

Kantonsspital
Baselland



HERZLICH WILLKOMMEN

31.10.17

Good Practice – Massnahmen zur Lohngleichheit

Markus Nydegger
Leiter Unternehmensentwicklung
Direktion

Kurzvorstellung Kantonsspital Baselland

- Das Kantonsspital Baselland (KSBL) hat den Auftrag die medizinische Versorgung von rund einer viertel Million Menschen sicherzustellen.
- 3 Standorte (Liestal, Bruderholz, Laufen)
- Zentrums- und Schwerpunktspital mit 4 universitären Kliniken
- Rund 3500 Mitarbeitende
- Frauenanteil von 74 %
- Anteil Teilzeitmitarbeitende: 55%
- Ausländeranteil von 44% - 65 Nationalitäten
- Anteil der Ausbildungsstellen: 10%
(ohne Assistenzärztinnen und -ärzte - diese sind formell in der Weiterbildung)

Lohngleichheit – wo steht das KSBL

Eckdaten und zusammenfassende Interpretation	Berechnetes Regressionsmodell
Verwendete Erklärungsmerkmale (Variablen)	Berücksichtigt sind «persönlichen» Merkmale... - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre - Geschlecht ...und das stellen- resp. funktionsbezogene Merkmal «Anforderungshöhe & berufliche Stellung»
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	0.8% weniger
Die Lohngleichheit im engeren Sinne (Differenz von 0.0% oder nicht signifikante Differenz)	ist eingehalten: Differenz ist nicht signifikant
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein (nicht signifikant und kleiner)
Die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten
R-Quadrat (Modellgüte des Regressionsmodells)	0.802 (sehr zuverlässiges Resultat)

Wie haben wir das Resultat erreicht?

- Konsequente Anwendung des Lohnsystems des Kantons Basel-Landschaft
- Erarbeitung einer einheitlichen Wegleitung zur Anrechenbarkeit der Berufserfahrung
- Zentrale Stelle, die Ausnahmen von der Wegleitung zur Anrechenbarkeit der Berufserfahrung genehmigt

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

Nach Ausgliederung aus der Verwaltung Basel-Landschaft:

- Verhandlung GAV und Erarbeitung neues Lohnsystem
- In neues Lohnsystem Massnahmen eingebaut, die sich lohngleichheitsfördernd auswirken
- Zielorientiert, einfach, pragmatisch, problemlos umsetzbar

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

Massnahme 1: Anforderungsorientierung statt Ausbildungsorientierung

Grundgedanke:

- Erfüllt jemand die Anforderungen an eine Stelle, so ist die Ausbildung nicht mehr lohnrelevant.

Das heisst:

- Ausbildung ist im Einreihungsplan nur noch ein Indikator (daher nicht mehr zentral für die Einreihung und somit für das Lohnband).
- Bei der Berechnung des Anfangslohns spielt die Ausbildung keine Rolle mehr - entscheidend ist nur noch die verwertbare Berufserfahrung.
- Grenzen:
Im Gesundheitswesen sind bei diversen Berufen die Anforderungen an die Ausbildung gesetzlich geregelt (Arzt/Ärztin, Pflegende, Therapien etc.).

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

Massnahme 2: Verwertbare Berufserfahrung - nur die letzten 10 Jahre zählen

- Beim Anfangslohn beruht die Berechnung der verwertbaren Berufserfahrung nur auf den letzten 10 Jahren vor dem Eintritt.
- Grundüberlegung:
Nach 10 Jahren Berufserfahrung ist das Erfahrungsniveau für jede Person gleich - ein 11. Jahr oder gar ein 20. Jahr bringen keinen messbaren Erfahrungs- und somit Qualitätszuwachs mehr.

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

Massnahme 3: Degressive Ausgestaltung des Abzugs für fehlende Erfahrung

- Hat eine Person in den letzten 10 Jahren nicht eine volle verwertbare Berufserfahrung erfolgt ein degressiver Abzug bei der Berufserfahrung.
- Wer in den letzten 5 Jahren bereits im Beruf gearbeitet hat, verfügt über 5 Jahre volle Berufserfahrung.
- Wer nach einem 5-jährigen Unterbruch wieder zurück in den Beruf kommt, muss wieder neu eingearbeitet werden.
- Deshalb ist der Abzug degressiv gestaltet und Person 1 hat einen geringeren Abzug bei der verwertbaren Berufserfahrung als Person 2.

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

Massnahme 4: Die zentrale Massnahme - das Lohnsystem korrigiert Lohnunterschiede

- Die Lohnentwicklung basiert auf folgenden 3 Kriterien
 1. **Lebensalter - resp. Erfahrung**
Lebensalter (stellvertretend für die berufliche Erfahrung), in jüngeren Jahren werden die Erhöhungsschritte verstärkt, bei höherem Alter abgeflacht.
 2. **Lage im Lohnband (im Vergleich zu Tendenzlohnkurve)**
Bisherige Lage innerhalb des Lohnbandes, dabei werden bei sonst gleichen Voraussetzungen die Erhöhungsschritte abgeflacht, wenn der bisherige Lohn über der Tendenzlohnkurve liegt, sie werden verstärkt, wenn der bisherige Lohn unter der Tendenzlohnkurve liegt.
 3. **Resultat des Mitarbeitergesprächs**
Ergebnis des Mitarbeitergesprächs, dabei fällt bei sonst gleichen Voraussetzungen die Lohnentwicklung bei einer besseren Gesamtbeurteilung höher aus, als bei einer weniger guten.
- Die Gewichtung dieser 3 Kriterien wird mit den Personalverbänden besprochen.

Gleichheitförderndes Lohnsystem ab 1.1.2016

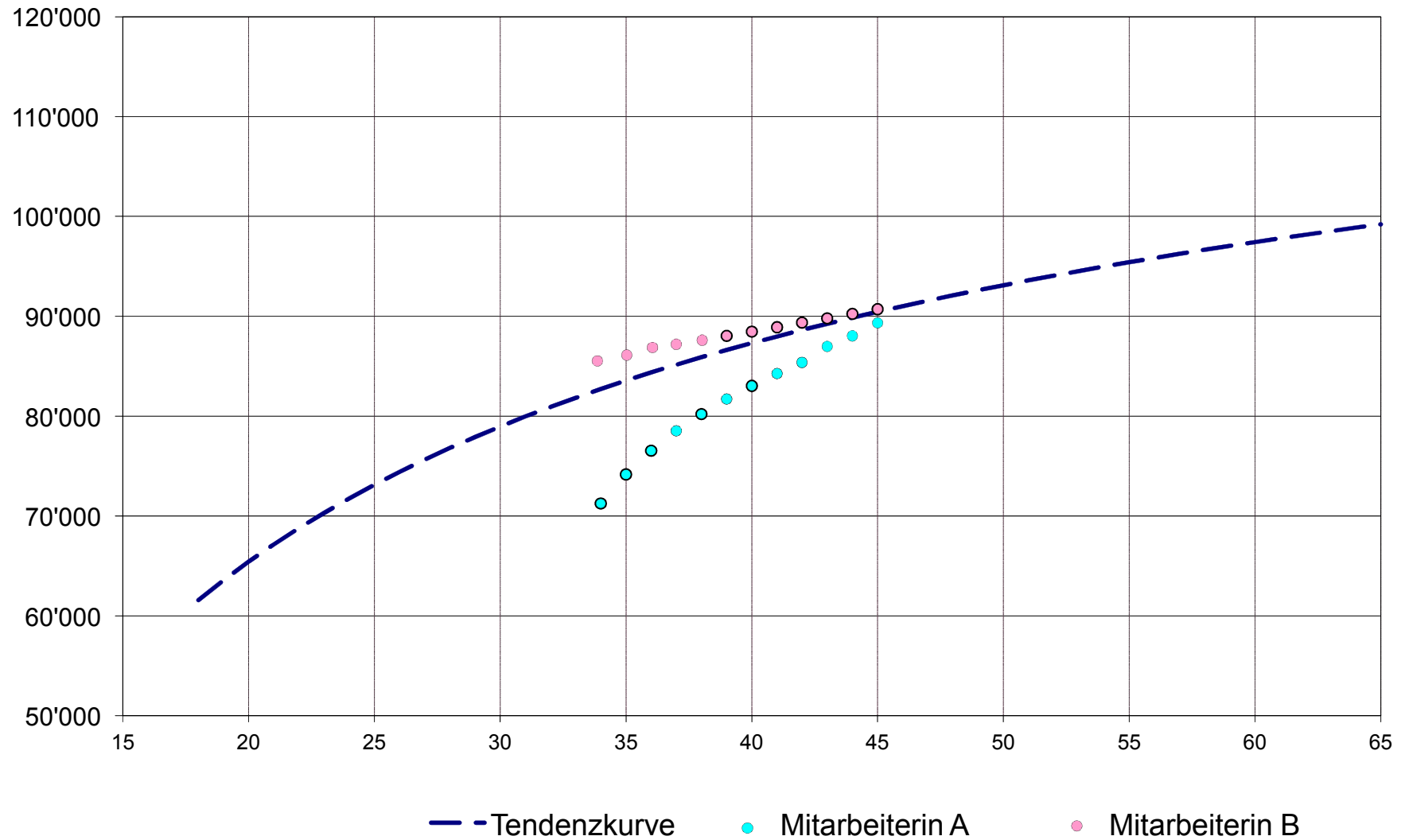
Massnahme 4: Die zentrale Massnahme - das Lohnsystem korrigiert Lohnunterschiede

- Entscheidender Korrekturfaktor ist das Kriterium «Lage im Lohnband».

Über diesen Faktor werden die Löhne über die Jahre in der Nähe der Tendenzlohnkurve zusammengeführt

indem innerhalb dieses Faktors die Löhne unter der Tendenzlohnkurve stärker erhöht werden und Löhne über der Tendenzlohnkurve weniger stark oder nicht erhöht werden.

Lohnentwicklung zwei Mitarbeiterinnen Alter 34 mit untersch. Anfangslohn



Prämisse: Gleiche jährliche Lohnrundenmittel. Beide Mitarbeiterinnen gleiche MAG-Beurteilung

A large, semi-transparent yellow star graphic is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

HERZLICHEN DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT