel wie Rechtsanwalt, Arzt FMH oder zusätzliche Spezialkenntnisse auf einem Gebiet im Umfang von 60 ECTS-Punkten wie z. B. Eidg. anerkannter Weiterbildungsmaster «Master of Advanced Studies» (MAS) oder «Executive Master of Business Administration» (EMBA)», «Kenntnisse auf mehreren Spezialgebieten in akkreditierten Lehrgängen erworben im Umfang von je mind. 60 ECTS-Punkten».

Gestützt auf die Ergebnisse des Teilprojekts 1 konnten die Umschreibungen der Richtpositionen im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse an die geänderten Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen angepasst und die Arbeiten für die Überprüfung einzelner Richtpositionen im Rahmen des Teilprojekts 3 in Angriff genommen werden.

### **3. Vorgehen für die Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen**

Für die Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen war die Vorgabe des Regierungsrates zu beachten, die Zahl der zu überprüfenden Funktionen auf ein Mindestmass zu beschränken. Allgemeine Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie etwa die weitgehende Durchdringung aller Bereiche mit Informatikanwendungen, konnten aus diesem Grunde keinen Anlass für die Aufnahme in die Liste der zu überprüfenden Funktionen bilden. Die Auswahl musste sich auf Funktionen mit wesentlichen Veränderungen der für die Ausübung notwendigen Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung oder anderweitigen sehr

weitreichenden Veränderungen des Berufsauftrags beschränken. Aus den von den Direktionen gemeldeten rund 60 Funktionen wurden anhand eines Kriterienrasters die rund 30 zu überprüfenden Funktionen ermittelt. Massgebend waren insbesondere die folgenden Gesichtspunkte: Veränderungen von grosser Tragweite seit Einführung des Lohnsystems, Qualität der bisherigen Bewertung, Mengengerüst (Zahl der in der Funktion beim Kanton beschäftigten Personen), Bedeutung im Hinblick auf das Gebot der Gleichstellung von Frau und Mann, Lage der Löhne im Marktvergleich, Auswirkungen auf andere Funktionen. Aufgrund dieses Auswahlverfahrens wurden die folgenden 29 Funktionen in die Überprüfung einbezogen:

Richtposition	Funktion
Verwaltungsassistent/in	Personalberater/in RAV
Verwaltungsassistent/in	Personalassistent/in, Personalfachmann/-frau
Informatiker/in	Alle Informatikfunktionen
Sozialpädagoge/-in	Sozialpädagoge/-in
Oberarzt/-ärztin	Oberarzt/-ärztin
Assistenzarzt/-ärztin	Assistenzarzt/-ärztin
Leitende/r Arzt/Ärztin	Leitende/r Arzt/Ärztin
Adjunkt/in (mbA)	Personalbereichsleiter/in
Richtposition	Funktion
Sozialarbeiter/in	Sozialarbeiter/in
Bibliothekarin	Bibliothekarin
Steuerkommissär/in mbA	Steuerkommissär/in mbA
Revisor/in mbA	Revisor/in mbA
Laborant/in	Biomed. Analytiker/in
(keine Richtposition)	Arbeitsagoge/Arbeitsagogin
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r	Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Berufsberater/in	Berufsberater/in
Psychologe/-in	Psychologe/-in
Rechnungsführer/in	Rechnungsführer/in
Lehrer/in Spitalberufe	Betreuende von Auszubildenden in Kliniken, Heimen und Spitälern
Therapeut/in	Physiotherapeut/in
Therapeut/in	Ergotherapeut/in
Therapeut/in	Ernährungsberater/in
Therapeut/in	Aktivierungstherapeut/in
Therapeut/in	Bewegungstherapeut/in
Therapeut/in	Orthoptiker/in
Dipl. Pflegefachfrau/-man	Pflegefachfrau/-mann
Fachfrau/-mann Gesundheit	Fachfrau/-mann Gesundheit
Hebamme	Hebamme
Techn. Operationsassistent/in	Techn. Operationsfachleute
Med. techn. Assistent/in	Med. techn. Radiologiefachleute

Für diese Funktionen liess die Projektgruppe TP3 auf dem Dienstweg über die Direktionen Arbeitsumschreibungen erstellen. Die Bewertung erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst wurden in Fachgruppen anhand der Arbeitsumschreibungen und ergänzenden Angaben von Fachpersonen aus den zu bewertenden Funktionen Bewertungsvorschläge erstellt. Die Fachgruppen setzten sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Projektgruppe TP3, Fachleuten aus den zu bewertenden Funktionen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite), Fachpersonen der Personalverbände sowie den Experten der Firma perinnova zusammen. Die Bewertungen in den Fachgruppen ergaben teilweise ausserordentlich grosse Bandbreiten von Bewertungsvorschlägen der verschiedenen Mitglieder der Fachgruppe zu den einzelnen Bewertungskriterien. Anschliessend an die Bewertungsarbeit in den Fachgruppen nahm die Projektgruppe TP3 die Bewertungen vor. Sie stützte sich auf die Arbeitsumschreibungen, die Bewertungsvorschläge der Fachgruppen, Quervergleiche mit den Bewertungen der nicht in die Überprüfung einbezogenen Funktionen im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987–1991 sowie Quervergleiche mit den Bewertungen, die das Verwaltungsgericht im Rahmen verschiedener Urteile über Gleichstellungsbeschwerden als nicht diskriminierend bezeichnet hat. Vereinzelt wurden zusätzliche Abklärungen vorgenommen wie etwa Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe, in denen die Funktionen hauptsächlich ausgeübt werden, oder Vergleiche der Arbeitsumschreibung mit jenen, die im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987–1991 erstellt worden waren.

#### **4. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens**

Mit Beschluss Nr. 457/2009 ermächtigte der Regierungsrat die Finanzdirektion zur Durchführung einer Vernehmlassung zum Entwurf für eine Teilrevision des Lohnsystems, Anpassung einzelner Richtpositionen. Innert der vom 1. April 2009 bis 19. Juni 2009 dauernden Vernehmlassungsfrist gingen 24 Stellungnahmen von insgesamt 30 zur Vernehmlassung eingeladenen Organisationen und Stellen ein. Die Vereinigten Personalverbände (VPV) verzichteten auf eine inhaltliche Stellungnahme und verwiesen auf die Eingaben der entsprechenden Berufsorganisationen und Mitgliedverbände. Insgesamt gingen 24 Stellungnahmen von Berufsverbänden und berufsorientierten Interessengruppierungen ein, die sich zur Bewertung von Funktionen aus ihren jeweiligen Berufsgruppen äusserten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Anpassung der Wertungshilfe für das Kriterium 1 (Ausbildung und Erfahrung) an die Veränderungen des Bildungswesens von allen Vernehmlassenden begrüsst wird. Zu den Bewertungsergebnissen haben sich die Direktionen des

Regierungsrates, die politischen Parteien und die weiteren zur Vernehmlassung Eingeladenen mit Ausnahme der Personalverbände mehrheitlich zustimmend vernehmen lassen, allerdings mit verschiedenen Vorbehalten und Einschränkungen. Einzelne Direktionen, der Gemeindepräsidentenverband und weitere Organisationen kritisieren, der Ausbildung werde bei der Bestimmung des Arbeitswertes ein zu grosses Gewicht beigemessen. Die Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann bemängelt, dass die analytische Arbeitsbewertung nach dem System der Vereinfachten Funktionsanalyse nicht mehr dem neuesten Stand des Wissens entspreche und die einzelnen Bewertungskriterien teilweise voneinander abhängige Merkmale erfassen, was zu Doppelbewertungen führe. Insbesondere die Kriterien K1 (Ausbildung und Erfahrung) und K2 (geistige Anforderungen) bestimmten den Arbeitswert, weshalb Funktionen mit hohen psychosozialen, aber auch physischen Anforderungen und Belastungen benachteiligt seien, was eine indirekte Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes zur Folge haben könne.

Da es sich beim vorliegenden Projekt um eine Teilrevision des Lohnsystems handelt, die nur einen verhältnismässig geringen Teil aller beim Kanton vorhandenen Richtpositionen umfasst, muss für die Bewertung zwingend mit den gleichen Bewertungskriterien und der gleichen Gewichtung dieser Kriterien wie im Gesamtsystem gearbeitet werden. Die Methode der Vereinfachten Funktionsanalyse, wie sie dem kantonalen Lohnsystem zugrunde liegt, wurde vom Bundesgericht als grundsätzlich nicht diskriminierend beurteilt. Quervergleiche haben zudem gezeigt, dass auch die alternativen Bewertungssysteme, die im öffentlichen Dienst bei Bund, Kantonen und Gemeinden zur Anwendung gelangen, eine ähnlich starke Gewichtung der Ausbildung und Erfahrung aufweisen. Die Frage der anzuwendenden Bewertungskriterien und ihrer Gewichtung wird im Rahmen einer Totalrevision des Lohnsystems zu prüfen sein.

Einzelne politische Parteien sowie die Personal- und Berufsverbände kritisieren, dass verschiedene Bewertungen, insbesondere von weiblich geprägten Berufen, nicht korrekt vorgenommen worden seien und sich dadurch zu tiefe Arbeitswerte und Einreihungen ergeben hätten. Die Bewertungen des Kriteriums 2, geistige Anforderungen, und vereinzelt auch jene des Kriteriums 4, psychische Belastung, seien bei einer Vielzahl von weiblich geprägten Berufen im Gesundheitswesen systematisch zu tief angesetzt worden. Insbesondere bei den Berufen, deren Ausbildung bisher auf der Stufe Höhere Fachschule und neu auf Hochschulstufe (Fachhochschule) angeboten wird, machen die Berufsverbände geltend, dass die höhere Ausbildung auch zu einer höheren Bewertung der geistigen Anforderungen führen müsse. Die Pflege-

verbände kritisieren, dass für die Grundfunktion der Pflegenden mit einer Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule die Bewertung der geistigen Anforderungen mit 2.0 (derselbe Wert wie bereits in der bestehenden Bewertung) nicht angemessen sei.

Aufgrund dieser Einwände liess das Personalamt durch die Firma perinnova untersuchen, ob in der Pflege und in anderen Gesundheitsberufen im Rahmen der Bewertungsarbeiten systematische Unterschiede in der Bewertung von K2 im Verhältnis zu K1 zu anderen im Projekt bewerteten Funktionen erkennbar sind. Wäre dies der Fall, müsste man von systematischen Bewertungsfehlern ausgehen. Als Ergebnis hält der von perinnova erstellte Bericht fest, dass aus der Verteilung der Bewertungsergebnisse für die Kriterien K1 und K2 nicht abzulesen sei, dass Funktionen aus dem Gesundheitswesen im Verhältnis K1 zu K2 systematisch anders bewertet worden wären als Funktionen, die nicht aus dem Gesundheitswesen stammen. Insbesondere seien auch bei Funktionen wie den Informatikfunktionen, die in den Stellungnahmen der Verbände als Vergleichsfunktionen herangezogen wurden, häufig bei den geistigen Anforderungen (K2) Werte zugeordnet worden, die unterhalb der Werte für Ausbildung und Erfahrung (K1) liegen. Perinnova weist darauf hin, dass bei den Pflegefachpersonen HF im Besonderen der K2-Wert entweder auf derselben Ebene wie der K1-Wert (2.5) oder einen halben Punkt unterhalb des neuen und alten K1-Wertes festgelegt (2.0) worden sei. Diese Sichtweise sei auch für etliche Funktionen ausserhalb des Pflegeumfelds angewendet worden. So seien z. B. Informatiker mbA in K1 mit 2.5 und auch in K2 mit 2.5 bewertet worden. Eine entsprechende Bewertungsdifferenz (K1 minus K2 liegt zwischen 0 bis 0.5) ergebe sich gemäss den getroffenen Abklärungen ausserdem bei fast allen weiteren Einzelbewertungen von Richtpositionsausprägungen ausserhalb von Gesundheitsfunktionen.

Aufgrund dieser ergänzenden Abklärungen besteht keine Notwendigkeit, die vorgenommenen Bewertungen systematisch zu überprüfen. Bezüglich der Grundfunktion der Pflegenden auf Stufe Höhere Fachschule findet insofern eine Aufwertung statt, als bisher die Grundfunktion in Klasse 14 eingereiht war, neu hingegen die Grundfunktion für anspruchsvollere Tätigkeiten auch zu einer Einreihung in Klasse 15 führt, was bei den geistigen Anforderungen einem Wert von 2.5 entspricht.

Zu weiteren Einwänden und Bemerkungen im Rahmen der Vernehmlassung kann wie folgt Stellung genommen werden:

Von einzelnen Vernehmlassenden wurde angeregt, die Funktionen des Gesundheitswesens gesamthaft aus dem Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse herauszulösen. Dies wäre möglich, wenn sämtliche Betriebe des Gesundheitswesens vom Kanton losgelöst und verselbstständigt würden. Die Betriebe der psychiatrischen Akutversorgung sind

indessen nach wie vor Teil der kantonalen Verwaltung, sodass die Mitarbeitenden kantonale Angestellte sind. Entsprechend sind sie im kantonalen Lohnsystem zu bewerten und im Anhang zur Vollzugsverordnung zum Personalgesetz aufzuführen.

Verschiedentlich wurde bemängelt, dass die Auswahl der bewerteten Funktionen und Richtpositionen nicht einleuchtend bzw. nachvollziehbar sei. Zudem gingen Vorschläge zu konkreten Funktionen ein, die ebenfalls neu bewertet werden sollten, so etwa die Funktionen des Bereichs Facility Management. Hierzu kann festgehalten werden, dass die Auswahl der zu überprüfenden Funktionen in einem aufwendigen Verfahren nach klar festgelegten Kriterien erfolgte und alle Direktionen des Regierungsrates mehrmals Gelegenheit erhielten, sich zur Auswahl und zu den Auswahlkriterien zu äussern. Gleichwohl kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich im Verlauf der Arbeiten ein neuer Überprüfungsbedarf ergeben hat. Zudem sind aufgrund neuer Aufgaben oder sich verändernder Berufsbilder immer wieder neue Funktionen zu verzeichnen, die bewertet werden müssen. Im Rahmen des Teilprojekts TP 4, das nach Abschluss des Teilprojekts TP 3 in Angriff genommen wird, ist vorgesehen, die laufende Nachführung des Lohnsystems sicherzustellen.

Einzelne Vernehmlassende wiesen darauf hin, dass eine Reihe von Richtpositionen aus dem Anhang zur Vollzugsverordnung zum Personalgesetz gestrichen werden können, weil die entsprechenden Funktionen nicht mehr bestehen, so z.B. der Direktor der Flughafendirektion. Die entsprechende formelle Bereinigung ist vorzunehmen. Hingegen sind Richtpositionen, die auf heute nicht mehr angebotenen Ausbildungen beruhen, weiterhin im Handbuch zu belassen, solange beim Kanton noch Stellen vorhanden sind, welche die entsprechende Ausbildung voraussetzen, und auf diesen Stellen Mitarbeitende mit dieser Ausbildung angestellt sind.

Bezüglich der neu bewerteten Funktionen des Personalmanagements wurde verschiedentlich eine im Marktvergleich zu tiefe Einreihung bemängelt. Hierzu kann bemerkt werden, dass mit dem System der Vereinfachten Funktionsanalyse in erster Linie auf den Arbeitswert abzustellen ist und entsprechend der Marktsituation nicht immer im vollen Umfang Rechnung getragen werden kann. Aufgrund der vorgebrachten Einwände hat das Personalamt die Funktionen des Personalwesens insbesondere im Vergleich zu jenen des Rechnungswesens nochmals überprüft. Im Ergebnis beantragt das Personalamt, die Kette der Personalbereichsleitungen für die Bereichsleitungen grosser Ämter bis Klasse 21 statt Klasse 20 zu ziehen. Dies entspricht der Einreihung im Bereich des Rechnungswesens, wo die Leitung des Rechnungswesens auf Stufe Direktion in Klasse 22 eingereiht ist, während die Einreihung auf Stufe Amt bis Klasse 21 reicht.



Bei mehreren Richtpositionen wurden Ergänzungen und Änderungen der Funktionsumschreibungen angeregt. Die Bildungsdirektion wies sodann auf verschiedene Abweichungen von Bezeichnungen hin, die im Rahmen der neuen Systematik des Bildungswesens verwendet werden. Die entsprechenden Anpassungen sind vorzunehmen.

## **5. Neueinreihung einzelner Richtpositionen**

Aufgrund der Ergebnisse des Bewertungsverfahrens sowie des Vernehmlassungsverfahrens sind die folgenden, nach Funktionsbereichen gegliederten Anpassungen vorzunehmen:

### ***5.0 Anpassungen an das Bildungssystem in allen Funktionsbereichen***

Die Überprüfung hat gezeigt, dass im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987–1991 verschiedene Funktionen, die eine Ausbildung auf Stufe Ingenieurschule HTL oder Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule HWV voraussetzen, teilweise in Klasse 16 und teilweise in Klasse 17 eingereiht worden sind, wobei die Funktionen ab Klasse 17 jeweils bereits als Grundanforderung «viel Erfahrung» verlangen. Sowohl gemäss der bisherigen als auch gemäss der revidierten Wertungshilfe zu K1 führt die HWV- oder HTL-Ausbildung bzw. neu die Ausbildung als Bachelor zu einem Wert von 3,0 Punkten. Wird zusätzlich «wenig Erfahrung», d.h. mehr als ein Jahr, aber nicht mehr als vier Jahre, verlangt, ergibt sich ein Wert von 3,25 Punkten. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich in allen Funktionen mit Anforderung Bachelor-Abschluss beim Kanton auch Tätigkeiten auszuüben sind, die ordentlicherweise bereits ab Studienabschluss bzw. nach mindestens einem Jahr Praxis nach Studienabschluss ausgeübt werden können. Demgemäss sind die Funktionsketten aller entsprechenden Richtpositionen ab Lohnklasse 16 zu ziehen. Dies betrifft insbesondere die folgenden Richtpositionen: Adjunkt/in, Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Organisator/in, Revisor/in, Steuerkommissär/in, Controller/in, Ingenieur/in, Informatikspezialist/in, Architekt/in.

### ***5.1 Funktionsbereich 1***

#### ***5.1.1 Funktionsketten Personalmanagement***

Die Funktionen des Personalmanagements sind bisher in der Regel den Funktionsketten der Verwaltungstätigkeiten zugeordnet (Verwaltungssekretär/in, Verwaltungsassistent/in, Adjunkt/in, Adjunkt/in mbA). Angesichts der strategischen Bedeutung des Personalbereichs sowie der Zahl der darin beschäftigten Mitarbeitenden rechtfertigt es sich, eigene Funktionsketten und Richtpositionen zu bilden:

- Personalassistent/in
- Personalfachverantwortliche/r
- Personalbereichsleiter/in

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben folgende Richtpositionsumschreibungen und Einreichungen ergeben:

Personalassistent/in Kl. 11 bis 13

Allgemeine Umschreibung: Mitarbeitende mit Sachbearbeitungsaufgaben im Personalbereich. Abgeschlossene Berufslehre und ein Jahr Ausbildung als Personalassistent/in. Ausführende bis selbstständige Tätigkeit. Unterstellung unter Personalfachverantwortliche/n.

Kl. 11: Arbeitswerte K1–K6: 2.25, 2.0, 2.0, 1.5, 1.0, 0.5. Einstiegsfunktion für wenig anspruchsvolle Tätigkeiten.

Kl. 13: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 2.0, 1.0, 1.0. Funktion mit anspruchsvolleren Tätigkeiten und mehr Verantwortung.

Personalfachverantwortliche/r Kl. 13 bis 17

Allgemeine Umschreibung: Ausführende bis selbstständige Tätigkeit im Personalbereich. Personaladministration und Personalgewinnung. Von Beratung der Mitarbeitenden bis Coaching von Vorgesetzten in Personalfragen. Einem/einer Personalbereichsleiter/in unterstellt. Ausbildung als Personalfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis.

Kl. 13: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 2.0, 1.0, 1.0. Funktion mit anspruchsvollen ausführenden Tätigkeiten im Personalbereich (Stellenbeschreibungen, Formularwesen, Stellenplanüberwachung usw.).

Kl. 17: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 3.0, 3.0, 2.5, 1.0, 1.0. Funktion mit qualifizierter Personalarbeit. Personalgewinnung und selbstständige Beratung und evtl. Coaching von Vorgesetzten.

Personalbereichsleiter/in Kl. 18 bis 21

Allgemeine Umschreibung: Leitung eines Personalbereichs in einer Direktion oder einem grösseren Amt.

Kl. 18: 3.5, 3.0, 3.0, 2.5, 1.0, 1.0. Leitung eines kleineren bis mittleren Personalbereichs.

Kl. 21: Leitung eines grossen Personalbereichs und Zusatzaufgaben, z.B. strategische Aufgaben oder Stellvertretung der Leitung Personaldienst.

Personalberater/in RAV Kl. 15 und 16

Die Funktion der Personalberaterinnen und Personalberater RAV gehört nicht zu den Funktionen des Personalbereichs des Kantons als Arbeitgeber. Es handelt sich vielmehr um eine spezialisierte Stellenvermittlung im Rahmen des Vollzugs der Arbeitslosengesetzgebung des

Bundes. Es rechtfertigt sich deshalb, diese Funktion nicht den Funktionsketten des Personalbereichs zuzuordnen, sondern als besondere Funktionen innerhalb der Kette der Verwaltungsassistentinnen und -assistenten zu definieren.

Allgemeine Umschreibung: Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen in einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum. Ausbildung als Personalfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis oder Gleichwertigkeitsanerkennung.

Verwaltungsassistent/in Kl. 15: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 2.5, 2.5, 2.5, 1.0, 1.0. Grundfunktion «Personalberater/in RAV».

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 3.0, 2.5, 3.0, 1.0, 1.0. «Senior-Berater/in RAV». Zusätzliche Spezialaufgaben wie Beratung in komplexeren Fällen, Tätigkeit als Kundenberater, Moderation von Informationsveranstaltungen usw.

#### *5.1.2 Revisor/in mbA und Steuerkommissär/in mbA Kl. 21 bis 23*

Die Funktionsketten «mit besonderen Aufgaben», die eine wissenschaftliche Ausbildung auf universitärer Ebene bzw. auf Stufe Master voraussetzen, sind grundsätzlich bis Klasse 23 eingereiht, mit Ausnahme der Revisoren mbA und der Steuerkommissäre mbA. Die Überprüfung hat gezeigt, dass sowohl die Revisoren mbA als auch die Steuerkommissäre mbA teilweise ausserordentlich komplexe Revisions- und Steuereinschätzungsfragen im Bereich der juristischen und natürlichen Personen zu bearbeiten haben. Insbesondere im Bereich der Bewertungskriterien «Ausbildung und Erfahrung», «geistige Anforderungen» und «Verantwortung» führt dies zu Arbeitswerten, die eine Einreihung in Klasse 23 rechtfertigen. Die entsprechenden Funktionsketten sind deshalb gleich wie die übrigen akademischen mbA-Funktionen bis Klasse 23 zu ziehen.

Kl. 23: Arbeitswerte K1–K6: 3.5, 4.5, 4.0, 3.5, 1.0, 1.0. Studienabschluss als Master, Zusatz- und Weiterbildungen und grosse Erfahrung im Bereich Rechnungslegung, Wirtschaftsrecht, Steuerrecht. Bearbeitung von äusserst komplexen Revisionen oder Steuereinschätzungsfällen, einschliesslich Rechtsmittelverfahren. Anspruchsvolle Verhandlungen mit Führungsebene der Steuerpflichtigen und Wirtschaftsanwälten.

#### *5.1.3 Rechnungsführer/in*

Die Überprüfung der Funktion Rechnungsführer/in hat Arbeitswerte ergeben, die mit den bestehenden Einreihungen übereinstimmen. Es besteht kein Anpassungsbedarf.

## **5.2 Funktionsbereich 2**

### *5.2.1 Funktionsketten der Informatik*

Da sich die Berufsbilder der Informatik seit der Einführung des Lohnsystems grundlegend verändert haben, erwies es sich als notwendig, die entsprechenden Funktionsketten vollständig zu überarbeiten. Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben folgende Richtpositionumschreibungen und Einreihungen ergeben:

Informatiker/in Kl. 9–12

Allgemeine Umschreibung: Ausführende Funktion im Informatikbereich einer Organisationseinheit zur Aufrechterhaltung der informationstechnologischen Infrastruktur mit Sachbearbeitungsaufgaben. Beispiele: Help-Desk-Mitarbeiter/in (Basisfunktion), ICT-Techniker/in (Basisfunktion), User-Supporter/in (Basisfunktion).

Kl. 9: Arbeitswerte K1–K6: 2.0, 1.5–2.0, 1.5–2.0, 0.5–1.5, 1.5, 1.5–2.0. Ausführende Tätigkeit mit z.T. einfacher Sachbearbeitung und eingeschränkter Sachverantwortung in einem begrenzten Fachgebiet der Informatik. Abgeschlossene informationstechnologische Berufslehre BBT und keine bis wenig Erfahrung.

Kl. 12: Arbeitswerte K1–K6: 2.0–2.5, 2.0–2.5, 2.0, 1.5–2.0, 1.5, 1.0–1.5. Ausführende Tätigkeit mit erheblicher Sachverantwortung in einem mittleren oder mehreren kleinen Fachgebieten der Informatik mit z.T. vermehrt selbstständiger Sachbearbeitung. Abgeschlossene informationstechnologische Berufslehre BBT mit viel Erfahrung oder mit zusätzlichen Spezialkenntnissen und wenig Erfahrung; eventuell andere Lehre mit qualifizierten Voraussetzungen.

Informatiker/in mbA Kl. 13–15

Allgemeine Umschreibung: Mitarbeit im Informatikbereich in Entwicklung, Unterhalt oder Betrieb in qualifizierten Aufgabengebieten, für die eine einschlägige Zusatzausbildung und/oder Erfahrung erworben wurde. Beispiele: User-Supporter/in (komplexere Funktion), ICT-Change-Manager/in (Basisfunktion), ICT-Kundenberater/in, ICT-Service-Manager/in (Basisfunktion), ICT-Supporter/in, ICT-Techniker/in (komplexere Funktion), ICT-Controller/in (Basisfunktion), Projektassistent/in, Help-Desk-Mitarbeiter/in (komplexere Funktion), Webmaster/in, Datenbank-/System-Administrator/in (Basisfunktion), System-Controller/in (Basisfunktion), ICT-Trainer/in (Basisfunktion).

Kl. 13: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.0–2.5, 1.5–3.0, 0.5–1.5, 0.5–1.5. Erhebliche Sachverantwortung in einem mittleren oder mehreren kleinen Sachgebieten der Informatik. Weniger ausführende Tätigkeit, weitgehend selbstständige Sachbearbeitung mit z.T. anspruchsvollen Kontakten, z.B. Bearbeiten von komplizierteren Benutzeranfragen,

anspruchsvolle Korrespondenz, Organisieren von Sitzungen, Protokollführung, Erstellen von Statistiken, Auskunftserteilung. Häufige Kontrolle der Arbeit und Einzelarbeitsanweisungen. Fehler mit beschränkten Folgen. Fachliche Unterstellung von Mitarbeitenden. Abgeschlossene informationstechnologische Berufslehre BBT (evtl. andere Lehre mit qualifizierten Voraussetzungen) mit viel Erfahrung oder mit zusätzlichen Spezialkenntnissen.

Kl. 14 und 15: Wie Kl. 13, jedoch Anforderungen und Komplexität sowie sich daraus ergebende Belastungen in einem zusätzlichen Ausmass zu Kl. 13, das ein Ausbildungsniveau auf Stufe höhere Fachschule mit wenig Erfahrung (Kl. 14) bzw. mit Erfahrung (Kl. 15) oder eine äquivalente Qualifizierung durch zusätzliche Spezialkenntnisse mit Vorbildung informationstechnische Berufslehre BBT mit viel Erfahrung bedingt.

#### Informatikspezialist/in Kl. 16 bis 20

Allgemeine Umschreibung: Spezialisierte, d. h. geistig anforderungsreiche und verantwortungsvolle Mitarbeit im Informatikbereich in Entwicklung, Unterhalt oder Betrieb. Beispiele: Business-Analyst/in, ICT-Architekt/in (Basisfunktion), ICT-Berater/in, ICT-Change-Manager/in (komplexere Funktion), ICT-Controller/in (komplexere Funktion), Applikationsentwickler/in (komplexere Funktion), ICT-Service-Manager/in (komplexere Funktion), ICT-Sicherheitsbeauftragte/r, ICT-Trainer/in (komplexere Funktion), Netzwerkadministrator/in, Projektleiter/in (kleine bis mittlere Projekte oder Teilprojekte grosser Projekte), Projektmanager/in (mittlere Projekte oder Teilprojekte grosser Projekte), System-Administrator/in (komplexere Funktion), System-Controller/in (komplexere Funktion), Datenbank-/System-Ingenieur/in (Basisfunktion), System-Spezialist/in (Basisfunktion), Wirtschaftsinformatiker/in, Software-Ingenieur/in (Basisfunktion), Programm-Manager/in (Basisfunktion).

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 2.5-3.0, 3.0, 2.5-3.0, 2.0, 1.0, 0.5. Grosse Sachverantwortung in einem erweiterten und anspruchsvollen Aufgabenbereich der Informatik. Weitgehend selbstständige Sachbearbeitung. Ermessensentscheide, Abfassen von Berichten, Bereitstellen von Entscheidungsgrundlagen, Führen von Verhandlungen, etwas anspruchsvollere Protokollführung. Gelegentliche Kontrolle und selten Einzelarbeitsanweisungen. Gelegentlich Entscheide von mittlerer Tragweite und beträchtliche Auswirkungen von Fehlern. Häufig anspruchsvolle Kontakte. Ausbildung auf Stufe Bachelor oder einschlägige Qualifizierung auf Stufe höhere Fachschule mit entsprechend viel Berufserfahrung oder auf Stufe informationstechnische Berufslehre BBT mit entsprechend mehrjähriger Erfahrung und zusätzlichen Spezialkenntnissen.

Kl. 20: Sehr grosse Sachverantwortung. Komplexer und schwieriger Aufgabenbereich der Informatik mit grosser Selbstständigkeit und vielfältigen, anspruchsvollen Kontakten. Seltene Kontrolle und praktisch keine Einzelarbeitsanweisungen. Gelegentliche Entscheide von grosser Tragweite. Leitung kleinerer bis mittlerer Projekte oder qualifizierte Mitarbeit als Projektmanager/-in in grossen Projekten und fachliche Unterstellung von Mitarbeitenden.

Ausbildung auf Stufe Master (Primärmaster) mit viel Erfahrung, oder Ausbildung auf Stufe Bachelor mit sehr viel Erfahrung und zusätzlichen Spezialkenntnissen. Eventuell informationstechnische Berufslehre BBT mit qualifizierten Voraussetzungen und entsprechend viel Erfahrung und zusätzlichen Spezialkenntnissen.

Informatikspezialist/in mbA Kl. 21–23

Allgemeine Umschreibung: Hochspezialisierte, geistige sehr anforderungsreiche und sehr verantwortungsvolle Mitarbeit im Informatikbereich in Entwicklung, Unterhalt und Betrieb. Fachlich richtungweisend für die informationstechnische Versorgung der Verwaltung. Beispiele: ICT-Architekt/in (komplexere Funktion), Programm-Manager/in (komplexere Funktion), Projektleiter/in (grosse Projekte), Projekt-Manager/in (grosse Projekte) Software-Ingenieur/in (komplexere Funktion), System-Ingenieur/in (komplexere Funktion), System-Spezialist/in (komplexere Funktion).

Kl. 21: Arbeitswerte K1–K6: 4.0, 3.5, 3.5, 2.5, 1.0, 1.0. Sehr grosse Sachverantwortung in einem komplexen Aufgabenbereich der Informatik. Selbstständige Bearbeitung sehr schwieriger Aufgabenstellungen in einem oder mehreren Fachgebieten. Vielfältige und anspruchsvolle Kontakte. Seltene Kontrolle und praktisch keine Einzelarbeitsanweisungen. Gelegentlich Entscheide von grosser Tragweite und beträchtlichen Auswirkungen von Fehlern. Vielfältige anspruchsvolle Kontakte. Leitung mittlerer Projekte oder von entscheidenden Teilprojekten grosser Projekte oder Projektmanagement mit fachlicher Unterstellung von Mitarbeitern. Ausbildung auf Stufe Master (Primärmaster) mit mehrjähriger Erfahrung oder mit Zusatzausbildung (Doktorat, Spezialisierte Experten-Diplome) und weniger Erfahrung.

Kl. 23: Arbeitswerte K1– K6: 4.0–4.5, 4.0, 3.5–4.0, 2.5, 0.5, 0.5. Sehr grosse Sachverantwortung in einem umfassenden, komplexen Aufgabenbereich der Informatik mit sehr grosser Selbstständigkeit und Führungsverantwortung. Selbstständige Leitung grosser amts- oder direktionsübergreifender Projekte mit fachlicher Unterstellung von Mitarbeitenden und anspruchsvoller Sitzungsleitung. Sehr seltene, meist indirekte Kontrolle. Häufig fachliche Entscheide von grosser Tragweite und in vielfacher Hinsicht ins Gewicht fallende Fehler. Vielfältige, sehr

anspruchsvolle Kontakte. Fachdienstliche, evtl. teilweise Linien-Führungsaufgaben gegenüber den Organisationseinheiten der ersten Führungsebene. Ausbildung auf Stufe Master (Primärmaster) mit mehrjähriger Erfahrung oder mit Zusatzausbildung (Doktorat, spezialisierte Experten-Diplome) und weniger Erfahrung.

#### *5.2.2 Arbeitsagogin/Arbeitsagoge Kl. 14 und 15*

Da die Arbeitsagoginnen und -agogen in der Regel in ihrem angestammten handwerklichen Beruf arbeiten und die agogische Tätigkeit darauf aufbaut, rechtfertigt sich die Zuordnung dieser bisher nicht als Richtposition ausgeschiedenen Tätigkeit zum Funktionsbereich 2.

Allgemeine Umschreibung: Erleichterung des Zugangs zur Arbeitswelt für Menschen mit entsprechenden Erschwernissen. Tätigkeit mit Einzelpersonen oder in Kleingruppen. Voraussetzungen: Berufslehre, zusätzliche Ausbildung als Arbeitsagogin/Arbeitsagoge (Anerkennung als Höhere Fachschule in Vorbereitung).

Kl. 14: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 2.5, 2.5, 1.0. Grundfunktion.

Kl. 15: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 3.0, 3.5, 3.0. Funktion mit erhöhten Anforderung, z. B. sehr schwierig zu integrierende Klientinnen und Klienten, stark erschwerte Bedingungen am Arbeitsplatz.

### **5.3 Funktionsbereich 3**

#### *5.3.1 Sozialarbeiter/in*

Die überwiegende Mehrheit der beim Kanton tätigen Sozialarbeitenden gehört zum Funktionsbereich 4 (Sozialarbeitende im Bereich Spitäler, Jugendsekretariate, Bewährungs- und Vollzugsdienste). Für die Einzelheiten der Überprüfung ist auf die Ausführungen im Funktionsbereich 4 zu verweisen, die auch für den Funktionsbereich 3 gelten.

#### *Sozialarbeiter/in Kl. 16 bis 17*

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 3.0, 2.5, 3.0, 1.0, 1.5. Sozialarbeiter/in an einer Jugendanwaltschaft mit beschränkter Selbstständigkeit und weitgehender Instruktion durch die zuständige Jugendanwältin bzw. den zuständigen Jugendanwalt.

Kl. 17: Arbeitswerte K1–K6: 3.25, 3.0, 2.5, 3.0, 1.0, 1.0–1.5. Sozialarbeiter/in an einer Jugendanwaltschaft. Selbstständige Tätigkeit mit eigenem Aufgabenbereich.

#### *Sozialarbeiter/in mbA Kl. 18 bis 19*

Kl. 18: Arbeitswerte K1–K6: 3.25, 3.5, 2.5, 3.0, 1.0, 1.5. Sozialarbeiter/in an einer Jugendanwaltschaft mit Spezialaufgaben und Zusatzausbildung.

Kl. 19: Sozialarbeiter/in an einer Jugendanwaltschaft mit Zusatzausbildung und Teamleitungsfunktion.

## **5.4 Funktionsbereich 4**

### *5.4.1 Bibliotheks- und Dokumentationsfunktionen*

Die Überprüfung der Funktionen im Bereich Bibliotheken und Dokumentation hat in zweierlei Hinsicht einen Klärungsbedarf ergeben. Zum einen wurde festgestellt, dass die Zuordnung einzelner Stellen zu bestehenden Richtpositionen überprüft werden muss. Beispielsweise hat die Analyse einer Stelle, die der Richtposition «Bibliothekar/in» zugeordnet war, ergeben, dass die Stelle richtigerweise der Richtposition «Bibliothekar/in mit besonderen Aufgaben» oder allenfalls «Leitende/r Bibliothekar/in» zuzuordnen ist. Die Korrektur der Zuordnung konkreter Stellen zu Richtpositionen und Lohnklassen ist Sache der zuständigen Direktion bzw. des zuständigen Amtes und bildet nicht Gegenstand des Projekts Teilrevision Lohnsystem. Zum andern zeigte sich, dass die Ausbildungen und die Berufsbilder in diesem Bereich einen starken Wandel erfahren haben und aus diesem Grunde einzelne Funktionen wegfallen und andere als Richtpositionen aufgenommen werden müssen. Als nicht mehr erforderlich hat sich die Funktion Bibliotheksangestellte/r Klassen 7 bis 9 erwiesen. Die entsprechenden Tätigkeiten können den Funktionsketten Büroangestellte/r und Verwaltungsangestellte/r zugeordnet werden. Ebenso kann die Funktion der Leitenden Bibliothekarin bzw. des Leitenden Bibliothekars aufgehoben werden. Die entsprechenden Funktionen sind der Funktionskette Sektorleiter/in zuzuordnen.

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben im Übrigen folgende Richtpositionsumschreibungen und Einreihungen ergeben:

Bibliothekar/in, Dokumentalist/in, Fachfrau/mann Information und Dokumentation Kl. 9 bis 12

Allgemeine Umschreibung: Erwerben, Erschliessen, Ordnen, Archivieren und Vermitteln von Medien und Informationen in einer Bibliothek oder einem Archiv, ausführende Funktion mit Sachbearbeitungsfunktion, z.T. selbstständig.

Kl. 9: Arbeitswerte K1–K6: 2.0, 1.5, 1.5, 1.5, 1.0, 0.5. Einstiegsfunktion für wenig anspruchsvolle Tätigkeiten nach Berufsausbildung und nicht mehr als ein Jahr Erfahrung.

Kl. 12: Funktion, die zusätzlich zu Berufsausbildung mehrjährige Erfahrung erfordert. Katalogisierung nach Fachstandards, Verkehr mit Buchhandel, Rechnungs- und Buchhaltungskontrolle, Ausleihe, Fernleihebetreuung, Auskunft und Beratung, z.T. Erwerbsentscheide und Sachkatalogisierung, z.T. selbstständige Führung einer Institutsbibliothek mit erheblicher Sachverantwortung, unter wissenschaftlicher Anleitung.



#### Bibliothekar/in mbA / Dokumentalist/in mbA Kl. 13 bis 15

Die Funktionskette Bibliothekar/in mbA kann sowohl bezüglich Einreihung als auch bezüglich Umschreibung der Funktionen beibehalten werden. Die Bezeichnung ist anzupassen.

Allgemeine Umschreibung: Erhöhte selbstständige Sachbearbeitungsfunktion mit besondern Aufgaben, z.T. mit Leitungs- oder Stabsfunktion. Leitung kleinerer Gemeinde- und Schulbibliotheken. Ausbildung: Bibliothekar/in oder Dokumentalist/in mit grosser Erfahrung, z.T. mit Zusatzausbildung.

#### Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in, Informations- und Dokumentationsspezialist/in Kl. 16 bis 20

Allgemeine Umschreibung: Erwerb durch Auswahlentscheide, Budgetverantwortung und -verwaltung, Sachkatalogisierung, bibliothekarische Kontakte mit Fachreferentinnen und -referenten der lokalen Zentralbibliothek, Leitung der Verwaltungsaufgaben und/oder Übernahme von leitenden Stellvertreteraufgaben mit erweiterter Führungs- und Sachverantwortung, Unterstellung von Bibliotheksmitarbeitenden mit Personaleinsatz, Ausbildungsverantwortung, erhebliche Fehlerauswirkung.

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 2.5, 2.5, 2.0, 1.0, 1.5. Informations- und Dokumentationsspezialist/in FH (Bachelor) oder Bibliothekar/in, Dokumentalist/in mit Zusatzausbildung und Führungskompetenzen.

#### Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA, Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA Kl. 21 bis 23

Die Funktionskette Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in erfährt grundsätzlich keine Änderung. Für ausserordentlich anspruchsvolle wissenschaftliche Bibliotheks- und Dokumentationsaufgaben rechtfertigt es sich indessen, die Kette in Angleichung an alle übrigen Funktionsketten für wissenschaftliche Tätigkeiten mit besonderen Aufgaben bis Kl. 23 zu erweitern.

#### 5.4.2 Sozialarbeiter/in

Die Richtposition der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist heute in den Lohnklassen 14 bis 16 eingereiht. Die Stellenbewertung im Rahmen des Projekts Teilrevision Lohnsystem hat für die überprüften Arbeitsumschreibungen Arbeitswerte ergeben, die den Lohnklassen 17 und 18 entsprechen. Die tatsächliche Einreihung der Stellen in den Funktionsbereichen 3 und 4 erfolgt denn auch bereits heute bis Lohnklasse 18, vereinzelt bis Lohnklassen 19 und 20. Die Ausbildung der Sozialarbeitenden wird auf Stufe Fachhochschule angeboten, die bisherige Ausbildung entspricht einem Abschluss als Bachelor. Es rechtfertigt sich in Übereinstimmung mit den übrigen Funktionen, die eine

Ausbildung als Bachelor voraussetzen, die Anfangseinreihung für Sozialarbeitende auf Stellen, die normalerweise nach Studienabschluss mit nicht mehr als einem Jahr Erfahrung ausgeübt werden können, in Klasse 16 festzulegen.

#### Sozialarbeiter/in Kl. 16 bis 17

Allgemeine Umschreibung: Betreuen und Beraten fürsorgebedürftiger Klinikpatienten/-innen. Beraten und Betreuen von Jugendlichen oder Erwachsenen, die unter Schutzaufsicht gestellt sind. Jugend- und Familienberatung sowie Abklärungen zuhanden der Vormundschaftsbehörden in Jugendsekretariaten. Sachhilfe (Arbeitsplatz- und Wohnungsvermittlung, Schuldensanierungen usw.). Erstellen von Berichten und Anträgen sowie administrative Arbeiten. Studienabschluss als Bachelor in sozialer Arbeit.

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 3.0, 2.5, 3.0, 1.0, 1.5. Sozialarbeiter/in im Sozialdienst eines Spitals bzw. einer Klinik. Keine Durchführung von Therapien. Sozialarbeiter/in für Jugend- und Familienberatung in Jugendsekretariat.

Kl. 17: Arbeitswerte K1–K6: 3.25, 3.0, 2.5, 3.0, 1.0, 1.0–1.5. Sozialarbeiter/in im Sozialdienst eines Spitals bzw. einer Klinik mit erhöhter Verantwortung, z. B. Anleiten von Praktikanten/-innen, Durchführen bereichsinterner Projekte, Übernahme delegierter Führungsaufgaben wie Tagesverantwortung, Schichtleitung. Gruppenleitung oder Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe von bis zu fünf Stellen; Sozialarbeiter/in mit Führen von Therapien (mit entsprechender Zusatzausbildung). Sozialarbeiter/in in einem Bezirks-Jugendsekretariat mit Fallverantwortung in anspruchsvollen gesetzlichen Mandaten.

#### Sozialarbeiter/in mbA Kl. 18 bis 19

Kl. 18: Arbeitswerte K1–K6: 3.25, 3.5, 2.5, 3.0, 1.0, 1.5. Gesamtverantwortung für den Sozialbereich eines mittleren Spitals. Sozialarbeiter/in bei einem Bezirks-Jugendsekretariat mit selbstständiger Führung von anspruchsvollen Amtsvormundschaften und Durchführung von Therapien. Fallverantwortliche/r Sozialarbeiter/in beim Sozialdienst der Justizdirektion mit besonderen Aufgaben, z. B. Gruppenleitung.

Kl. 19: Funktion mit erhöhter Führungsverantwortung oder mit anspruchsvoller Zusatzausbildung als Voraussetzung, z. B. Gesamtverantwortung für den Sozialbereich eines grossen Spitals, Zusatzausbildung in Mediation.

#### *5.4.3 Sozialpädagogin/Sozialpädagoge*

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen werden vom Kanton insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie und im Massnahmenvollzug für Jugendliche beschäftigt.

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben folgende Richtpositionsumschreibungen und Einreichungen ergeben:

Allgemeine Umschreibung: Aktivieren, Fördern und Erziehen von jungen Menschen, die kurz- oder längerfristig nicht in der Lage sind, ihr Leben alleine zu bewältigen. Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen wie Heimen, Tageskliniken, Gefängnissen. Tätigkeit im ambulanten Bereich, z. B. für Beratungsstellen, in der Familienbegleitung, in Integrations- oder Kriseninterventionsprojekten.

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge HF Kl. 14

Kl. 14: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 3.0-3.5, 2.0, 2.0. Unterstützung und Förderung von Kindern und Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen bei der Bewältigung und Gestaltung von Alltag und Freizeit, einzeln und in Gruppen. Erstellen von Erziehungs- und Förderplänen und Strukturieren des Tagesablaufs. Unterstützen und Moderieren von Interaktionen der Kinder und Jugendlichen mit dem sozialen Umfeld. Interdisziplinäre Zusammenarbeit, Fallführung, Protokoll- und Berichtswesen. Weisungsbefugnis gegenüber Praktikanten/Praktikantinnen. Ausbildung als Sozialpädagoge/-in an Höherer Fachschule.

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge HF Kl. 15

Kl. 15: Arbeitswerte K1–K6: 2.75, 2.5, 2.5, 3.5, 2.0, 2.0. Unterstützung und Förderung von Kindern und Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen bei der Bewältigung und Gestaltung von Alltag und Freizeit, einzeln und in Gruppen. Erstellen von Erziehungs- und Förderplänen und Strukturieren des Tagesablaufs. Unterstützen und Beraten von Bezugspersonen, Unterstützen und Moderieren von Interaktionen der Kinder und Jugendlichen mit dem sozialen Umfeld. Interdisziplinäre Zusammenarbeit, Fallführung, Protokoll- und Berichtswesen. Weisungsbefugnis gegenüber Praktikanten und Praktikantinnen. Ausbildung als Sozialpädagoge/-in an Höherer Fachschule und zwei bis vier Jahre anrechenbare Erfahrung.

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge HF mbA Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 2.5, 2.5, 3.5, 2.0, 2.0. Unterstützen und Fördern von Kindern und Jugendlichen mit schwierigem Hintergrund wie schwerere Erkrankungen und Störungen. Höhere Fachschule und mehrjährige Berufserfahrung.

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 2.5, 2.5, 3.5, 2.0, 2.0. Führen und Betreuen von behinderten, sozial benachteiligten, straffälligen und verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen. Erstellen von Erziehungs- und Förderplänen, Strukturieren des Tagesablaufes, Kontakte zu Leh-

rer/innen, Lehrmeistern/-innen und Eltern. Administrative und organisatorische Aufgaben, Weisungsbefugnis gegenüber Praktikanten/-innen. In der Regel einem/einer Erzieher-Gruppenleiter/in unterstellt. Anforderungen: Abschluss als Bachelor.

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge FH mbA Kl. 17 bis 19

Kl. 17: Mehrjährige Erfahrung; übernimmt zusätzliche Verantwortung im Fachgebiet. Führt bereichsinterne Projekte durch. Ist in Spezialheimen mit besonders schwierigen Kindern und Jugendlichen oder jungen Erwachsenen tätig. Übernahme delegierter Führungsaufgaben wie Tagesverantwortung, Schichtleitung und Gruppenleitung.

Kl. 18: Verantwortung für grosse Gruppe oder Gesamtverantwortung für kleines sozialpädagogisches Team.

Kl. 19: Gesamtverantwortung für ein grösseres sozialpädagogisches Team.

#### 5.4.4 Psychologin/Psychologe

Die Überprüfung der Funktionen der Psychologinnen und Psychologen hat die bisherige Einreihung in die Klassen 16 bis 20 grundsätzlich bestätigt. Es sind lediglich gewisse Anpassungen an die veränderten Ausbildungsgänge und Berufsbilder vorzunehmen.

Allgemeine Umschreibung: Psychologin/Psychologe in einem Psychologischen Dienst in einer Psychiatrischen Klinik, einem Jugendsekretariat oder einer Institution des Straf- bzw. Massnahmenvollzuges, in der Regel unter der Verantwortung einer/eines Leitenden Psychologin/Psychologe. Zum Beispiel Klinische/r Psychologe/-login, Kinderpsychologin/Kinderpsychologe.

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 3.0, 2.5, 2.5, 1.5, 1.5. Grundeinreihung für Funktionen, in denen keine Therapien durchgeführt werden und für die ein Abschluss als Bachelor in Psychologie ohne Zusatzausbildung genügt und keine Erfahrung benötigt wird. Erziehungs- und Betreuungsaufgaben.

Kl. 17: Grundeinreihung für Funktionen, für die ein Abschluss als Master in Psychologie ohne Zusatzausbildung und ohne Erfahrung genügt.

Kl. 18: Funktionen, die mit der Durchführung von Therapien verbunden sind oder die einen Abschluss als Master in Psychologie mit Zusatzausbildung oder mehrjähriger Berufserfahrung voraussetzen.

Kl. 19: Funktionen, die mit der Durchführung von Therapien verbunden sind oder die einen Abschluss als Master in Psychologie mit Zusatzausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung voraussetzen.

Kl. 20: Wie Kl. 19, aber mit zusätzlichen Leitungs- bzw. Koordinationsfunktionen.

#### 5.4.5 *Berufsberater/in*

Die Überprüfung der Funktionen der Berufsberatung hat ergeben, dass die bisherige Einreihung in die Klassen 16 bis 20 im Wesentlichen keine Änderung erfährt. An der bisherigen Unterscheidung zwischen Berufsberatung für Mittelschülerinnen und -schüler und Studierende auf der einen und Berufsberatung für die übrigen zu beratenden Personen kann nicht mehr festgehalten werden. Die Richtpositionen sind an das veränderte Ausbildungssystem anzupassen, das auch die Beratungsaufgabe der Berufsberaterinnen und -berater beeinflusst.

Allgemeine Umschreibung: Persönliche Beratung von Jugendlichen und ihren Eltern sowie von Erwachsenen, Gespräche und Testabklärungen; Berufswahlvorbereitung; Informations- und Dokumentationsaufgaben; Testauswertungen; Verfassen von Gutachten und Berichten; Aktenführung.

##### Berufsberater/in Kl. 16 bis 18

Kl. 16: Funktion für Berufseinsteiger/innen mit Abschluss als Bachelor, jedoch ohne Vertiefungshintergrund. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, ohne bzw. mit höchstens einem Jahr Berufserfahrung.

Kl. 17: Arbeitswerte K1–K6: 3.5, 3.0, 2.5, 2.5, 1.0, 1.0. Grundfunktion mit Abschluss als Bachelor (einschliesslich Vertiefungsrichtung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, BBT-anerkannt) und mehr als zwei Jahren Berufserfahrung.

Kl. 18: Grundfunktion mit Master oder: Bachelor und MAS, je einschliesslich Vertiefungsrichtung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, BBT-anerkannt, und mehr als zwei Jahren Berufserfahrung.

##### Berufsberater/in mbA Kl. 19 bis 20

Kl. 19: Wie Kl. 18, aber mit besonderen Aufgaben, z. B. Beratung von Klientinnen und Klienten mit einer Risikobiografie, Kriseninterventionen.

Kl. 20: Wie Kl. 19, aber mit erhöhter Verantwortung, z. B. zusätzlich Mitarbeit in interkantonalen und nationalen Projekten, Leitung kantonalen Projekte, Führungsaufgaben.

#### 5.4.6 *Medizinisch-technische Funktionen*

Im Bereich der medizinisch-technischen Funktionen wurden folgende Richtpositionen überprüft:

- Technische/r Operationsassistent/in
- Laborant/in (Dipl. med. Laborant/in SRK), bzw. neu: Biomedizinische/r Analytiker/in
- Medizinisch-technische/r Assistent/in, Medizinisch-technische/r Radiologieassistent/in
- Orthoptist/in

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben ergeben, dass verschiedene Anpassungen an veränderte Ausbildungen vorgenommen werden müssen, mit folgenden Ergebnissen:

Fachmann/Fachfrau für medizinisch-technische Radiologie HF (MTRA) Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Nach fachärztlicher Verordnung und unter Berücksichtigung der Strahlenschutzverordnung (BAG) selbstständige Analyse, Planung, Ausführung von Untersuchungen in den Bereichen med.-techn. Diagnostik und Therapie. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Diplom Höhere Fachschule.

Kl. 15: Arbeitswert K1–K6: 2.5, 2.5, 2.5, 3.5, 3.0, 3.0. Komplexere Aufgaben. In einer besonderen oder in mehreren Fachdisziplinen eingesetzt. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit entsprechenden Spezialkenntnissen. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit. Verantwortlich für Spezialmaterial usw. Mitarbeit bei der Entwicklung von Qualitätsstandards. Erstellung von Handbüchern. Begleitung von Studierenden. Diplom Höhere Fachschule und mehrjährige Erfahrung.

Fachmann/Fachfrau für medizinisch-technische Radiologie HF (MTRA) mbA Kl. 16

Kl. 16: Teamleitung, Systemverantwortung, Verantwortung für bereichsinterne Projekte. Anleitung und Betreuung der Studierenden im Bereich. Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis fünf Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Leiter/in medizinisch-technische Radiologie Kl. 17 bis 21

Organisatorische und personelle Leitung des Bereichs MTRA. Anforderungen: wie MTRA mbA, zusätzlich Führungsausbildung betriebsintern oder NDK.

Kl. 17: Leitung eines kleinen Bereichs (bis rund 12 Stellen),

Kl. 18: Leitung eines mittleren Bereichs (bis rund 15 Stellen),

Kl. 19: Leitung eines grösseren Bereichs (bis rund 20 Stellen),

Kl. 20: Leitung einer grossen Abteilung oder eines Instituts oder Teilbereichs mit mehr als rund 20 Stellen an einem grossen Spital,

Kl. 21: Leitung einer sehr grossen Abteilung mit mehr als rund 80 Stellen aus verschiedenen Berufsgruppen. Institutsleitungsaufgaben.

Für die Abgrenzung nach Anzahl Stellen besteht ein gewisser Spielraum, zu berücksichtigen ist auch die Zahl der (Teilzeit-)Mitarbeitenden. Sofern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich: Einreihung jeweils eine Lohnklasse höher.

Biomedizinische/r Analytiker/in HF (BMA) Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswert K1–K6: 2.5, 2.0, 2.5, 2.5, 2.5. Selbstständiges Durchführen von Laboranalysen. Beurteilen, Validieren und Interpretieren der Analyseresultate. Ableitung weiterführender Analysen. Diplom Höhere Fachschule.

Kl. 15: Komplexere Aufgaben. Mehrjährige Erfahrung. In einem besonderen Fachgebiet oder in mehreren Fachdisziplinen eingesetzt. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit entsprechendem Fachwissen. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit wie Verantwortung für Spezialmaterialbewirtschaftung usw.

Biomedizinische/r Analytiker/in HF (BMA) mbA Kl. 16

Kl. 16: Teamleitung. Systemverantwortung. Verantwortung für bereichsinterne Projekte. Anleitung und Betreuung der Studierenden im Bereich. Leitung und Fachverantwortung für eine Gruppe. Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis fünf Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und aufgabenbezogene Weiterbildung.

Leiter/in Biomedizinische Analytik Kl. 17 bis 21

Organisatorische und personelle Leitung. Anforderungen: wie BMA mbA, zusätzlich Führungsausbildung betriebsintern oder NDK.

Kl. 17: Leitung eines kleinen Bereichs (bis rund 12 Stellen),

Kl. 18: Leitung eines mittleren Bereichs (bis rund 15 Stellen),

Kl. 19: Leitung eines grösseren Bereichs (bis rund 20 Stellen),

Kl. 20: Leitung einer grossen Abteilung oder eines Instituts oder Teilbereichs mit mehr als rund 20 Stellen an einem grossen Spital,

Kl. 21: Leitung einer sehr grossen Abteilung mit mehr als rund 80 Stellen aus verschiedenen Berufsgruppen. Institutsleitungsaufgaben.

Für die Abgrenzung nach Anzahl Stellen besteht ein gewisser Spielraum, zu berücksichtigen ist auch die Zahl der (Teilzeit-)Mitarbeitenden. Sofern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich: Einreihung jeweils eine Lohnklasse höher.

Orthoptist/in HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.0, 2.5, 3.0, 2.5, 2.5. Diagnose und Therapie von Störungen des Sehens und Funktionsstörungen des Augenmuskels. Stationäre und ambulante Einzelbehandlungen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Diplom Höhere Fachschule.

Kl. 15: Komplexere Aufgaben. Fachleute mit hoher Eigenständigkeit. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit. Diplom Höhere Fachschule. Mehrjährige Erfahrung.

Orthoptist/in HF mbA Kl. 16 bis 17

Kl. 16: Gruppenleitung. Systemverantwortung, Verantwortung für bereichsinterne Projekte. Anleitung und Betreuung der Studierenden im Bereich. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und aufgabenbezogene Weiterbildung.

Kl. 17: Abschliessende Fachverantwortung für den Bereich und Führungsverantwortung für mehr als fünf Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und aufgabenbezogene Weiterbildung.

Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF Kl. 14 und 15 (bisher Technische/r Operationsassistent/in)

Kl. 14: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.0, 2.50, 3.0, 3.0, 3.0. Aufbereiten, Bereitstellen von Instrumenten und Apparaten. Instrumentieren vor und während Operationen. Verantwortung für den Unterhalt des Instrumentariums und der Apparate. Anleitung des Hilfspersonals. Höhere Fachschule.

Kl. 15: Übernahme komplexerer Aufgaben bzw. zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit. Mehr als zwei Jahre Erfahrung, eingesetzt in mehreren Disziplinen.

Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF mbA Kl. 16

Anleitung von Lernenden oder Gruppenleitung oder verantwortlich für z. B. Spezialmaterial, -geräte; Einhalten der Hygienerichtlinien im Einsatzbereich. Schichtverantwortung mit Fachunterstellungen von bis zu zehn MA oder Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis zu fünf Stellen. Höhere Fachschule und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Leiter/in Operationstechnik Kl. 17 bis 19

Organisatorische und personelle Leitung der Bereich-Operationstechnik. Anforderungen: Wie Fachfrau/-mann Operationstechnik mbA, zusätzlich Führungsausbildung betriebsintern oder NDK.

Kl. 17: Leitung einer kleinen Einheit (ab 4 Tischen oder rund 12 Stellen),

Kl. 18: Leitung einer mittleren Einheit (ab 5–7 Tischen oder rund 13 Stellen),

Kl. 19: Leitung einer grossen Einheit (ab 8–10 Tischen oder bis rund 30 Stellen).

Für die Abgrenzung nach Anzahl Stellen besteht ein gewisser Spielraum; zu berücksichtigen ist auch die Zahl der (Teilzeit-)Mitarbeitenden. Sofern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich: Einreihung jeweils eine Lohnklasse höher.



#### *5.4.7 Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) Kl. 9 bis 10*

Allgemeine Umschreibung: Ausführung von administrativen, logistischen, hauswirtschaftlichen und pflegerischen Aufgaben in Betrieben des Gesundheitswesens. Grundbildung als Fachfrau/Fachmann Gesundheit mit Eidg. Fähigkeitszeugnis.

Kl. 9: Arbeitswerte K1–K6: 2.0, 1.5, 1.5, 1.5, 2.0, 1.5. Einfache Sachbearbeitungsaufgaben im administrativen, logistischen und hauswirtschaftlichen Bereich des Gesundheitswesens. Organisation und Begleitung von einfachen Patiententransporten. Delegierte Abgabe und teilweise Bewirtschaftung von Materialien und Medikamenten sowie Wartung von Mobiliar, Geräten und Kleidung.

Kl. 10: Arbeitswerte K1–K6: 2.0, 1.5, 1.5, 2.0, 2.5, 1.5. Bedarfs- und situationsgerechte Pflege und Betreuung von Patientinnen/Patienten gemäss Anweisung und Pflegeplanung. Delegiertes Verrichten von Massnahmen in Pflege, Therapie und im medizintechnischen Bereich. Unterstützung der Patientinnen/Patienten bei alltäglichen Verrichtungen. Führen der Leistungserfassung für die ausgeführte Pflege.

#### *Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) mbA Kl. 11 bis 13*

Kl. 11: Arbeitswerte K1–K6: 2.0, 2.0, 1.5, 3.0, 3.0, 2.0. Lagerungspflege (mit entsprechender Weiterbildung). Sachbearbeitungsarbeiten mit vermehrter Selbstständigkeit im administrativen, logistischen und hauswirtschaftlichen Bereich des Gesundheitswesens, aber ohne direkte Pflegeaufgaben. Leitung von einem oder zwei direkt unterstellten Mitarbeitenden oder Instruktorentätigkeit im eigenen Bereich, oder Anleitung und Lernbegleitung von Lernenden Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe). Ausbildung als FaGe, mehrjährige Erfahrung, funktions- und berufsbezogene Weiterbildung.

Kl. 12: Erledigung der delegierten Aufgaben mit erhöhter Selbstständigkeit im Pflegebereich. Leitung von einem oder zwei direkt unterstellten Mitarbeitenden oder Instruktorentätigkeit im eigenen Bereich oder Lernbegleitung von Lernenden FaGe.

Kl. 13: Mehrjährige Berufserfahrung und höhere Fachprüfung. Weitgehend selbstständiger Einsatz in stabilen, voraussehbaren Pflegesituationen. Lernbegleitung von Lernenden FaGe und Lernenden Berufsattest Gesundheit und Soziales.

#### *5.4.8 Pflegefunktionen*

Im Bereich der Pflege wurden die Funktionen Dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann und Lehrer/in Spitalberufe in die Bewertung einbezogen.

Die Ausbildung der diplomierten Pflegefachfrauen und -männer wurde in das System der Ausbildungen auf Stufe Höhere Fachschule integriert. Neu besteht auch die Möglichkeit, Pflege an Hochschulen auf Stufe Bachelor und Master zu studieren. Die bisherige Funktion der Lehrkraft

Spitalberufe hat aufgrund der Reform des Bildungswesens eine grundlegende Änderung erfahren. Die Schulen für Gesundheitsberufe werden nicht mehr von den Spitalbetrieben geführt, sondern sind vollständig in das System der Berufsschulen und Fachhochschulen integriert worden, sodass die Aufgabe der Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben neu definiert werden musste.

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben folgende Richtpositionsumschreibungen und Einreihungen ergeben:

Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswerte K1–K6: 2.5, 2.0, 2.50, 3.5, 3.0, 3.0. Verantwortlich für den Pflegeprozess (Pflegediagnostik), Planung und Durchführung einer umfassenden Pflege. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und selbstständige Ausführung von ärztlichen Verordnungen. Gesprächsführung mit Patient/innen und Angehörigen. Anleiten von Pflegeassistenten/-innen, Pflegehilfen, Lernenden und Praktikanten/-innen. Grundfunktion mit Diplom HF.

Kl. 15: Komplexere Aufgaben. Mehrjährige Erfahrung. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in den klinischen Tätigkeiten.

Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF mbA oder FH Kl. 16

Kl. 16: Besondere Aufgaben in den Bereichen Fachberatung, Berufsbildung oder Gruppenleitung. Plant und gewährleistet eine selbstständige und umfassende Pflege auch in sich sehr rasch verändernden, hochkomplexen Situationen. Beratung, Unterstützung von Pflegefachpersonen in solchen Situationen, Leiten von abteilungsinternen Projekten, Beratung, Schulung von Patientinnen und Patienten. Mitwirkung bei Ausbildungs- und Instruktionsaufgaben. Gruppenleitung ohne zentrale Führungsverantwortung. Übernahme delegierter Führungsaufgaben wie Tagesverantwortung, Schichtleitung, Gruppenleitung bis zu rund fünf Stellen. Diplom Höhere Fachschule und mehrjährige Erfahrung und betriebliche Weiterbildung oder: Bachelor in Pflege.

Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung Kl. 16

Kl. 16: Gewährleisten einer selbstständigen und umfassenden Pflege auch in sich sehr rasch verändernden, hochkomplexen Situationen im erlernten Fachbereich. Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis zu fünf Stellen. Diplom Pflegefachfrau/-mann HF und Zusatzausbildung Intensivpflege oder Notfallpflege oder Anästhesiepflege.

Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung oder FH mbA Kl. 17

Kl. 17: Wie Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung, aber Übernahme zusätzlicher Funktionen im fachlich/klinischen Bereich wie z. B. Geräteverantwortung, Mehrjährige Erfahrung.

#### Pflegeexpertin/Pflegeexperte Kl. 17 bis 18

Allgemeine Umschreibung: Stations- und abteilungsbezogene beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Pflege- und Abteilungssituationen. Übernahme oder Mitwirkung an stations- oder bereichsbezogenen Projekten, Untersuchungen/Studien. Ausbildung HöfFa II, MAS, Master.

Kl. 17: Höfa II und MAS. Pflegeexperte/-in stations- und abteilungsbezogene beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Pflege- und Abteilungssituationen. Übernahme oder Mitwirkung an stations- oder bereichsbezogenen Projekten, Untersuchungen, Studien.

Kl. 18: Master in Pflegewissenschaften mit mehrjähriger Erfahrung. Stationsübergreifende beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Pflege- und Betreuungssituationen. Übernahme oder Mitwirken an Projekten, Untersuchungen, Studien.

#### Pflegewissenschaftler/in Kl. 19 bis 20

Kl. 19: Übernahme von Fachverantwortung für Qualität und Entwicklung im eigentlichen Berufsumfeld sowie interdisziplinäres Leiten von spitalweiten oder klinikenübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen. Übernahme von Forschungsaufträgen. Konzipierung/Durchführung von spitalweiten oder klinikübergreifenden Schulungen und Fortbildungen. Steuerung der Qualitätssicherung und -entwicklung im Fachbereich. Erstellen von Richtlinien und Weisungen. Master in Pflegewissenschaften sowie mehrjährige Erfahrung und Zusatzausbildung oder Spezialisierung in einem Fachbereich.

Kl. 20: wie Kl. 19, zusätzlich Doktorat und Mitarbeit in einem bestehenden Institut/Zentrum.

#### Leiter/in Fachentwicklung Pflege Kl. 21

Kl. 21: Gesamtverantwortung Fachentwicklung bei bestehendem Institut/Zentrum. Ausbildung in Pflegewissenschaft mit Master und Doktorat sowie mehrjährige Erfahrung.

#### Folgeanpassungen beim Pflegekader

Aufgrund der geänderten Ausbildungsgänge sowie aufgrund von veränderten Prozessen und Strukturen in den Spitalbetrieben ergeben sich Folgeanpassungen für die Funktionen des Pflegekaders. Die Richtpositionen sind entsprechend neu zu umschreiben. An die Stelle der bisherigen Richtpositionen Oberschwester/-pfleger Kl. 19 bis 21, Leitende/r Schwester/Pfleger Kl. 17 bis 19, Stationsschwester/-pfleger Kl. 16 bis 18 sowie Pflegeexperte/-in mit beratender Funktion Kl. 16–18 sollen folgende Richtpositionen treten:

Abteilungs-/Bereichsleitung Pflege, Leitung Pflege Kl. 17 bis 21,  
Pflegerische Leitung medizinisches Spezialgebiet (Intensivpflege  
[IPS], Anästhesie, Notfall) Kl. 17–21,

Abteilungs-/Bereichsleiter/in Pflege, Leiter/in Pflege Kl. 17 bis 21

Allgemeine Umschreibung: Organisatorische, personelle, fachliche,  
administrative Leitung einer Pflegeabteilung bzw. eines Funktionsbe-  
reichs. Verantwortlich für die fachgerechte Pflege und Betreuung. Aus-  
bildung in Pflege FH sowie Führungsausbildung betriebsintern oder  
NDK oder höchstens CAS (300 ECTS) Management.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Abteilung/einen Bereich bis  
zu 30 Betten; IPS/Wachsaal bis 6 Betten oder 24 Stellen; OPS bis  
4 Tische oder 12 Stellen, Anästhesie bis 4 Tische oder 8 Stellen,

Kl. 18: Führungsverantwortung für eine Abteilung/einen Bereich ab  
31 Betten; IPS/Wachsaal ab 7 Betten oder 25 Stellen; OPS ab 5 Tische  
oder 13 Stellen, Anästhesie ab 5 Tische oder 9 Stellen,

Kl. 19: Führungsverantwortung für mehrere kleine bis mittlere Abtei-  
lungen/Bereiche oder Pflegedienst einer Klinik mit bis zu rund 100 Bet-  
ten und Stellen; IPS/Wachsaal ab 12 Betten oder 48 Stellen; OPS ab  
8 Tische oder 30 Stellen, Anästhesie ab 10 Tische oder 20 Stellen,

Kl. 20: Führungsverantwortung für mehrere Abteilungen/Bereiche in  
1–2 Kliniken mit rund 101 bis 200 Betten und Stellen,

Kl. 21: Führungsverantwortung für mehrere Abteilungen/Bereiche in  
mehreren Kliniken und mit über rund 200 Betten und Stellen; Gesamt-  
leitung Anästhesie USZ und Gesamtleitung der 6 IPS am USZ.

Für die Abgrenzung nach Anzahl Stellen besteht ein gewisser Spiel-  
raum, zu berücksichtigen ist auch die Zahl der (Teilzeit-)Mitarbeitenden.

Leiter/in Pflegedienst Kl. 20 bis 24

Allgemeine Umschreibung: Oberste organisatorische, personelle, fach-  
liche, administrative Gesamtverantwortung bzw. Leitung des Pflege-  
dienstes in einem Spital oder einer Psychiatrischen Klinik mit Budget-  
verantwortung. Ausbildung in Pflege FH sowie Führungsausbildung  
MAS (60 ECTS) Management oder vergleichbare Weiterbildung; für  
LK 24 Master (90 ECTS) Management oder vergleichbare Weiter-  
bildung.

Kl. 20: Leitung Pflegedienst bis rund 150 Betten und Stellen,

Kl. 21: Leitung Pflegedienst von rund 151 bis rund 300 Betten und  
Stellen,

Kl. 22: Leitung Pflegedienst von rund 301 bis rund 700 Betten und  
Stellen,

Kl. 23: Leitung Pflegedienst von rund 701 bis rund 1200 Betten und  
Stellen,

Kl. 24: Leitung Pflegedienst über rund 1200 Betten und Stellen.

Für die Abgrenzung nach Anzahl Stellen besteht ein gewisser Spielraum, zu berücksichtigen ist auch die Zahl der (Teilzeit-)Mitarbeitenden.

Die neuen Umschreibungen beim Pflegekader führen zu keinen bzw. nur zu geringfügigen Anpassungen der bisherigen Einreihungen, die Bandbreite der Lohnklassen bleibt gleich. Sowohl bezüglich Bezeichnung als auch bezüglich Lohnklassen unverändert beibehalten werden soll die Funktionskette «Leitung Pflegedienst». Das Personalamt hat die Vorschläge der Gesundheitsdirektion geprüft und erachtet sie als zweckmässig.

#### *5.4.8 Hebamme/Geburtshelfer FH und Leitung Gebärabteilung*

Während die Ausbildung zur Hebamme bisher im Wesentlichen auf Stufe Höhere Fachschule durchgeführt wurde, ist gemäss neuem Ausbildungssystem ein Studium auf Stufe Fachhochschule erforderlich (Abschluss als Bachelor Hebamme/Geburtshelfer). Dies führt für die Berufsangehörigen, welche die neue Ausbildung absolviert haben, und für die Berufsangehörigen, die das entsprechende Ausbildungsniveau durch Nachqualifikation erreichen, zu einer entsprechenden Anpassung des Arbeitswertes in Kriterium 1 und dadurch zu einer in der Regel um zwei Lohnklassen höheren Einreihung. Durch die Anhebung der Funktion ergibt sich auch ein Anpassungsbedarf bei der Führungsfunktion «Leiter/in Gebärabteilung».

#### *Hebamme/Geburtshelfer FH Kl. 16*

Allgemeine Umschreibung: Gewährleistet die Betreuung und die Sicherheit der Frauen in der Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett in sich rasch ändernden, nicht voraussehbaren Situationen. Betreut die gesunde Frau, ihr Neugeborenes und deren Familie selbstständig und ganzheitlich vor, während und nach der Geburt. Leitet je nach Betrieb die physiologische Geburt eigenständig, übernimmt ihre Funktion im Rahmen von komplexen Geburten im Behandlungsteam.

Kl. 16: Arbeitswerte K1–K6: 3.0, 2.5, 2.5, 3.0, 3.0, 2.5. Ausbildung als Hebamme FH (Bachelor).

#### *Hebamme/Geburtshelfer FH mbA Kl. 17*

Kl. 17: Aufgaben wie Grundfunktion Kl. 16, zusätzlich Übernahme komplexerer Aufgaben und mehr Verantwortung. Mehrjährige Erfahrung.

#### Leiter/in Gebärabteilung Kl. 17 bis 20

Allgemeine Umschreibung: Organisatorische und personelle Leitung einer Gebärabteilung. Sofern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich. Ausbildung als Hebamme FH, Führungsausbildung betriebsintern oder NDK oder höchstens CAS (30 ECTS) Management.

Kl. 17: Leitung einer Gebärabteilung mit bis zu rund 300 Geburten/Jahr,

Kl. 18: Leitung einer Gebärabteilung mit rund 301 bis rund 800 Geburten/Jahr,

Kl. 19: Leitung einer Gebärabteilung mit rund 801 bis rund 1500 Geburten/Jahr,

Kl. 20: Leitung einer Gebärabteilung mit über rund 1500 Geburten/Jahr.

#### 5.4.9 Ausbildungsfunktionen Gesundheitsberufe

##### Ausbildner/in Kl. 15 und 16

Kl. 15: Umsetzung der Praxiscurricula für die in ihrem Verantwortungsbereich zu betreuenden Lernenden bzw. Studierenden. Begleiten, Lehren und Qualifizieren der Lernenden bzw. Studierenden gemäss Aufgabenprofil.

Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule oder Fachhochschule im jeweiligen Fachgebiet mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und berufspädagogischer Weiterbildung im Umfang von 13.5 ECTS (z.B. SVEB-Zertifikat Stufe 1).

Kl. 16: Ausbildungler/in auf Intensivstationen, im Notfall und im Operationsumfeld, verantwortlich für die Umsetzung der Praxiscurricula auf den Intensivstationen bzw. im Operationsumfeld und die zu betreuenden Lernenden bzw. Studierenden. Begleiten, Lehren und Qualifizieren der Lernenden bzw. Studierenden gemäss Aufgabenprofil.

Ausbildung als Pflegefachfrau/mann mit Weiterbildung Anästhesie-, Intensiv-, oder Notfallpflege, mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und berufspädagogische Weiterbildung im Umfang von 13.5 ECTS (wie z.B. SVEB-Zertifikat Stufe 1).

##### Ausbildungsleiter/in Kl. 18 bis 19

Verantwortlich für die Entwicklung, Organisation und Umsetzung der Praxiscurricula der Lernenden bzw. Studierenden. Sie unterrichten die Lernenden bzw. Studierenden und übernehmen die fachliche Führung (je nach Betriebsgrösse auch organisatorische Führung) der Ausbildungler/innen. Verantwortlich für eine einwandfreie und qualitativ hochstehende Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Ausbildungszentrum.

Kl. 18: Arbeitswerte K1–K6: 3.5, 3.0, 3.0, 3.0, 2.0, 1.5. Organisatorische und planerische Verantwortung für die praktische Aus- und/oder Weiterbildung, einschliesslich – wenn vorhanden – für den Lernbereich Training Transfer (LTT). Begleiten, Beraten und Unterrichten der Lernenden bzw. Studierenden und konzeptuelles Arbeiten (z. B. Erstellen von Curricula für die Praxis, pädagogisches Konzept für den Betrieb). Verantwortlich für die fachliche (je nach Betriebsgrösse auch personelle) Führung der Ausbilder/innen.

Diplom (HF/FH) im jeweiligen Fachgebiet mit berufspädagogischer Weiterbildung im Umfang von 54 ECTS (z. B. Ausbildungsleiter/in HFP)

Kl. 19: Gesamtverantwortung für die Berufsbildung der Pflege bzw. des jeweiligen Gesundheitsberufs HF/FH und der FaGe, Attestberufe. Organisatorische, personelle, fachliche und administrative Führung des Berufsbildungsbereichs. Sicherstellen der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungszentren und Betrieb.

Grundausbildung (Diplom HF/FH ) und stufengerechte Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen im Managementbereich.

#### *5.4.10 Therapiefunktionen*

Während die Ausbildung in den Bereichen Physiotherapie, Ergotherapie und Ernährungsberatung bzw. Ernährungstherapie bisher im Wesentlichen auf Stufe Höhere Fachschule durchgeführt wurde, ist gemäss neuem Ausbildungssystem ein Studium auf Stufe Fachhochschule erforderlich (Abschluss Bachelor). Dies führt für die Berufsangehörigen, welche die neue Ausbildung absolviert haben, und für die Berufsangehörigen, die das entsprechende Ausbildungsniveau durch Nachqualifikation erreichen, zu einer entsprechenden Anpassung des Arbeitswertes in Kriterium 1 und dadurch zu einer in der Regel um zwei Lohnklassen höheren Einreihung. Durch die Anhebung der Funktion ergibt sich auch ein Anpassungsbedarf bei den entsprechenden Führungsfunktionen.

Physiotherapeut/in FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswert K1–K6: 3.0, 2.5, 2.0, 3.0, 3.5, 3.0. Selbstständige Planung und Befunderhebung. Durchführen von Interventionen und Evaluation von therapeutischen Behandlungsmassnahmen zur Funktionsverbesserung des Bewegungsapparates und des Nervensystems. Stationäre und ambulante Therapien. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Bachelor Physiotherapie.

Physiotherapeut/in FH mbA Kl. 17 bis 18

Kl. 17: Eingesetzt in mehreren Spezialdisziplinen. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit Spezialistenkenntnissen. Verantwortlich für ein besonderes Dienstleistungsangebot. Gruppenleitung. Bachelor Physiotherapie, Funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung. Mehrjährige Erfahrung.

Kl. 18: Beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Situationen. Übernahme oder Mitwirken an Projekten, Untersuchungen und Studien.

Physiowissenschaftler/in Kl. 19 bis 20

Kl. 19: Übernahme von Fachverantwortung für Qualität und Entwicklung im eigentlichen Berufsumfeld sowie interdisziplinär: Leiten von spitalweiten oder klinikübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen, Übernahme von Forschungsaufträgen. Konzipierung/Durchführung von spitalweiten oder klinikübergreifenden Schulungen und Fortbildungen. Steuerung der Qualitätssicherung und -entwicklung im Fachbereich, Erstellen von Richtlinien und Weisungen. Master Physiotherapie und mehrjährige Berufserfahrung und Zusatzausbildung/Spezialisierung in einem Fachbereich.

Kl. 20: Wie Kl. 19, zusätzlich Doktorat und Mitarbeit in einem bestehenden Institut/Zentrum.

Leiter/in Fachentwicklung Physiotherapie Kl. 21

Kl. 21: Gesamtverantwortung Fachentwicklung bei bestehendem Institut/Zentrum. Physiowissenschaftler/in mit Master und Doktorat.

Ergotherapeut/in FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswert K1–K6: 3.0, 2.5, 2.0, 3.0, 3.5, 3.0. Ganzheitliche medizinisch-therapeutische Behandlungen. Selbstständige Planung und Befunderhebung. Durchführen von Interventionen und Evaluation von ergotherapeutischen Behandlungsmassnahmen bei stationären und ambulanten Einzelbehandlungen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Bachelor Ergotherapie.

Ergotherapeut/in FH mbA Kl. 17 bis 18

Kl. 17: Eingesetzt in mehreren Spezialdisziplinen. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit Spezialistenkenntnissen. Verantwortlich für ein besonderes Dienstleistungsangebot. Gruppenleitung. Bachelor Ergotherapie, Funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung. Mehrjährige Erfahrung.

Kl. 18: Beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Situationen. Übernahme von oder Mitwirken an Projekten, Untersuchungen und Studien.



Ernährungsberater/in FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswert K1–K6: 3.0, 3.0, 2.0, 3.0, 1.5, 2.0. Informieren, Beraten und Betreuen von stationären und ambulanten Patientinnen und Patienten, die ernährungstherapeutische Massnahmen benötigen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Bachelor Ernährungstherapie.

Ernährungsberater/in FH mbA Kl. 17 bis 18

Kl. 17: Eingesetzt in mehreren Spezialdisziplinen. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit Spezialistenkenntnissen. Verantwortlich für ein besonderes Dienstleistungsangebot. Gruppenleitung. Mehrjährige Erfahrung.

Kl. 18: Beratende, unterrichtende, unterstützende und anleitende Funktion in komplexen Situationen. Übernahme von oder Mitwirken an Projekten, Untersuchungen und Studien.

Aktivierungsfachfrau/Aktivierungsfachmann HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswert K1–K6: 2.5, 2.5, 2.0, 3.0, 2.5, 2.0. Gestalten und Durchführen von Therapieprogrammen nach individuellen Fähigkeiten der Patientinnen und Patienten zur Erreichung höchstmöglicher Gesundheit, Rehabilitation und Lebensqualität. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Diplom Aktivierungsfachfrau/Aktivierungsfachmann HF.

Kl. 15: Anleitung und Betreuung von Praktikanten/-innen, eingesetzt in komplexem Umfeld oder Verantwortung für ein besonderes Dienstleistungsangebot mit entsprechender Fortbildung. Diplom Aktivierungsfachfrau/Aktivierungsfachmann HF und mehrjährige Erfahrung, oder bei Teamfachleitung/Modulabschluss.

Aktivierungsfachfrau/Aktivierungsfachmann HF mbA Kl. 16 bis 17

Kl. 16: Erteilen von theoretischem und praktischem Unterricht am Arbeitsplatz oder Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis fünf Stellen. Diplom Aktivierungsfachfrau/Aktivierungsfachmann HF und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis zu zwölf Stellen oder abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich innerhalb der Klinik.

Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswert K1–K6: 2.5, 2.5, 2.0, 3.0, 3.5, 3.0. Gestalten und Durchführen von Einzel- und Gruppentherapien zur Verbesserung der körperlichen Wahrnehmungs- und Ausdrucksfähigkeit. Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Ausbildung Bewegungs- und Tanztherapeut/in.

Kl. 15: Eingesetzt in komplexem Umfeld. Verantwortung für ein besonderes Dienstleistungsangebot mit entsprechender Fortbildung. Anleitung und Betreuung von Praktikanten/-innen. Teamfachleitung. Mehrjährige Erfahrung.

Bewegungs- und Tanztherapeut/in mbA Kl. 16 bis 17

Kl. 16: Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis fünf Stellen. Ausbildung Bewegungs- und Tanztherapeut/in und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis zu zwölf Stellen oder abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich innerhalb der Klinik.

Leitungsfunktionen Therapiebereich

Aufgrund der geänderten Ausbildungsgänge sowie aufgrund von veränderten Prozessen und Strukturen in den Spitalbetrieben ergeben sich Folgeanpassungen für die Funktionen des Kaders im Therapiebereich. Die Richtpositionen sind entsprechend neu zu umschreiben. An die Stelle der bisherigen Richtpositionen Leitende/r Therapeut/in Kl. 16 bis 21 treten folgende Richtpositionen:

Leiter/in Physiotherapie Kl. 17 bis 21

Leiter/in Ergotherapie Kl. 17 bis 21

Leiter/in Ernährungstherapie Kl. 17 bis 21

Die Umschreibung der Richtpositionen kann für alle drei Richtpositionen im gleichen Sinne festgelegt werden:

Allgemeine Umschreibung: Organisatorische, personelle, fachliche, administrative Leitung eines Instituts oder eines Teilbereichs der Therapie. Sofern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich: Einreihung jeweils eine Klasse höher. Ausbildung in entsprechender Therapie FH sowie Führungsausbildung betriebsintern oder NDK oder höchstens CAS (30 ECTS) Management. Ab Kl. 20 Führungsausbildung MAS (60 ECTS) Management oder vergleichbare Weiterbildung.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Gruppe bis fünf Stellen,

Kl. 18: Führungsverantwortung für eine Abteilung bis zu zwölf Stellen,

Kl. 19: Leitung einer grossen Abteilung, eines Instituts oder eines Teilbereichs bis 20 Stellen,

Kl. 20: Leitung einer grossen Abteilung oder eines Instituts oder Teilbereichs mit mehr als 20 Stellen an einem grossen Spital bzw. einer grossen Klinik,

Kl. 21: Leitung einer sehr grossen Abteilung mit mehr als 80 Stellen aus verschiedenen Berufsgruppen. Institutsleitungsaufgaben.

Die neuen Umschreibungen führen abgesehen von der Streichung von Klasse 16 (die entsprechende Stelle wird neu als mbA-Funktion mit Teamleitungsaufgaben aufgeführt) kaum zu Veränderungen der bisherigen Einreihungen.

#### 5.4.11 Ärztliche Funktionen

Die Bewertung der überprüften ärztlichen Funktionen (Assistenzarzt/-ärztin, Oberarzt/-ärztin) hat zum Teil sehr hohe Arbeitswerte ergeben. Für die Einstiegsfunktion Assistenzarzt bzw. Assistenzärztin direkt nach Studium ohne Berufserfahrung nach dem Staatsexamen wurde von der zuständigen Projektgruppe ein Arbeitswert ermittelt, der Lohnklasse 20 entspricht. Dies liegt drei Lohnklassen über der Einstiegsfunktion für die übrigen akademischen Berufe mit Masterabschluss, wobei für den Quervergleich zu berücksichtigen ist, dass in andern Berufen die Einstiegsfunktionen mit Ausbildungscharakter wie etwa die juristischen Auditorinnen und Auditoren an den Gerichten und bei den Staatsanwaltschaften nach Studienabschluss nicht in Lohnklasse 17 eingereiht werden, sondern einen deutlich niedrigeren Praktikumslohn beziehen. Die Bewertung der Oberärztinnen und Oberärzte durch die Projektgruppe hat Arbeitswerte bis Lohnklasse 27 ergeben. Eine darauf abgestützte differenzierte Einreihung der Leitenden Ärzte/Leitenden Ärztinnen und Chefärzte/Chefärztinnen würde bei Berücksichtigung dieser Bewertungen das System der 29 Lohnklassen sprengen. Das Personalamt erachtet im Quervergleich mit allen übrigen Funktionen und Bewertungen eine Korrektur der Bewertungen und Minusklassenentscheide als notwendig. Diese Korrekturen mussten auch bereits im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987–1991 vorgenommen werden. Unter Berücksichtigung dieser Anpassungen ergeben sich folgende Einreihungen:

	bisher Kl.	neu Kl.
Assistenzarzt/-ärztin	18–19	19–21
Oberarzt/-ärztin	20–23	21–25
Spitalarzt/-ärztin	20–21	20–22
Leitende/r Arzt/Ärztin	24–26	25–26

#### Assistenzarzt/-ärztin Kl. 19 bis 21

Allgemeine Umschreibung: Untersuchen und Behandeln von Patientinnen und Patienten (Diagnose, Therapie und Dokumentation). Tätigkeiten werden in der Regel unter Anleitung oder Supervision ausgeführt. Staatsexamen als Arzt/Ärztin.

Kl. 19: Arbeitswert K1–K6: 3.5, 3.0, 3.0, 3.5, 2.0, 2.5. Einstiegsfunktion nach Studienabschluss. Tätigkeiten in der Regel unter Anleitung.

Kl. 20: Untersuchen und Behandeln von Patientinnen und Patienten (Diagnose, Therapie und Dokumentation). Tätigkeiten werden in der Regel unter Supervision ausgeführt. Erhöhte Selbstständigkeit und Verantwortung. Spezialisierung in einem Fachbereich. Weisungsbefugnis gegenüber und Anleiten von jüngeren Assistenzärztinnen und -ärzten. Mitwirken in der Weiterbildung.

Kl. 21: Selbstständiges Ausführen ärztlicher Tätigkeit in einem oder mehreren Spezialgebieten, Spezialfacharzt im Einsatzbereich mit erhöhten Anforderungen. Führungsverantwortung. Mitwirken in der Weiterbildung. Erworbener Facharztstitel.

Spitalarzt/-ärztin Kl. 20 bis 22

Allgemeine Umschreibung: Ärztliche Tätigkeit in einem Spital.

Kl. 20: Ohne Aufgaben in Aus- und Weiterbildung,

Kl. 21: Vermehrte Verantwortung wie Führen einer Bettenstation. Ohne Aufgaben in Aus- und Weiterbildung,

Kl. 22: Vermehrte Verantwortung wie Führen einer Bettenstation. Zudem Aufgaben in Aus- und Weiterbildung.

Oberarzt/-ärztin Kl. 21 bis 25

Kl. 21: Oberarzt/-ärztin ohne Facharztstitel,

Kl. 22: Oberarzt/-ärztin mit Facharztstitel,

Kl. 23: Wie Kl. 22, zusätzlich mehrjähriger Berufserfahrung als Oberarzt/-ärztin (drei bis fünf Jahre), Führungsaufgabe oder verantwortliche Mitwirkung in der Fachweiterbildung oder Projektleitung.

Kl. 24: Oberarzt/-ärztin mit Facharztstitel und mehrjähriger Berufserfahrung als Oberarzt/-ärztin (mindestens fünf Jahre) sowie Habilitation und/oder Stellvertretung eines Chefarztes bzw. einer Chefärztin. Oder: Oberarzt mit Facharztstitel und Zusatzausbildung in mind. einem Spezialgebiet wie z.B. Notarzt, Notärztin. Spezialfunktionen wie z.B. Notfall-Chirurgie. Mehrjährige Berufserfahrung und Führungsaufgabe.

Kl. 25: Oberarzt mit zwei Facharzttiteln oder: Habilitation und Zusatzausbildung in mindestens einem Spezialgebiet. Sehr hohe Komplexität des zu führenden Bereichs.

Leitender Arzt/Leitende Ärztin Kl. 25 bis 26

Kl. 25: Habilitation oder Stellvertretung des Chefarztes bzw. der Chefärztin. Leiten eines Dienstes, einer Abteilung. Wissenschaftliche und konsiliarische Tätigkeit. Personalausbildung und -weiterbildung. Oder: ohne Habilitation, aber mit oberster Verantwortung im eigenen Fachgebiet mit entsprechendem technischem, pflegerischem und ärztlichem Personalbestand.

Kl. 26: Habilitation und Stellvertretung des Chefarztes / der Chefärztin bzw. der Klinikdirektorin / des Klinikdirektors. Oder: ohne Habilitation, aber mit oberster Verantwortung im eigenen Fachgebiet mit entsprechendem technischem, pflegerischem und ärztlichem Personalbestand und mit Stellvertretung des Chefarztes / der Chefärztin oder der Klinikdirektorin / des Klinikdirektors.

## **5.5 Funktionsbereich 5**

### *5.5.1 Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r*

Die Überprüfung der Funktion Hauswirtschaftliche/r Angestellter/in hat Arbeitswerte ergeben, die mit den bestehenden Einreihungen übereinstimmen. Es besteht kein Anpassungsbedarf.

## **6. Umsetzung der Neubewertungen, Grundsätze der Überführung, Einreihung von Fachleuten mit Ausbildungen nach bisherigem Bildungssystem**

Die Zuordnung der Funktionen und Richtpositionen zu Lohnklassen sowie die Zuordnung von Stellen zu Richtpositionen erfolgt anhand der Methode der Vereinfachten Funktionsanalyse generell-abstrakt, d. h. unabhängig von der Qualifikation der konkreten Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber. Demgegenüber richtet sich die Einstufung innerhalb der derart festgelegten Einreihungsklasse nach den individuellen Voraussetzungen der jeweiligen Person, welche die Stelle innehat. Die nach § 15 PVO für die individuelle Einstufung innerhalb der Lohnklasse massgebenden Faktoren verändern sich grundsätzlich nicht, wenn eine Funktion nach Überprüfung der Stellenbewertung einer neuen Lohnklasse zugewiesen wird. Die Überführung in veränderte Lohnklassen ist deshalb grundsätzlich ohne Veränderungen der Einstufung, d. h. «stufengleich», durchzuführen. Eine Überprüfung der Einstufung ist nur vorzunehmen, wenn eine Stelle auch inhaltlich verändert und neu definiert wird und somit ein Funktionswechsel verfügt werden muss.

Verschiedene Neueinreihungen ergeben sich aus der Tatsache, dass die Anforderungen an die Ausbildung gestiegen sind und die Bewertung entsprechend erhöhte Werte beim Kriterium K1 ergeben hat. Das System der Vereinfachten Funktionsanalyse geht grundsätzlich davon aus, dass die höhere Qualifikation zur Übernahme qualifizierterer Tätigkeiten befähigt. Es stellt sich die Frage, wie Mitarbeitende einzureihen sind, die diese erhöhten Anforderungen an Ausbildung/Erfahrung nicht mitbringen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Anpassung der Richtpositionen und die Neuerungen des Bildungssystems eine grundsätzliche Überprüfung der Stellenpläne verlangen. Die Anforderungen an die Stellen sind soweit erforderlich neu zu definieren. Massgebend für die Zuordnung der Stellen zu Richtpositionen und Lohnklassen ist alsdann die für die auszuübende Tätigkeit normalerweise notwendige Ausbildung/Erfahrung, nicht hingegen die individuelle Ausbildung und Erfahrung der jeweiligen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber. Mitarbeitende mit Ausbildungen nach bisherigem Bildungssystem erfahren eine Anpassung der Einreihung, wenn sie eine Tätigkeit mit entsprechend veränderten Anforderungen ausüben und

die notwendigen Qualifikationen erfüllen. Die erforderliche Qualifikation kann insbesondere mit in verschiedenen Berufen angebotenen Übergangsprogrammen («Passerellenprogramme») nachgeholt werden.

### **7. Kosten, Zeitpunkt des Inkrafttretens**

Das Personalamt und die Gesundheitsdirektion haben die durch die Neubewertung verschiedener Funktionen entstehenden Kosten geschätzt. Für den Kanton führen die jährlichen Mehrkosten zu einer Verschlechterung des Saldos im Umfang von rund 43 bis 53 Mio. Franken. Die im Vergleich zum Vernehmlassungsentwurf leicht tieferen Kosten haben sich aufgrund einer Überarbeitung der Kostenschätzung ergeben. Der Unterschied ist nicht auf Änderungen von Bewertungen oder Einreihungen zurückzuführen. Diese Kosten verteilen sich wie folgt: Auf die kantonalen Betriebe der Gesundheitsdirektion einschliesslich der beiden verselbstständigten Akutspitäler entfallen schätzungsweise rund 26 bis 30 Mio. Franken. Bei den subventionierten Betrieben rechnet die Gesundheitsdirektion mit einer Aufwandsteigerung im Umfang von rund 14 bis 20 Mio. Franken. Bei den übrigen Direktionen entstehen Kosten von mindestens 3 Mio. Franken. Für die Berechnung der Kosten bei den subventionierten Betrieben der Gesundheitsdirektion wurden die Mehraufwendungen des Universitätsspitals und des Kantonsospitals Winterthur auf der Grundlage der einzelnen Funktionen/Richtpositionen berechnet. Der so ermittelte durchschnittliche prozentuale Wert des Anstieges der Lohnkosten wurde pauschal auf die kantonalen Betriebe und die staatsbeitragsberechtigten Betriebe übertragen. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da die Gesundheitsdirektion sowohl die kantonalen als auch die staatsbeitragsberechtigten Betriebe auf der Grundlage von Globalbudgets nach Massgabe definierter Benchmarks finanziert. Entsprechend wird der Anstieg der Lohnkosten aufgrund der Neubewertungen als ein kostentreibender Faktor definiert. Dies führt allerdings dazu, dass auch Spitälern, die das kantonale Lohnsystem nicht anwenden, wie die Spitäler Waid und Triemli, höhere Aufwendungen eingeräumt werden müssen.

Die Kosten fallen nicht alle mit der Inkraftsetzung der Änderungen an. Ein Teil der Mehrkosten beruht auf höheren Anforderungen an die Ausbildung der Angehörigen verschiedener Berufsgruppen. Die entsprechenden Mehrkosten fallen an, sobald vermehrt Berufsangehörige mit dem höheren Ausbildungsniveau angestellt werden oder bereits beim Kanton tätige Mitarbeitende die entsprechenden Nachqualifikationen erreichen. So rechnet die Gesundheitsdirektion, dass die Mehrkosten erst im dritten Jahr nach Einführung der Teilrevision Lohnsystem vollumfänglich anfallen.

Bei der Schätzung der Mehrkosten im Bereich der Gesundheitsdirektion wurde nicht berücksichtigt, in welchem Umfang diese Kosten von den Krankenkassen übernommen werden. Im bestehenden System der Spitalfinanzierung werden in der Regel durchschnittlich 47% der Zusatzkosten mit einer zeitlichen Verzögerung von zwei Jahren von den Kassen übernommen. Die bei der Gesundheitsdirektion anfallenden Kosten von geschätzten insgesamt 40 bis 50 Mio. Franken würden sich für den Kanton somit mittelfristig annähernd halbieren. Ab diesem Zeitpunkt würde die Umsetzung der Teilrevision des Lohnsystems im Bereich der Gesundheitsdirektion den Kanton per saldo mit schätzungsweise 21 bis 27 Mio. Franken pro Jahr belasten, falls das bisherige System der Kostenaufteilung zwischen Kanton und Kassen unverändert weitergeführt würde. Zusätzlich entstehen bei den übrigen Direktionen unverändert Kosten von rund 3 Mio. Franken. Im Bereich der Gesundheitsdirektion ist jedoch absehbar, dass sich mit der Revision des Krankenversicherungsgesetzes der von den Krankenkassen zu übernehmende Kostenanteil auf das Jahr 2012 etwas verringern bzw. sich der Anteil des Kantons entsprechend erhöhen wird.

Die Kosten, die sich aus der gestaffelten Umsetzung der Anpassung der Richtpositionen ergeben, sind im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) 2010–2013 eingestellt. Die Änderungen sollen auf den 1. Juli 2010 in Kraft treten.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird geändert.

II. Veröffentlichung der Verordnungsänderung in der Gesetzesammlung (OS 65, 1) und der Begründung im Amtsblatt (ABI 2009, 2421).

III. Die Finanzdirektion wird beauftragt, das Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse im Sinne der Erwägungen gemäss Ziff. 5 im Einvernehmen mit den Direktionen nachzuführen.

IV. Die Direktionen werden beauftragt, die Anpassung der Stellenpläne und der Einreihungen auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz durchzuführen.

Die anschliessende Überführung bestehender Anstellungen in veränderte Lohnklassen erfolgt gemäss den Erwägungen.

IV. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei, die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte (c/o Kassationsgericht des Kantons Zürich, Postfach, 8022 Zürich), den Datenschutzbeauftragten, das Universitätsspital, das Kantonsspital Winterthur, die Universität, Rektorat, Künstlergasse 15, 8001 Zürich, die Zürcher Fachhochschulen, 8090 Zürich, die kantonale Gebäudeversicherung, Postfach, 8050 Zürich, den Kirchenrat, Blaufahnenstrasse 10, 8001 Zürich, die Römisch-katholische Zentralkommission, Hirschengraben 66, 8001 Zürich, den kantonalen Ombudsmann, die Parlamentsdienste des Kantonsrates, die Finanzkontrolle und die Vereinigten Personalverbände (Cécile Krebs, Museumstrasse 7, 8400 Winterthur).



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**