



**Vernehmlassungsentwurf vom 16.3.2009 der
Finanzdirektion des Kantons Zürich zum Antrag an
den Regierungsrat betreffend die**

**Teilrevision Lohnsystem, Anpassung einzelner
Richtpositionen**

**Stellungnahme der Aktion Gsundi
Gesundheitspolitik**

11. Juni 2009

Antrag
der Finanzdirektion
an den Regierungsrat
vom ...

B

Vernehmlassungsentwurf vom 16.3.2009

Teilrevision Lohnsystem, Anpassung einzelner Richtpositionen

1. Ausgangslage

Mit RRB 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.

1) **1. Ausgangslage:** Punkte 2 und 3 sind Gegenstand der Vernehmlassung zum **TP2**. Siehe dazu separate Stellungnahme der AGGP.

2) **1. Ausgangslage/ Einbezug von VertreterInnen der VPV:** PersonalvertreterInnen hatten nur **Alibi-Funktion**. VertreterInnen der VPV und FachexpertInnen der ArbeitnehmerInnen (AN) waren ohne Stimmrecht und personenmässig in der Minderheit. Argumente der VPV und AN fanden bei den Gesundheitsberufen, insbesondere bei den FaGe und bei der Pflegekette der HF/FH, keinen Eingang in die Bewertungen.

3) **1. Ausgangslage/K1:** Im **K1** war die Tendenz, den männerdominierten Berufen mehr vorausgesetzte Erfahrungsjahre anzurechnen als den Frauenberufen, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Höhe der Lohnklasse. Bei der Anstellung kann somit ein Mann mit weniger Erfahrung trotzdem in der höheren Lohnklasse eingereiht werden.

Das auf der "Vereinfachten Funktionsanalyse" beruhende Lohnsystem wurde im Rahmen des Projekts "Strukturelle Besoldungsrevision 1987 - 91" entwickelt und am 1. Juli 1991 eingeführt. System und Methodik sind im Schlussbericht zu Teilprojekt 21 des Projekts Strukturelle Besoldungsrevision 1987 - 91 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, inkl. Streubereiche.

Im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse sind sodann die Ergebnisse der Bewertung enthalten, d.h. alle Richtpositionumschreibungen und Funktionsketten und ihre Zuordnung zu Lohnklassen. Die Funktionen sind gegliedert in fünf Funktionsbereiche im Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats

(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 Hausdienst-Funktionen) sowie den Funktionsbereich Rechtspflege. Dieser wird von den Organen der Rechtspflege in eigener Zuständigkeit bewertet.

Für die Durchführung des Projekts "Teilrevision Lohnsystem" wurden 4 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 Lohnzulagen,

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", "2jährige Berufslehre" werden die Begriffe "Betriebliche Anlehre", "Anlehre ohne Attest", "Grundbildung mit Eidg. Berufsattest

4) 1. Ausgangslage/ TP1: Gem. Entwurf des Personalamtes vom 10.6.07 zu **TP1** Kriterium 1 "Ausbildung und Erfahrung" wurde "Matura bzw. Berufslehre plus berufsbezogene Ausbildung ohne Zusatzausbildung" - spricht somit auch HF - mit 2.75 Punkten bewertet.

Im Sommer 2007 wurden die Wertungshilfen durch den RR nochmals abgeändert. Gemäss dem vorliegenden Vernehmlassungsentwurf werden die Höheren Fachausbildungen (HF) im K1 mit 2.5 Punkten nur gleichstellt wie 1991 eine "Lehre mit qualifizierten Voraussetzungen". Bezeichnenderweise genau dann, wenn viele traditionelle Frauenberufe auf HF-Niveau erlernt werden können, wird diese Bildung relativ zu 1991 abgewertet.

5) 1. Ausgangslage/ TP4: Über das **TP4** wurden die Personalverbände nie inhaltlich informiert.

EBA" verwendet sowie je Beispiele entsprechender Ausbildungen aufgeführt.

- Berufliche Grundbildung: Die bisherige Bezeichnung "3-4-jährige Lehre" wird

ersetzt durch den Begriff "3-4-jährige berufliche Grundbildung mit Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), evtl. mit Berufsmatura (BM)"

- Berufliche Weiterbildung: Begriffe wie "Meisterprüfung", "qualifizierte Fachausbildung" mit den entsprechenden Beispielen (Fachausweis Buchhalter, Kadernschule 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 der "Hochschulabschluss (Universität/ETH)" werden durch die Systematik gemäss Bologna-Reform ersetzt, z.B.:

"Studienabschluss als Bachelor (180 ECTS-Punkte)",
"Zusatzausbildung im Umfang von 60 ECTS-Punkten (z.B. MAS)",

"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 (z.B. Eidg. anerkannter 'Master of Advanced Studies', MAS Eidg. Anerkannter Weiterbildungsmaster) 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 Regierungsrats zu beachten, die Zahl der zu überprüfenden Funktionen auf ein Minimum zu beschränken. Generelle 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.

6) 2. Anpassung der Wertungshilfe/ EFZ:

Ein eidg. Fähigkeitszeugnis **EFZ mit Berufsmatura** ist unserer Ansicht nach höherwertig als ein EFZ ohne Berufsmatura. In dieser Vorlage aber werden beide Abschlüsse im K1 gleichgestellt.

7) 2. Anpassung der Wertungshilfe/ berufliche Weiterbildung:

"Höhere Fachprüfung" mit "HFP" ergänzen .

Aus den von den Direktionen gemeldeten rund sechzig Funktionen wurden anhand eines Kriterienrasters die rund dreissig 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 Mann und Frau, Lage der Löhne im Marktvergleich, Auswirkungen auf andere Funktionen. Aufgrund dieses Auswahlverfahrens wurden die folgenden dreissig 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

Sozialarbeiter/in / Sozialarbeiter/in

Bibliothekar/in / Bibliothekar/in

Steuerkommissär/in mbA / Steuerkommissär/in mbA

Revisor/in mbA / Revisor/in mbA

Laborant/in / Biomed. Analytiker/in

(keine Richtposition) / Arbeitsagoge/-agogin

Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r / Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r

Statthalter/in / Statthalter/in

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/mann / Dipl. 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 sowie 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 des beigezogenen Beratungsunternehmens 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 – 91 sowie Quervergleiche mit den Bewertungen, die das Verwaltungsgericht im Rahmen verschiedener Urteile im Rahmen von Gleichstellungsbeschwerden bzw. als nicht diskriminierend bezeichnet hat.

Vereinzelt wurden zusätzliche Abklärungen vorgenommen wie etwa Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe, in welchen die Funktionen hauptsächlich ausgeübt werden oder Vergleiche der Arbeitsumschreibung mit jenen, die im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987 - 91 erstellt worden waren.

8) **3. Vorgehen Richtpositionen/ Verfahren:** Die gleichen Direktionen und Spitalleitungen waren bereits bei der zu tiefen Bewertung der FaGe 2006 massgeblich beteiligt und haben aus finanziellen Gründen (Globalbudget) das grösste Interesse, die **FaGe-Funktion als unterbezahlt** (und deshalb geschlechtsdiskriminierten) Pflegeberuf einsetzen zu können.

9) Die "ausserordentlich grosse Bandbreite" verschuldete das TP3-Team (insbesondere das Personalamt und die Gesundheitsdirektion) selbst, in dem sie trotz höheren Anforderungen Bewertungen nannten, die sogar **unter die Urteile** von 2001 gingen, und in keinem Kriterium der Realität der Frauenberufe Beachtung schenkten.

10) Bei den Bewertungen durch das TP3 waren die PersonalvertreterInnen nicht mehr zugelassen und waren ohnehin von vornherein **ohne Stimmrecht**.

11) **3. Vorgehen Richtpositionen/ Arbeitsumschreibungen**
Die Arbeitsumschreibungen von 2007 haben sich insbesondere bei der Fachperson Gesundheit (FaGe) und der Pflegefachperson HF als fehlerhaft und unvollständig erwiesen.

Vorgabe des TP3 war, dass die Arbeitsumschreibung (AU) von einer StelleninhaberIn ausgefüllt und von den Vorgesetzten und der Spitalleitung mitunterschieden wird. Bei den FaGe's wurden die AU jedoch von den Vorgesetzten ausgefüllt, und dies nicht einmal nach den tatsächlichen Anforderungen. Dies hat die AGGP bereits 2007 ausdrücklich festgehalten. Seit 2007 entwickeln sich die Anforderungen, Aufgaben und Kompetenzen der FaGe rasant und führen zu einer immer anspruchsvolleren Tätigkeit.

4. Ergebnis der Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen

Das Bewertungsverfahren hat zu folgenden, nach Funktionsbereichen gegliederten Ergebnissen geführt:

4.0. Anpassungen an das Bildungssystem in allen Funktionsbereichen

Die Überprüfung hat gezeigt, dass im Rahmen der Strukturellen Besoldungsrevision 1987 - 91 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.

4.1. Funktionsbereich 1

4.1.1. 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 Richtpositionumschreibungen und Einreihungen ergeben:

12) 4.0. Anpassung an Bildungssystematik

Die traditionellen Männerberufe mit Bachelor wurden bisher häufig ab der LK 17 eingereiht. Da nun Frauenberufe im Gesundheitsbereich ebenfalls mit Bachelor-Abschlüssen auf den Markt kommen, werden auf dem Papier die Funktionsketten für die neuen und bisherigen Bachelors bereits von der Lohnklasse 16 aus gezogen. Was man den Männern Jahre lang zu recht ohne Frage zugestanden hat, wird den Frauen sofort vorenthalten. Die neuen Bachelor-Berufe im Gesundheitsbereich sollen deshalb gemäss RR in die LK 16 eingereiht werden, obwohl die Bewertung einiger FH-Funktionen der Frauenberufe klar die LK 17/18 ergaben und obwohl Funktionen von Männerberufen heute bereits in der LK 17 und höher eingereiht sind. Dabei ist noch folgendes zu beachten:

Die Arbeitsbewertung schreibt eine Bewertung aller 6 Kriterien vor - nicht nur des Kriteriums 1 (K1) zur Ausbildung. Viele neue Frauenberufe im Gesundheitswesen mit Bachelor haben in den Kriterien 3 bis 6 höhere Anforderungen und Belastungen als die erwähnten bisherigen Männerberufe. Im Voraus festzulegen, alle neuen Berufe mit Bachelor in der Lohnklasse 16 zu beginnen, hebt die Bewertungssystematik mit 6 Kriterien aus. Frauenberufe werden mit dieser Einreihungsmethode unter ihren Wert gedrückt.

13) 4.1.1. Personalmanagement

Um diesen Bereich bevorzugt behandeln zu können, wird eine eigene Funktionskette "Personalmanagement" gebildet. Die AGGP beobachtet eine unverhältnismässige Gewichtung des Human-Ressource-Bereichs durch entsprechende Verantwortliche. Die Formulierung "strategische Bedeutung" verdeutlicht dies. Für die AGGP jedoch sind die Kernaufgaben eines Spitals oder Pflegezentrums von zentraler strategischer Bedeutung und nicht die Verwaltung der MitarbeiterInnen.

Personalassistent/in Kl. 11 bis 13

Allgemeine Umschreibung: Mitarbeitende mit Sachbearbeitungsaufgaben im Personalbereich. Abgeschlossene Berufslehre und 1 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, 2.0, 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 Personalfachverantwortliche/r 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.

Personalfachverantwortliche/r Kl. 18 bis 20

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. 20: 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 Regionalem Arbeitsvermittlungszentrum. Ausbildung als Personalfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis.

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". Beratung in komplexeren Fällen, Tätigkeit im Aussendienst.

14) 4.1.1. Personalmanagement/ Personalassistent/in:

Die Bewertungen und Einreichungsvorschläge des RR für die Personalmanagementkette sind durchaus korrekt. Es zeigt sich aber eindrücklich, wie die Pflegeberufe im Verhältnis zu diesen Funktionen weiterhin unterbewertet werden. Einige Bemerkungen:

Fakt ist, dass die Personalassistent/in bei den Bewertungssitzungen im K2 mit mindestens 2.5 bewertet wurde. Nun wird eine geistig "wenig anspruchsvolle Tätigkeit" einer Personalassistent/in im K2 mit 2.0 und im K3 mit 2.0 bewertet.

Die RR bewertet die Pflegefachfrau HF im K2 ebenfalls nur mit 2.0, obwohl sie eine geistig anspruchsvollere Tätigkeit ausübt. Die FaGe erhalten nur 1.5.

Die Personalassistent/in in LK 13 wird im K2 mit 2.5 höher und im K3 mit 2.5 gleich hoch bewertet wie eine Pflegefachfrau HF.

Einer FaGe wird im K3 mit 1.5 bewertet, also einschneidend tiefer als eine Personalassistent/-in bei wenig anspruchsvoller Tätigkeit.

Die Verantwortung für Menschen darf nicht tiefer gewichtet werden als diejenige für Verwaltungsarbeiten. Sie ist höherwertig.

15) 4.1.1. Personalmanagement/ Personalberater/in RAV:

Die Richtpositionsumschreibungen (RPU) verraten nichts über die Ausbildungsvoraussetzungen dieser Funktionen, obwohl sie im K1 mit 3.0 wie die Bachelor-Funktionen bewertet werden. Im Übrigen gelten obige Bemerkungen bzgl. PersonalassistentIn auch hier.

4.1.2. 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.

4.1.3. Rechnungsführer/in

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

4.2. Funktionsbereich 2

4.2.1. 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 Richtpositionsumschreibungen 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), ICTTechniker/ 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.

16) 4.1.2. Revisor mbA:

Die Einreihungen dieser Funktionen sind korrekt und ihre Aufgaben mögen teilweise ausserordentlich komplex sein. Anzunehmen ist jedoch, dass die Mitglieder des TP3 (v.a. Personalverantwortliche) sich im administrativen Bereich besser vorstellen können, was z.B. eine ausserordentlich komplexe Aufgabe ist, ihnen hingegen naturgemäss diese Einsicht für Funktionen im Gesundheitsbereich fehlt.

17) 4.2.1. Funktionsketten der Informatik: Generelle Bemerkung für alle Funktionen:

Es ist systemwidrig, dass hier weitgehend in allen Kriterien Auswahlbewertungen zur Verfügung stehen. Somit können gleiche Funktionen über viele Lohnklassen eingereiht werden. Ungleichbehandlungen sind somit vorprogrammiert. Die AGGP lehnt ein solches Vorgehen ab.

18) 4.2.1. Informatiker/-in LK 9 – LK 12: 3-jährige Lehre nach der obligatorischen Schulzeit zum Informatiker/in, analog FaGe, jedoch mit weniger Anforderungen insbesondere in den Kriterien K4 bis K6.

Die gleiche Funktion kann von LK 9 bis 11 eingereiht werden.

Wir gehen davon aus, dass bei dem/der Informatiker/in im K2 und K3 effektiv die obere, korrekte Bewertung angewendet wird. Dies fordern wir auch für die Grundeinreihung der FaGe mit eidg. Fähigkeitszeugnis BBT.

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 selbständiger 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 (komplexere Funktion), Webmaster, Datenbank-/System-Administrator (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 selbständige 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 Mitarbeitern. Abgeschlossene informationstechnologische Berufslehre BBT (ev. Andere Lehre mit qualifizierten Voraussetzungen) mit viel Erfahrung oder mit zusätzlichen Spezialkenntnissen.

Kl. 14 und 15:

Wie Kl. 13, jedoch Anforderungen und Komplexität sowie daraus resultierende Belastungen in einem zusätzlichen Ausmass zu Kl. 13, welches 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

19) 4.2.1. Informatiker/-in LK 12: Dem **Informatiker mit BBT-Lehre** und viel Erfahrung wird als oberen Grenzwert eine gleiche!

Bewertung im K1, sowie eine höhere! Bewertung beim K2 zugestanden wie einer

Pflegefachfrau HF (d.h. z. B. FaGe BBT-Lehre plus 3 Jahre Höhere Fachschule = 6 Jahre Ausbildung plus entsprechende Erfahrung im Pflegebereich).

Der RR verschweigt, dass bei Berücksichtigung der oberen Werte daraus **korrekterweise** LK 13 resultiert. Die AGGP fordert analog dazu für die FaGe (BBT-Lehre) mit zwei Jahren Erfahrung sowie deutlich höheren Belastungen in den K4 bis K6 ebenfalls die LK 13.

Die Bewertungen bei diesen Männerberufen sind korrekt, im Gegensatz zu denjenigen der FaGe, der Pflegefachfrau HF und anderer traditioneller Frauenberufe im Gesundheitsbereich.

20) 4.2.1. Informatiker/-in LK 13-15: Informatiker/-innen mbA sind korrekt bewertet. Bemerkung zu Auswahlzahlen gleich wie oben. Nicht korrekt hingegen ist auch hier im Vergleich die Bewertung der FaGe mbA und der Pflegefachfrau HF sowie weiterer Funktionen.

Informatiker/-innen auf Niveau HF werden wie die Pflegefachleute HF in die LK 14 und mit Erfahrung in die LK 15 (bei der Pflege reicht Erfahrung nicht) eingereiht, weisen aber in den K3 bis K6 weniger Anforderungen und Belastungen auf als Pflege HF. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die Pflegenden im K2 (und K3) tief gehalten werden mussten, da sie in den K3 bis K6 klar höhere Anforderungen /Belastungen haben. Dementsprechend resultierten daraus höhere Lohnklassen für die Pflegenden HF.

komplexere Funktion), System-Controller/in (komplexere Funktion), Datenbank-/System-Ingenieur (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 selbständige 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: Arbeitswerte K1 - K6: 3.5, 3.5, 3.5, 2.0, 0.5, 1.0.

Sehr grosse Sachverantwortung. Komplexer und schwieriger Aufgabenbereich der Informatik mit grosser Selbständigkeit 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 Mitarbeitern. 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.

Informatikspezialisten/-innen 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. Selbständige 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.

21) 4.2.1. Informatiker/-in mbA LK16-19: Interessant ist, dass die Lohnklassen 16 bis 19 auch Informatikern mit Berufslehre BBT mit mehrjähriger Erfahrung und zusätzlichen Spezialkenntnissen offen stehen, also auch ohne HF oder Bachelor und ohne Leitungsfunktion. Für die LK 20 muss nicht zwingend ein Master abgeschlossen werden; dazu reicht ein Bachelor, HF oder gar ein Lehre BBT mit sehr viel Erfahrung und zusätzlichen Spezialkenntnissen. Anders bei den Gesundheitsberufen: Hier kann eine FaGe mit BBT-Lehre höchstens in LK 12 steigen. Bei den Pflegenden ohne offizielle Leitungsfunktion braucht es für die LK 14/15/16 mind. den HF-Abschluss. Für den Bachelor-Abschluss ist nur die LK 16 vorgesehen, für Pflegende mit Höfa II, MAS nur die LK 17, mit Master die LK 18 und 19. Für die LK 20 braucht es mindestens ein Doktorat.

Die Lohnkarrieremöglichkeiten bei den Informatikern sind an sich richtig und stimmig. Zu kritisieren ist jedoch auch hier die tiefere Einreihung der Pflegekette im Vergleich zu den Männerberufen.

Im Pflegebereich hat die unterste Führungsebene häufig 40 MitarbeiterInnen personell zu führen - so viele wie nirgends sonst. Bei den Männerberufen hingegen wird häufig schon jemand Gruppenleiter einer Gruppe von nur 2 bis 5 Mitarbeitern mit entsprechendem Aufstieg in der Lohnklasse. Ein weiteres Indiz für die fachlich sehr selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit der Pflegenden ist die Tatsache, dass bereits Pflegefachleute HF mit nur einigen Monaten Erfahrung im 24-Std-/7-Tage-pro-Woche-Betrieb unbezahlt so manche Leitungs- und Fachführungs-Aufgaben in der Grundfunktion übernehmen, was nun wieder unterbewertet werden soll.

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 Selbständigkeit und Führungsverantwortung. Selbständige Leitung grosser amts- oder direktionsübergreifender Projekte mit fachlicher Unterstellung von Mitarbeitern 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.

12

4.2.2. Arbeitsagoge/in 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 Arbeitsagoge (Anerkennung als Höhere Fachschule in Vorbereitung).

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

Kl. 15: Arbeitswerte K1 - K6: 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.

4.3. Funktionsbereich 3

4.3.1 Statthalter/in Kl. 23 bis 26

Die Bewertung der Funktion Statthalter/in und Bezirksratspräsident/in für den Bezirk Zürich ergab eine Einreihung in Kl. 26. Es rechtfertigt sich somit, die Richtposition bis Kl. 26 zu ziehen.

Kl. 26: Arbeitswerte K1 - K6: 4.25, 4.5, 4.5, 4.5, 1.0, 1.5.
Statthalter des Bezirks Zürich.

4.3.2. 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.

22) **4.2.2. Arbeitsagoge/-in HF**
Als Fachexpertin der ArbeitnehmerInnenseite wurde stossenderweise eine Frau befragt, die selber nicht Arbeitsagoge/in war, sondern kurz vor dem Abschluss zur SozialpädagogInnen-Ausbildung stand. Sie wertete die Arbeit der Arbeitsagoge/in systematisch ab und äusserte selber, die Arbeit sei nicht so anspruchsvoll. Entsprechend tief ist die Bewertung ausgefallen.

Bei LK 14 und LK 15 sind nur 5 anstatt 6 Werte der Kriterien aufgeführt.

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 den zuständigen Jugendanwalt bzw. die zuständige Jugendanwältin.

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

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.

4.4. Funktionsbereich 4

4.4.1. 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 "Bibliothekarin/in" zugeordnet war, ergeben, dass die Stelle richtigerweise der Richtposition "Bibliothekarin/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 ändern 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 Einreichungen ergeben:

Bibliothekarin, Dokumentalistin, Informations- und Dokumentationsassistentin

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

23) **4.3.2. Sozialarbeiter/-in FH:** An der Bewertungssitzung wurde klar, dass die Sozialarbeiter/innen der Funktionsbereiche 3 (Justiz) und 4 (GD) gleichwertig sind, gleich viel Erfahrung mitbringen und gleich eingereiht werden müssen. Dem trägt der RR nun nicht Rechnung.

24) **4.3.2. Sozialarbeiter/-in FH, LK 16-17:** Eine Bewertung der Sozialarbeiter/-in FH im K2 mit mind. 3.0 ist korrekt. Interessant ist, dass bei der Jugendanwaltschaft (Justizbereich) dies bereits bei der Richtpositionsumschreibung "mit beschränkter Selbstständigkeit und weitgehender Instruktion..." so bewertet wird. In der LK 17 sind die Sozialarbeiter FH eingereiht, bei denen 2 bis 4 Jahre Erfahrung vor Stellenantritt und "selbstständige Tätigkeit mit eigenem Aufgabengebiet" Voraussetzung sind. Wir fordern analog dazu die Einreihung ab der LK 17 auch für die SozialarbeiterIn FH im Gesundheitsbereich sowie für die Pflegefachfrau FH, Hebamme FH, Physio- und Ergo-TherapeutIn FH.

25) **4.4.1. Bibliotheks- und Dokumentationsfunktionen / "Korrekte Zuordnung der Stellen":** Der RR bzw. der Kanton als Arbeitgeber kann die Kontrolle der konkreten Einreichungen und die konkrete Anzahl Stellen in den jeweiligen Lohnklassen nicht einfach den Direktionen und Betrieben überlassen, sonst wird das Lohnsystem willkürlich umgesetzt und der Grundsatz "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" verletzt.

Der Einsatz diesbezüglicher unabhängiger Kontrollgruppen mit Weisungsrecht ist zu prüfen.

26) **4.4.1. Bibliothekar/-in:** Ihre Einreihung ist höchstens richtig oder zu tief. Der RR will die FaGe BBT jedoch ebenfalls nur in die LK 9/10 einreihen, obwohl FaGe's erheblich höheren Anforderungen und Belastungen in den Kriterien 2 bis 6 unterworfen sind.

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 selbständige Sachbearbeitungsfunktion mit besonderem 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 Fachreferenten 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.

4.4.2. 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.

27) 4.4.1. Bibliothekar/-in mbA LK 13-15:

Die Einreihung ist korrekt oder zu tief. Jedoch sind die gleichen Lohnklassen vorgesehen wie bei einer Pflegefachfrau HF mit LK 14/15, welche in den Kriterien 1 bis 6 doch erheblich höhere Anforderungen und Belastungen aufweist.

28) 4.4.1. Bibliothekar/-in LK 16:

Ihre Einreihung in LK 16 ist korrekt oder zu tief. Dagegen jedoch sind Pflege FH, Hebamme FH, Physio- und Ergo FH im Vergleich zu tief, da diese in den Kriterien 2 bis 6 höhere Anforderungen und Belastungen haben. Die AGGP fordert eine entsprechende Korrektur dieser Gesundheitsberufe FH in LK 17.

29) 4.4.2. Sozialarbeiter/-in FH

Gemäss Regierungsrat wurden die bisher vorgesehenen Lohnklassen in der Realität um bis zu 2 LK und vereinzelt um 3 bis 4 LK in den Funktionsbereichen 3 (Justiz / Polizei) und 4 (GD) überstiegen. Dies fand jedoch kaum bei den Sozialarbeiter/-innen im Spital statt sondern - die Vermutung liegt nahe - zum Beispiel im männerdominierten Justizbereich. Auf dem Papier wird die Kette ab LK 16 gelegt, in der Realität werden SozialarbeiterInnen FH im Spital auch dort eingereiht, in anderen Direktionen offensichtlich auch höher.

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 etc.). Erstellen von Berichten und Anträgen sowie administrative Arbeiten. Studienabschluss als Bachelor in Sozialarbeit.

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 5 Stellen; Sozialarbeiter/in bei einem Bezirks-Jugendsekretariat mit Führen von anspruchsvollen Amtsvormundschaften oder von Therapien (mit entsprechender Zusatzausbildung); Schutzaufsichtsbeamter/-in beim Sozialdienst der Justizdirektion.

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 selbständiger Führung von anspruchsvollen Amtsvormundschaften und Durchführung von Therapien. Schutzaufsichtsbeamter/- beamtin 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.

4.4.3. Sozialpädagoge/in

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen werden beim Kanton insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie, des Massnahmevollzugs für Jugendliche, der Betreuung behinderter Kinder und Jugendlicher sowie im Bereich der Jugendsekretariate beschäftigt.

Die Analyse der Funktionen und die Bewertungsarbeiten haben folgende Richtpositionsbeschreibungen 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.

30) **4.4.2. Sozialarbeiter/-in FH:**
An der Bewertungssitzung wurde klar, dass die Sozialarbeiter/-innen der Funktionsbereiche 3 und 4 gleichwertig sind, gleich viel Erfahrung mitbringen und gleich eingereicht werden müssen. Dem trägt der Regierungsrat so nun nicht Rechnung.

31) **4.4.2. Sozialarbeiter/-in FH**
Ihre Bewertung im K2 mit mind. 3.0 ist korrekt.

Der Vergleich zur Sozialarbeiter/-in bei der Jugendanwaltschaft (4.3.2., Justizbereich) zeigt, dass dort im K2 bei der Richtpositions-umschreibung "mit beschränkter Selbständigkeit und weitgehender Instruktion..." mit 3.0 bewertet wird.

Im Justizbereich sind die SozialarbeiterInnen FH, bei denen 2 bis 4 Jahre Erfahrung vor Stellenantritt und "selbständiger Tätigkeit mit eigenem Aufgabengebiet" vorausgesetzt werden, in der LK 17 eingereicht.

Wir fordern die Einreichung ab der LK 17 auch für die SozialarbeiterInnen FH im Gesundheitsbereich/Spital analog dem Justizbereich.

Zudem fordern wir für die Pflegefachfrau FH, Hebamme FH, Physio- und ErgotherapeutIn FH ebenfalls eine Einreichung ab LK 17, zumal diese unbestritten höhere Belastungen und Anforderungen in den Kriterien 3 bis 6 aufweisen als eine SozialarbeiterIn FH.

Sozialpädagoge/in HF 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. Ausbildung als Sozialpädagoge/in an Höherer Fachschule.

Sozialpädagoge/in HF 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 2 bis 4 Jahre anrechenbare Erfahrung.

Sozialpädagoge/in HF mbA Kl. 16 bis 17

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.

Sozialpädagoge/in 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 Lehrer/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.

Sozialpädagoge/in 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 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.

32) 4.4.3. Sozialpädagoge/-in HF:

Initial wurden bei den Bewertungssitzungen die Sozialpädagogen bei der Justiz im K2 mit 3.5, bei der GD jedoch mit 3.0 bewertet. Beide Bereiche erhielten im K3 3.0 Punkte.

Als zweiter Schritt hat das TP3-Team mit Beschluss vom 29.1.09 nachträglich diese Funktion im K2 und K3 auf je 2.5. herabgesetzt (wegen des Quervergleichs) und schriftlich festgehalten, dass die Kette des/der Sozialpädagogen/-in sei von LK 15 bis 18 zu ziehen. Insbesondere beim KJPD (GD) hätte die Grundfunktion HF mit bis 4 Jahren Erfahrung in der LK 15 und mit mehr als 4 und bis 8 Jahren Erfahrung in die LK 16 eingereiht werden sollen.

Als dritter Schritt wurde nochmals ein Minusklassenentscheid gefällt und die Kette nachträglich doch noch bis in die LK 14 heruntergezogen (wegen des Quervergleichs mit dem unterbewerteten Pflegebereich).

Dafür wurde die LK 16 bis 17 für Tätigkeiten mit Kindern/ Jugendlichen mit schwierigem Hintergrund/ schwererer Erkrankung/Störung eröffnet. Was als "schwieriger/ schwerer" eingeschätzt wird, ist auch geprägt von Vorurteilen/ Rollenbildern. Wie sich an den Bewertungen bereits gezeigt hat, wird der Justizbereich von vornherein als schwieriger bewertet als der Gesundheitsbereich.

4.4.4. Psychologe/in

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: Psychologe/-login in einem Psychologischen Dienst in einer Psychiatrischen Klinik, einem Jugendsekretariat oder einer Institution des Straf- bzw. Massnahmenvollzuges, in der Regel unter der Verantwortung eines/einer Leitenden Psychologen/-login. Z.B. Klinische/r Psychologe/-login, Kinderpsychologe/-login.

Kl. 16: 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 welche 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 mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

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

4.4.5. 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 Studierenden 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 mit Abschluss als Bachelor in Psychologie, jedoch ohne Vertiefungshintergrund Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, ohne bzw. mit max. ein Jahr Berufserfahrung.

Kl. 17: Arbeitswerte K1 - K6: 3.5, 3.0, 2.5, 2.5, 1.0, 1.0. Grundfunktion mit Abschluss als Bachelor (inkl. Vertiefungsrichtung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, BBT anerkannt) und mehr als 2 Jahre Berufserfahrung.

33) 4.4.4. Psychologe/-in:

Die Bewertungssitzungen haben beim/bei der Psychologe/-in mit Master die Einreihung in die LK19 bis 23 ergeben. Im Vernehmlassungsentwurf wird der Master jedoch nur in LK 17 eingereiht.

Wie der Regierungsrat zum Schluss kommt, dass die "Überprüfung der Funktionen die Klassen 16 bis 20 grundsätzlich bestätigt", ist nicht nachvollziehbar. Bezeichnenderweise werden hier bei dieser Funktion die Werte der Kriterien 1 bis 6 nicht aufgeführt.

Zum Vergleich: Bei den nachfolgenden Berufsberatern ist ein berufsspezifischer Bachelor ab LK 17 bis LK 20 vorgesehen; der Master ab LK 18 - und dies ohne Therapie-Aufgaben. Es handelt sich dabei allerdings um eine Funktion aus dem Bildungs- und nicht aus dem Gesundheitsbereich.

34) 4.4.5. Berufsberater/-in:

Siehe Bemerkung im letzten Absatz von 33) unter 4.4.4. Psychologe/-in

Kl. 18: Grundfunktion mit Master oder: Bachelor und MAS, je inkl. Vertiefungsrichtung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, BBT anerkannt, und mehr als 2 Jahre Berufserfahrung.

Berufsberater/in mbA Kl. 19 bis 20

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

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

4.4.6 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 selbständige 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 speziellen oder in mehreren Fachdisziplinen eingesetzt. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit entsprechenden Spezialkenntnissen. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit. Verantwortlich für Spezialmaterial etc. 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 5 Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

35) **4.4.6. Medizinisch-technische Funktionen:** Die korrekte Bezeichnung lautet neu: **"Fachfrau/-mann Operationstechnik HF"**.

36) 4.4.6. Fachfrau Radiologie HF:

Sie wurde an den Bewertungssitzungen durch das TP3-Team im K2 mit mind. 2.5 - 3.0 bewertet. Auch wurde mit TP3-Beschluss vom 27.2.09 festgehalten:

"Grundfunktion wird mit Mehrheitsentscheid in Kl. 15 eingereiht."

Nachträglich wurde die Kette jedoch unkorrekterweise in LK 14 heruntergezogen.

Wir fordern die korrekte Bewertung im K2 mit 2.5 und die Einreihung ab LK 15.

(Anzumerken ist, dass die Funktion der Pflegefachfrau HF in den Kriterien 1 - 6 mindestens gleichwertig ist.)

Leitung MTRA 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 1 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, 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 speziellen Fachgebiet oder in mehreren Fachdisziplinen eingesetzt. Fachleute in hochspezialisiertem Umfeld mit entsprechendem Fachwissen. Übernimmt zusätzliche Verantwortung in der fachlichen Tätigkeit, wie Verantwortung für Spezialmaterialbewirtschaftung etc.

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 5 Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und aufgabenbezogene Weiterbildung.

Leitung 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.

37) 4.4.6. Biomed. Analytiker/-in HF
Sie wurde an den Bewertungs-sitzungen durch das TP3-Team im K2 deutlich mit 2.5 bewertet und nach-träglich auf 2.0 herabgesetzt. Wir fordern die korrekte Bewertung im K2 mit 2.5.

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 1 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 5 Stellen. Diplom Höhere Fachschule. Funktions- und aufgabenbezogene Weiterbildung.

OT Fachfrau/-mann HF Kl. 14 und 15 (bisher Technische/r Operationsassistent/in)

Kl. 14: Arbeitswerte K1 bis 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.

OT Fachfrau/-mann HF mbA Kl. 16

Anleitung von Lernenden oder Gruppenleitung oder verantwortlich für z. B. Spezialmaterial, -geräte; Einhalten der Hygierichtlinien im Einsatzbereich. Schichtverantwortung mit Fachunterstellungen von bis zu 10 MA oder Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis zu 5 Stellen. Höhere Fachschule und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Leitung OT Kl. 17 bis 19

Organisatorische und personelle Leitung der Bereits OT. Anforderungen: Wie OT Fachfrau/-mann 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 Tischen oder rund 13 Stellen),

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

38) 4.4.6. Orthoptist/in HF:

Die Mehrheit des TP3-Teams bewertete das K2 mit 2.5. Wir fordern die korrekte Bewertung und damit Einreihung ab LK 15.

Nicht nachvollziehbar ist, dass die Funktion der FaGe im K4 (psychische Belastung) in dieser Vorlage nur mit 2.0, Orthoptistin hingegen mit 3.0 bewertet werden. Ebenso im K5 (körperliche Belastung/ Geschicklichkeit) erhält die FaGe ebenfalls nur gleich viel wie der/die Orthoptist/In. Auch im K6 erhält die FaGe zu Unrecht nur 1.5, die Orthoptist/in zu Recht 2.5.

39) 4.4.6. Fachfrau/-mann für Operationstechnik HF

Die Mehrheit des TP3-Teams bewertete diese Funktion ab Ausbildung im K2 mit 2.5.

Im Protokoll vom 29.1.09 des TP3-Team steht: "...eher für 2.5, da der K2-Wert vergleichbarer Gesundheitsberufe auf Stufe HF (u.a. biomed. Analytiker/in, MTRA, Pflege HF, Arbeitsagoge) ebenfalls mit 2.5 bewertet wurde..."

Zu diesem Zeitpunkt war das TP3-Team offensichtlich noch der Ansicht, dass die Bewertung der Pflege HF im K2 mit 2.5 korrekt sei. Diese wurde später aber wohl aus finanzpolitischen Gründen auf 2.0 gesenkt.

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 1 Lohnklasse höher.

4.4.7. Fachfrau/Fachmann Gesundheit Kl. 9 bis 10

Allgemeine Umschreibung: Ausführung von administrativen, logistischen, hauswirtschaftlichen und pflegerischen Aufgaben in Betrieben des Gesundheitswesens.

Grundbildung als Fachfrau/Fachmann Gesundheit.

Kl. 9: Arbeitswerte K1 bis 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 bis 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 mbA Kl. 11 bis 12

Kl. 11: Arbeitswerte K1 bis K6: 2.0, 2.0, 1.5, 3.0, 3.0, 2.0.

Lagerungspflege (mit entsprechender Weiterbildung). Sachbearbeitungsarbeiten mit vermehrter Selbständigkeit im administrativen, logistischen und hauswirtschaftlichen Bereich des Gesundheitswesens, aber ohne direkte Pflegeaufgaben. Leitung von 1 bis 2 direkt unterstellten Mitarbeitenden oder Instruktorrentätigkeit im eigenen Bereich oder Anleitung und Lernbegleitung von Lernenden Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe). Ausbildung als Fachangestellte/r, mehrjährige Erfahrung, funktions- und berufsbezogene Weiterbildung.

Kl. 12: Erledigung der delegierten Aufgaben mit erhöhter Selbstständigkeit im Pflegebereich. Leitung von 1 bis 2 direkt unterstellten Mitarbeitenden oder Instruktorrentätigkeit im eigenen Bereich oder Lernbegleitung von Lernenden FaGe.

4.4.8. Pflegefunktionen

Im Bereich der Pflege wurden die Funktionen Fachfrau / Fachmann Gesundheit, Dipl. Pflegefachfrau/mann und Lehrer/in Spitalberufe in die Bewertung einbezogen. Die Funktion der Fachangestellten bzw. des Fachangestellten wurde 2005 vom Personalamt und der Gesundheitsdirektion gemäss § 8 PVO bewertet. Eine Überprüfung der damaligen Bewertung wurde insbesondere von den Personalverbänden gewünscht.

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

40) 4.4.7. Fachfrau/-mann Gesundheit BBT FaGe

Da die Pflege in naher Zukunft die Haupttätigkeit der FaGe sein wird, müssen in der allgemeinen Umschreibung (RPU) zur FaGe zuerst die "pflegerischen Aufgaben" genannt werden. Zudem sollte die ausbildungsmässige Voraussetzung mit: "abgeschlossene Berufsausbildung BBT mit EFZ Fachfrau/-mann Gesundheit" beschrieben werden. Zusätzlich soll in der RPU von LK 9 folgende Präzisierung aufgenommen werden: "FaGe ohne direkten PatientInnenkontakt auf der Abteilung, nur administrative Tätigkeit". Die Umschreibung "Begleitung von einfachen Patiententransport" soll hier gestrichen werden. Die RPU FaGe Pflege soll ergänzt werden mit: "Schreiben von Pflegeberichten."

Wir fordern die korrekte Bewertung der **FaGe Pflege** ab Ausbildung mit mind. 2.0, 2.0, 1.5, 3.0, 4.0, 3.0 / mit 2 J. Erfahrung Bewertung mit mind. 2.25, 2.0, 2.0, 3.0, 4.0, 3.0.

Die AGGP fordert die Anhebung der Grundfunktion **FaGe Pflege in die LK 12** und nach zwei Jahren Erfahrung im Pflegebereich in die **LK 13** und damit eine Angleichung an die FaSRK bzw. DNI, deren gleichwertige Aufgaben die FaGe übernehmen.

41) 4.4.7. "FaGe mbA ohne direkte Pflegeaufgaben"

Es fehlt ein "oder" zwischen den einzelnen besonderen Aufgaben. Der Vermerk "1 bis 2 direkt unterstellte MA" ist bemerkenswert und unwahrscheinlich, bedenkt man, dass auf einer Pflege-Abteilung mit 40 MA heute offiziell alle direkt der Stationsleitung unterstellt sind, und dass alle ausgebildeten FaGe's, HF, FH täglich und nächtlich auch Führung übernehmen müssen.

FaGe mbA Pflegebereich: Diese Funktion ist auf LK 14 anzuheben. Gemäss dieser Vorlage wird ein Sprung von LK 10 in LK 12 vorgeschlagen. Zwischen dem ersten und zweiten Satz fehlt ein "oder".

Der Vermerk "1 bis 2 direkt unterstellte MA" ist auch hier bemerkenswert (siehe oben).

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, so dass die Aufgabe der Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben neu definiert werden musste.

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

Dipl. Pflegefachfrau/mann HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswerte K1 bis 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 selbständige Ausführung von ärztlichen Verordnungen. Gesprächsführung mit Patient/-innen und Angehörigen. Anleiten von Pflegeassistent/-innen, Pflegehilfen, Lernenden und Praktikanten/-innen. Grundfunktion mit Diplom HF.

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

Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF mbA oder FH Kl. 16

Kl. 16: Besondere Aufgaben in den Bereichen Fachberatung, Berufsbildung oder Gruppenleitung. Plant und gewährleistet eine selbständige 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 Instruktionaufgaben. Gruppenleitung ohne zentrale Führungsverantwortung. Übernahme delegierter Führungsaufgaben, wie Tagesverantwortung, Schichtleitung. Gruppenleitung bis zu rund 5 Stellen. Diplom Höhere Fachschule und mehrjährige Erfahrung und betriebliche Weiterbildung oder: Bachelor in Pflege.

Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung Kl. 16

Kl. 16: Gewährleisten einer selbständigen und umfassenden Pflege auch in sich sehr rasch verändernden, hochkomplexen Situationen im erlernten Fachbereich. Führungsverantwortung für eine kleine Fachgruppe bis zu 5 Stellen. Diplom Pflegefachfrau/mann HF und Zusatzausbildung Intensivpflege oder Notfallpflege oder Anästhesiepflege.

Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung mbA Kl. 17

Kl. 17: Wie Dipl. Pflegefachfrau/-mann Höhere Fachschule mit Zusatzausbildung, aber Übernahme zusätzliche 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.

42) 4.4.8. Die Pflegefachfrau HF:

Die Bewertung im K2 ist erst mit mind. 2.5 korrekt: "Weniger ausführende Tätigkeit, weitgehend selbständige Sachbearbeitung in einem Sachgebiet und z.T. anspruchsvolle Kontakte." Eine Bewertung im K2 mit 2.0 ist falsch, da die Pflege HF nicht aus „grösstenteils ausführender Tätigkeit ohne anspruchsvolle Kontakte“ besteht.

Auch im Vergleich zu 1991 ebenfalls bewerteten, männerdominierten Funktionen, ist die Pflege HF zu tief bewertet. Das für die Pflege HF geforderte Minimum im K2 von 2.5 haben zum Beispiel auch der Materialverwalter und der Chauffeur mbA erreicht.

Gemäss Berufsrealität 2007 fordert die AGGP die korrekte Bewertung und Einreihung der **Pflege HF** ab Ausbildung mit mindestens

2.5, 2.5, 2.5, 3.5, 3.0 (bis 4.0 Urteil Akut), 3.0 = AWP 374 - 381. Dies entspricht somit **deutlich der LK 15**, im Streubereich sogar LK 16.

Für die **Grundfunktionen HF** mit **komplexeren** Aufgaben fordern wir die korrekte Bewertung und

43) 4.4.8. Pflegefachfrau HF mbA:

Für die Pflegefachfrau/-mann HF mbA (mit besonderen Aufgaben wie Berufsbildnerin am Bett oder Tagesverantwortliche oder Gruppenleitung) fordert die AGGP die LK 16/17.

Für die **FH-Funktion** wurde keine Bewertung durchgeführt. Gemäss Stand 2007 fordert die AGGP die korrekte Bewertung und Einreihung der Pflegefachfrau FH ab Ausbildung mit mindestens 3.0, 3.0, 2.5, 3.5, 3.0, 3.0 = AWP 440. Dies entspricht somit deutlich der LK 17, im Streubereich sogar LK 18.

Je nach Aufgaben, bei denen sich die Schwerpunkte gegenüber HF/neuer FH verschieben und Erfahrung von mind. 2 Jahren erfordern, sind Bewertungen der FH korrekt mit mindestens 3.25, 3.0, 3.0, 2.5, 2.5, 2.5 = AWP 458. Dies entspricht mindestens der LK 18.

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 klinikenübergreifenden 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.

Leitung 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 (IPS, Anästhesie, Notfall) Kl. 17 - 21:

44) **4.4.8. Pflegefachfrauen HF mit Zusatzausbildung** wie IPS-, OPS-, Anästhesie-, Notfallpflege, sowie Hebammen, Höfa1, div. BeraterInnen sollen alle mind. in die **LK 16/17** eingereiht werden.

45) **4.4.8. Pflegefachfrauen HF mit Zusatzausbildung** (siehe Punkt 44) **mbA** sollen entsprechend in die **LK 18** eingereiht werden.

46) **4.4.8. Pflegeexpert/-in:** Auch diese Funktionen werden analog zur gesamten Kette 1 bis 2 Klassen zu tief eingereiht. So beginnt zum Beispiel der Informatiker mit Master in der LK 20, eine PflegewissenschaftlerIn mit Master hingegen in der LK 18. Für die LK 20 braucht es in der Pflege ein Doktorat, in der Informatik nicht.

47) **4.4.8. Pflegekader** Sind analog der Pflegekette mind. 1 Lohnklasse zu tief eingereiht.

Abteilungs-/Bereichsleitung Pflege, Leitung Pflege Kl. 17 bis 21

Allgemeine Umschreibung: Organisatorische, personelle, fachliche, administrative Leitung einer Pflegeabteilung / eines Funktionsbereichs. Verantwortlich für die fachgerechte Pflege und Betreuung. Ausbildung in Pflege FH sowie Führungsausbildung betriebsintern oder NDK oder max. CAS (300 ECTS) Management.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Abteilung/ einen Bereich bis zu 30 Betten,

Kl. 18: Führungsverantwortung für eine Abteilung/ einen Bereich ab 31 Betten,

Kl. 19: Führungsverantwortung für mehrere kleine bis mittlere Abteilungen/Bereiche oder Pflegedienst einer Klinik mit bis zu rund 100 Betten und Stellen,

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

Kl. 21: Führungsverantwortung für mehrere Abteilungen/Bereiche in mehreren Kliniken und mit über rund 200 Betten und Stellen.

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

Leitung Pflegedienst Kl. 20 bis 24

Allgemeine Umschreibung: Oberste organisatorische, personelle, fachliche, administrative Gesamtverantwortung bzw. Leitung des Pflegedienstes in einem Spital oder einer Psychiatrischen Klinik mit Budgetverantwortung. Ausbildung in Pflege FH sowie Führungsausbildung MAS (60 ECTS) Management oder vergleichbare Weiterbildung; für LK 24 Master (90 ECTS) Management oder vergleichbare Weiterbildung.

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.

48) 4.4.8. Abteilungs-/Bereichsleitung Pflege:

In den anderen Bereichen ist die Anzahl der unterstellten MA massgeblich für die LK, im Pflegebereich inkl. Hebammen jedoch die Anzahl Betten bzw. Geburten. Dies entspricht einer Ungleichbehandlung.

Einer Stationsleitung Pflege mit über 24 Betten sind zum Beispiel 40 bis 50 MA (ca. 35 Stellen) unterstellt. Dass einer Leitung überhaupt so viele MA unterstellt werden können, ist ein klares Indiz dafür, wie selbständig und eigenverantwortlich jede einzelne Pflegende ihre Funktion ausfüllt.

In männerdominierten Bereichen steigt jemand bereits eine oder mehrere LK, wenn ihm zwei bis fünf MA unterstellt sind (auch ohne NDK/CAS 300 ECTS).

In der GD befinden sich üblicherweise Leitende mit bis zu 12 untergebenen Stellen in LK 17, mit 15 Stellen in LK 18, mit 20 Stellen in der LK 19. Die Pflege soll jedoch in der LK 17 rund 30 - 40 Stellen und in der LK 19 rund 150 bis 180 Stellen führen!

49) 4.4.8. Leitung Pflegedienst:

Bei der Formulierung "Betten und Stellen" ist unklar, ob die Summe dieser beiden verschiedenen Messeinheiten massgeblich ist, oder ob die verschiedenen Messeinheiten gesondert gewichtet und bewertet werden.

4.4.8. Dipl. 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, welche 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".

Dipl. 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 selbständig 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 bis K6: 3.0, 2.5, 2.5, 03.0, 3.0, 2.50. Ausbildung als Hebamme FH (Bachelor)

Dipl. Hebamme/Geburtshelfer FH mbA Kl. 17

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

Leitung 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 max. 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.

50) 4.4.8. Hebamme FH:

An den Bewertungssitzungen wurde die Funktion der Hebamme HF bewertet. Nachträglich wurde für die FH-Funktion einfach nur das K1 angepasst, die übrigen Kriterien jedoch ungeachtet unverändert belassen. Dies widerspricht einer systematischen Bewertung.

Dass für den Hebammenberuf neu die Fachhochschule verlangt wird, zeigt deutlich, dass auch die geistigen Anforderungen (K2) auf 3.0 gestiegen sind - was auch bei jeder anderen männerdominierten Funktion selbstverständlich ist. Die Informatiker, die Sozialarbeiter, die Ernährungsberater mit Bachelor erhalten im K2 zu recht 3.0. Das TP3-Team bzw. der Regierungsrat drückt die Hebamme FH im K2 jedoch auf 2.5 herunter. Die AGGP fordert die Einreihung der Hebammen FH ab LK 17/18.

51) 4.4.8. Hebamme HF

Ist zu tief bewertet. Die AGGP fordert die Einreihung ab LK 16/17.

52) 4.4.8. Leitung Gebärabteilung:

Eine Abstufung nach Anzahl unterstellter Stellen unter Berücksichtigung der Anzahl MA ist zur Gleichbehandlung mit anderen Funktionen beim Kanton Zürich nötig.

4.4.9. Ausbildungsfunktionen Pflege

Lehrer/in für Pflege in der Praxis Kl. 18 bis 19

Allgemeine Umschreibung: Konzeptarbeiten (z.B. Erstellung von Praxis-Curricula). Organisatorische und planerische Verantwortung für einen Ausbildungsgang. Fachliche (evtl. auch personelle) Führung von Berufsbildnern/-innen. Berufsschullehrer/in für Pflege mit Weiterbildung Master-Abschluss wie z.B. EHB) bzw. Weiterbildung mind. entsprechend der Vorgaben der Bildungsgesetzgebung (je nach Ausbildungsgang).

Kl. 18: Arbeitswerte K1 bis K6: 3.5, 3.0, 3.03.0, 2.0, 1.5. Konzeptarbeiten (z.B. Erstellung von Praxis-Curricula). Organisatorische und planerische Verantwortung für einen Ausbildungsgang. Fachliche (evtl. auch personelle) Führung von Berufsbildner/innen.

Kl. 19: Verantwortung für FH - Berufsbildungsgänge.

Berufsbildner/in / Unterrichtsassistentin Kl. 17

Kl. 17: Hauptverantwortliche für die Lernbegleitung. Planen und Umsetzen von geeigneten Massnahmen bei Lernschwierigkeiten. Erteilt Unterricht im Rahmen der LTT (Lernen Training Transfer). Berufspädagogische Weiterbildung gemäss Berufsbildungsgesetzgebung, z.B. Zertifikat EHB/SVEB 2.

Leitung Berufsbildung Pflege Kl. 18 bis 20

Allgemeine Umschreibung: Gesamtverantwortung für die Berufsbildung Pflege.

Organisatorische, personelle, fachliche, administrative Führung des Berufsbildungsbereichs. Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungszentren und Betrieb. Berufsschullehrer/in (SIBP), stufengerechte Zusatzqualifikation im Management-Bereich.

Kl. 18: Betrieb mit wenigen Lernenden,

Kl. 19: Spital mit Lernenden aus diversen Bereichen und Führungsverantwortung bis zu 20 Stellen, Kl. 20: grosses Spital mit Lernenden aus allen Bereichen und Führungsverantwortung mehr als 20 Stellen.

4.4.10. 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, welche 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.

53) 4.4.9. Lehrer/-in Pflege in der Praxis:

Im Protokoll des TP3-Teams vom 5. Mai 2008 ist festgehalten (Zitat):

"Hingegen muss K2 mit 3.5 bewertet werden: Im Vergleich zu den Berufsschullehrkräften gleiche geistige Anforderungen, entspricht zudem Mehrheitsentscheid der Fachgruppe. Entsprechend wird die Kette von Kl. 19 als Grundfunktion aus gebildet."

Anschliessend wurde das K2 auf 3.0 gesenkt und damit diese Funktion diskriminierenderweise in die LK 18 eingereiht, tiefer also als zum Beispiel Berufsschullehrer.

Übrigens sind auch Volksschullehrer in der LK 19 eingereiht.

Wir fordern die korrekte Einreihung ab LK 19 und 20.

54) 4.4.9. Unterrichtsassistent/-in LK 17:

Die Einreihung der *"hauptverantwortlichen"* Unterrichtsfunktion mit Abschluss eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung SVEB Zertifikat 2 in der LK 17 entspricht nicht einer korrekten Einreihung, sondern zeigt den abwertenden Effekt, sobald es sich um den Gesundheitsbereich handelt. Wir fordern die Einreihung mindestens in die LK18.

Physiotherapeut/in FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswert K1 bis 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 spezielles 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 klinikenübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen, Übernahme von Forschungsaufträgen.

Konzipierung/Durchführung von spitalweiten oder klinikenübergreifenden 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.

Leitung 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 bis K6: 3.0, 2.5, 2.0, 3.0, 3.5, 3.0. Ganzheitliche medizinischtherapeutische 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 spezielles Dienstleistungsangebot. Gruppenleitung. Bachelor Ergotherapie, 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.

55) 4.4.10. Physiotherapeut/-in FH:

Das K2 muss mit mind. 3.0 bewertet werden, wie dies bei den Bewertungssitzungen von allen Mitgliedern des TP3-Teams als minimalster Wert korrekt bewertet wurde. Mit 3.0 werden auch andere FH-Berufen ausserhalb des Gesundheitsbereichs richtig bewertet.

Nachträglich wurde die Physio FH jedoch im K2 auf 2.5 gesetzt. Dies ist ein versteckter Minusklassenentscheid. Die Abwertung durch den Regierungsrat wurde wohl wegen dem Quervergleich mit Pflegefunktionen vorgenommen.

Im K3 lag die Bewertung des TP3-Teams mind. bei 2.5 bis 3.0. Die Physio FH wurde jedoch nachträglich auf 2.0 im K3 gesetzt.

Der Regierungsrat schraubte solange an den Bewertungszahlen, bis sich auch für die Physio FH die Anfangseinreihung in die LK 16 ergab, obwohl ihre Arbeit mind. der LK 17 entspricht.

Wir verlangen die korrekte und diskriminierungsfreie Einreihung der PhysiotherapeutIn FH Grundfunktion ab LK 17 mit entsprechender Anpassung der gesamten Funktionskette.

56) 4.4.10. Ergotherapeut/-in FH:

Die Regierung wendet bei den Ergo FH die gleichen verdeckten Minusklassenentscheide an wie bei den Physio FH. Denn nachträglich wurden auch die Ergo FH im K2 auf 2.5 gesetzt.

Im K3 war die Bewertung des TP3-Teams mind. bei 2.5 bis 3.0. Die Ergo FH wurden im K3 jedoch nachträglich auf 2.0 gesetzt.

Wir verlangen die korrekte und diskriminierungsfreie Einreihung der Ergotherapeut/in FH Grundfunktion ab LK 17 mit entsprechender Anpassung der gesamten Funktionskette.

Ernährungsberater/in FH Kl. 16

Kl. 16: Arbeitswert K1 bis 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 spezielles Dienstleistungsangebot. Gruppenleitung. Mehrjährige Erfahrung.

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

Aktivierungstherapeut/in HF Kl. 14 bis 15

Kl. 14: Arbeitswert K1 bis 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 Aktivierungstherapeut/in HF.

Kl. 15: Anleitung und Betreuung von Praktikant/innen eingesetzt in komplexem Umfeld oder Verantwortung für ein spezielles Dienstleistungsangebot mit entsprechender Fortbildung. Diplom Aktivierungstherapeut/in HF und mehrjährige Erfahrung, oder bei Teamfachleitung / Modulabschluss.

Aktivierungstherapeut/in HF mbA Kl. 16 bis 17

Kl. 16: Erteilen von theoretischem und praktischem Unterricht am Arbeitsplatz oder Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis 5 Stellen. Diplom Aktivierungstherapeut/in HF und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis zu 12 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 bis 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 spezielles 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 5 Stellen Ausbildung Bewegungs- und Tanztherapeut/in und funktions- und ausbildungsbezogene Weiterbildung.

57) 4.4.10. Die Ernährungsberater/-in FH

wird im K2 mit 3.0 relativ korrekt bewertet. Im K3 sprach sich jedoch nur eine Minderheit des TP3-Teams für 2.0, die übrigen für 2.5 aus. Trotzdem steht nun beim K3 nur 2.0 und es resultiert die LK 16 - also die Wunschklasse der Regierung für FH-Funktionen.

Die HF-Funktion erreichte bei der Bewertung die LK 15, welches die AGGP auch für die Pflege HF als Minimum fordert.

Auffallend ist, dass die ERB die Bewertung 3.0 im K2 - da für die LK 16 nicht störend - behalten durften, andere FH-Funktionen wie Physio, Ergo und Hebammen aber nicht.

58) 4.4.10 Die Aktivierungstherapeut/-in HF

wurde bei der Bewertung von allen TP3-Teammitgliedern im K2 mit mindestens 3.0 bewertet und nachträglich auf 2.5 gesenkt.

Dasselbe geschah im K3: mit 2.5 bewertet, wurde sie nachträglich auf 2.0 gesetzt, um die LK 14 erreichen zu können.

Die erheblich höheren Werte bei Einstiegsalter/Erfahrung wurden im K1 nicht berücksichtigt, was bei anderen Funktionen jedoch zum Tragen kam.

Wir fordern die Einreihung ab LK 15 und 16.

59) 4.4.10. Bei dem/der Bewegungstherapeuten/-in HF

wurde bei den K 1 bis 5 immer die tiefste Bewertung des TP3-Teams übernommen, um die LK 14 erreichen zu können.

Andernfalls hätten sich LK zwischen 15 und 18 ergeben. Für die VPV-Vertreterin war eindrücklich zu beobachten, wie die Arbeit des Bewegungstherapeuten im männerdominierten Bereich der Justiz mit 3.25, 3.5, 2.5, 3.5, 3.5, 3.0! wesentlich höher bewertete wurde als im frauendominierten Bereich des Gesundheitsbereichs. Es wäre interessant zu erfahren, wo die Bewegungstherapeuten im Funktionsbereich 3 (Justiz und Polizei) bereits heute effektiv eingereiht sind.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Fachgruppe bis zu 12 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 treten:

Leitung Physiotherapie Kl. 17 bis 21

Leitung Ergotherapie Kl. 17 bis 21

Leitung 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.

offern innerhalb des Spitals abschliessende Fachverantwortung und Kostenstellenleitung für den Bereich Einreihung jeweils 1 Klasse höher. Ausbildung in entsprechender Therapie FH sowie Führungsausbildung betriebsintern oder NDK oder max. CAS (30 ECTS) Management.

Ab Kl. 20 Führungsausbildung MAS (60 ECTS) Management oder vergleichbare Weiterbildung.

Kl. 17: Führungsverantwortung für eine Gruppe bis 5 Stellen,

Kl. 18: Führungsverantwortung für eine Abteilung bis zu 12 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. 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.

60) 4.4.10 Leitungsfunktion Therapie:

Die Kette der TherapeutInnen mit dem neuen FH-Abschluss wird unten um zwei Lohnklassen gehoben. Nach oben wird die Kette aber nicht entsprechend um zwei Lohnklassen erweitert, was zu einer Stauchung der Funktionskette um zwei Lohnklassen führt.

Wir fordern die konsequente Erweiterung um zwei Lohnklassen.

4.4.11. 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 bis K6: 3.5, 3.5, 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 jüngeren AA. Anleiten von jüngeren AA. Mitwirken in der Weiterbildung.

61) 4.4.11. Ärztliche Funktionen:

Ein Vergleich, der sich nur auf die Ausbildung K1 beschränkt, ist falsch. Die Arbeitsfelder, die Anforderungen und Belastungen sind für eine Ärztin/einen Arzt im Spital extrem höher als bei anderen akademischen Berufen.

Der Sinn der Funktionsbewertung nach 6 Kriterien liegt genau darin, die Funktionen nach ihren Anforderungen und Belastungen zu bewerten und zu entlohnen. Von daher ist die Grundeinreihung der AssistenzärztInnen ab LK 20 korrekt (zumindest solange bis die Arbeitszeit nicht gesenkt und die Anzahl Stellen nicht stark erhöht werden. Dies würde die Bewertung von die K2 - K6 beeinflussen).

62) 4.4.11. Oberärzte/-innen und Leitende Ärzte/innen:

Die Anforderungen und Belastungen der Leitenden ÄrztInnen und der ChefärztInnen liegen nahe beieinander.

Die OberärztInnen haben jedoch eine speziell anspruchsvolle "Sandwichposition" mit verhältnismässig sehr hoher Verantwortung und Belastung. Die ursprüngliche Bewertung mit Einreihung bis in LK 27 ist korrekt.

63) 4.4.11. Assistenzarzt/-in:

Die Assistenzärzt/-innen wurden an der Bewertungssitzung im K5 mit 3.0 bewertet, hier jedoch nur mit 2.0, obwohl sie bei der Bewertung von K4 - K6 bereits eher tief bewertet wurden - gemessen an den Belastungen der meisten Stellen.

Kl. 21: Selbstständiges Ausführen ärztlicher Tätigkeit in einem oder mehreren Spezialgebieten, Spezialfacharzt im Einsatzbereich. Mit erhöhten Anforderungen. Führungsverantwortung. Mitwirken in der Weiterbildung. Erwerbener 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 (3 bis 5 Jahre), Führungsaufgabe oder verantwortliche Mitwirkung in der Fachweiterbildung oder Projektleitung.

Kl. 24: Oberarzt / -ärztin mit Facharztstitel und mehrjähriger Berufserfahrung als Oberarzt / -ärztin (mind. 5 Jahre) sowie Habilitation und/oder Stellvertretung eines Chefarztes bzw. einer Chefarztin. 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 2 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 Chefarztin. Leiten eines Dienstes, einer Abteilung. Wissenschaftliche und konsiliarische Tätigkeit.

Personalaus- und -weiterbildung. Oder: ohne Habilitation, aber mit oberster Verantwortung im eigenen Fachgebiet mit entsprechendem technischem, pflegerischem und ärztlichem Personalbestand.

Kl. 26: Mit Habilitation und Stellvertretung des Chefarztes / der Chefarztin 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 Chefarztin oder der Klinikdirektorin / des Klinikdirektors.

4.5. Funktionsbereich 5

4.5.1. Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r

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

64) **4.4.11. Spitalarzt/-in:** Der ärztliche Dienst hat bis heute im USZ keine Personalverantwortung über den pflegerischen und therapeutischen Personalbestand. Das Pflegepersonal ist in direkter Linie der PflegedirektorIn unterstellt. Der ärztliche Dienst kommt heute nicht einmal genügend der Aufgabe nach, das ärztliche Personal zu führen. Jüngste Entwicklungen und Bestrebungen, den Pflegebereich wieder dem ärztlichen Bereich zu unterstellen, lehnen wir strikte ab.

65) **4.5.1. Hauswirtschaftlich/r Angestellte/r: Die VPV-Vertreterin der AGGP** war bei der Bewertung dieser Berufsgruppe leider nicht anwesend und verfügt leider über keine entsprechenden Protokolle über die Bewertung dieser traditionellen Frauenberufe!

5. 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. Es stellt sich die Frage, wie Mitarbeitende einzureihen sind, welche diese erhöhten Voraussetzungen nicht mitbringen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Anpassung der Einreihungen und die Neuerungen des Bildungssystems eine grundsätzliche Überprüfung der Stellenpläne verlangen. Die Anforderungen an die Stellen sind anhand der veränderten Voraussetzungen soweit erforderlich neu zu definieren.

Mitarbeitende mit Ausbildungen nach bisherigem Bildungssystem erfahren nur dann eine Anpassung der Einreihung, wenn sie eine Tätigkeit mit entsprechend veränderten Anforderungen ausüben und die notwendigen Qualifikationen erfüllen. In verschiedenen Berufen werden Übergangsprogramme ("Passerellenprogramme") angeboten, die es den bisherigen Berufsangehörigen erlauben, durch Weiterbildung die erforderliche Qualifikation nachzuholen.

Soweit die Anforderungen an bisherige Funktionen unverändert bleiben und die notwendigen Zusatzqualifikationen nicht erlangt werden, bleiben die Einreihungen unverändert.

6. Kosten, Zeitpunkt des Inkrafttretens

Das Personalamt und die Gesundheitsdirektion haben die durch die Neubewertung verschiedener Funktionen entstehenden Kosten geschätzt. Für den Kanton betragen die jährlichen Mehrkosten 46 bis 56 Mio. Franken. Diese Kosten verteilen sich wie folgt:

Auf die kantonalen Betriebe der Gesundheitsdirektion einschliesslich der beiden verselbständigten Akutspitäler entfallen schätzungsweise rund 26 bis 32 Mio. Franken.

Bei den subventionierten Betrieben rechnet die Gesundheitsdirektion mit einer Aufwandsteigerung im Umfang von rund 19 bis 23 Mio. Franken.

Bei den übrigen Direktionen entstehen Kosten von rund 1 Mio. Franken. Für die Berechnung der Kosten bei den subventionierten

66) 5. Umsetzung/ Lohnstufen:

Wir verweisen auf unsere Stellungnahme zur Vernehmlassung TP2 bezüglich Stufenanstiege. Es ist lohdiskriminierend, dass den Pflegenden seltener Stufenanstiege gewährt werden und die Stationsleitungen zudem dazu angehalten werden, fast nur noch C-Qualifikationen auszustellen, obwohl viele Pflegende sehr gut arbeiten.

67) 5. Umsetzung/ Nachträglicher Titelerwerb:

Dies ist für alle Bereiche und Funktionen klar und einheitlich zu regeln. In der Pflegekette gilt es insbesondere den Weg zu einem nachträglichen Titelerwerb FH festzulegen, z.B. für Pflegefachleute HF oder HF mit Zusatzausbildungen.

68) 6. Kosten

Da die Regierung die Frauenberufe, insbesondere die Pflegeberufe (FaGe, HF, Zusatzausbildungen und FH) nicht korrekt bewertet bzw. zu tief entlohnt, wird der Kanton ein Mehrfaches der erwähnten Kosten einsparen.

Zudem spart der Kanton mit jeder angestellten FaGe im Pflegebereich mindestens 20 - 25 % Lohnkosten. Denn die FaGe ersetzen die bisherigen Pflegefunktionen FaSRK und DNI, welche 2 bis 3 Lohnklassen höher eingereiht sind.

Ein Teil der HF-Stellen werden in Zukunft ebenfalls mit FaGe besetzt werden, welche nach Willen der Regierung 4 Lohnklassen tiefer eingereiht werden sollen. Dementsprechend werden Löhne auf Kosten dieser Frauen eingespart werden.

Die Regierung versucht, die Erfolge der Lohnklagen von 1996-2001 auszuhebeln.

Betrieben der Gesundheitsdirektion wurden die Mehraufwendungen des Universitätsspitals und des Kantonsspitals 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 auf Grund der Neubewertungen als ein kostentreibender Faktor definiert.

Dies führt allerdings dazu, dass auch Spitälern, welche 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.

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 45 bis 55 Mio. Franken. würden sich für den Kanton somit ab dem 3. Jahr nach Inkrafttreten der Teilrevision annähernd halbieren. Ab diesem Zeitpunkt würde die Umsetzung der Teilrevision des Lohnsystems im Bereich der Gesundheitsdirektion den Kanton per Saldo mit schätzungsweise 24 bis 29 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 1 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.

Im Rahmen der Umsetzung der Neubewertungen ist die Gesundheitsdirektion grundsätzlich bereit, der Finanzdirektion über die effektiv anfallenden Mehrkosten Bericht zu erstatten.

Es ist vorgesehen, die Anpassungen per ... in Kraft zu setzen. Für die notwendigen

Überprüfungen und Anpassungen der Stellenpläne ist den Direktionen eine Frist von einem halben Jahr ab Inkrafttreten einzuräumen.

69) **6. Kosten** (Fortsetzung)

Der zunehmende Pflegepersonalmangel bzw. die vielen offenen Stellen werden ebenfalls einerseits die Lohnkosten senken, aber auch zu einem Ansteigen der Krankheitsausfälle und BerufsaussteigerInnen unter dem Pflegepersonal führen.

Andererseits wird sowohl Qualität wie auch Sicherheit in den Spitälern und Heimen empfindlich leiden. Dies wird zu mehr Komplikationen, Leiden und Vertrauensverlust bei den PatientInnen führen, was sich, wie nationale und internationale Studien zeigen, insgesamt kostentreibend auf die Gesundheitskosten auswirken wird.

70) **6. Finanzierung**

Die AGGP spricht sich für eine solidarische und soziale Verteilung der Kosten aus. Dies ist über das heutige System nicht gewährleistet.

Der einseitige Blick der Regierung auf die Kosten des Kantons ist nicht nachhaltig.

Die korrekt entlöhnten männerdominierten Berufe beim Kanton Zürich werden vollumfänglich aus den Steuergeldern finanziert. Dafür ist das Geld seit jeher auch vorhanden.

(Allenfalls Ausführungen btr. Nachtragskredite 2009, je nach Zeitpunkt des Inkrafttretens. Ausführungen über Auswirkungen auf KEF.)

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Vom Bericht der Finanzdirektion betreffend Teilrevision Lohnsystem, Überprüfung der Einreihung verschiedener Richtpositionen, wird Kenntnis genommen.

II. Anhang 1 zur Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird geändert (siehe in der Gesetzessammlung).

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

IV. Die Direktionen werden beauftragt, die Anpassung der Stellenpläne und der Einreihungen im Sinne der Erwägungen per ... durchzuführen. Die anschliessende Überführung bestehender Anstellungen in veränderte Lohnklassen erfolgt gemäss den Erwägungen.

V. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei, die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte (c/o Sozialversicherungsgericht, Postfach 441, 8401 Winterthur), 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 (Rechtsanwältin Rahel Bächtold, Limmatquai 52, Postfach 2720, 8022 Zürich).

FINANZDIREKTION

71) Schlussbemerkung

Die AGGP lehnt die vorliegende "Teilrevision Lohnsystem, Anpassung einzelner Richtpositionen" in dieser Form ab, da sie geschlechtsdiskriminierende Bewertungen und Einreihungen enthält für folgende Funktionen:

- Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe),
- Pflegefachfrau/-mann HF und FH, sowie mit Zusatzausbildung OP-Pflege, Höfa1 oder Hebamme.
- Physio- und ErgotherapeutIn FH
- Fachfrau/-mann für Operationstechnik HF
- AktivierungstherapeutIn HF
- OrthoptistIn HF
- Assistenz- und OberärztIn
- sowie weitere Gesundheitsberufe, die wegen der zu tiefen Bewertung der Pflegeberufe ebenfalls in ihren Einreihungen gedrückt wurden

Die AGGP fordert insbesondere die korrekte Einreihung der

- FaGe Bereich Pflege ab der LK 12, nach 2 Jahren Erfahrung in LK 13
- Pflegefachleute HF ab LK 15, HF mit komplexeren Aufgaben LK 16, HF mbA oder Zusatzausbildung LK 16/17; Zusatz plus mbA LK 18; Pflegefachleute FH ab LK 17, FH mbA LK 18.
- Ergo-, PhysiotherapeutIn FH und Hebammen FH LK 17, mbA LK 18.

Ebenfalls fordern wir die Aufhebung aller verdeckten und offenen Minusklassenentscheide im Gesundheitsbereich und die Gewährung einer korrekten Einreihung der Funktionen nach dem Gesetzesartikel "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit".