



Gehaltsordnung der Universität Basel¹

Vom 9. Februar 2026

Der Universitätsrat der Universität Basel,

gestützt auf § 25 lit. i des Vertrags der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel von 27. Juni 2006²,

beschliesst:

1. Abschnitt

§ 1 *Geltungsbereich*

- ¹ Diese Ordnung regelt die Entlohnung der Mitarbeitenden der Universität mit Voll- oder Teilpensum.
- ² Abweichungen aufgrund von Drittmittelfinanzierung bleiben vorbehalten.
- ³ Die §§ 2, 3 und 5 sind Eckwerte entsprechend § 18 Abs. 2 des Vertrags zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel.
- ⁴ Das Rektorat erlässt Ausführungsbestimmungen.

2. Abschnitt

§ 2 *Funktionsstruktur und Normfunktionen*

- ¹ Der Universitätsrat legt in einer Funktionsstruktur die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordneten Normfunktionen fest und umschreibt sie.
- ² Der Universitätsrat entscheidet über Anpassungen an der Funktionsstruktur aufgrund veränderter Verhältnisse, insbesondere bei Änderungen der Berufs- und Funktionsbilder. Gruppierungen und Gleichstellungsfachstellen werden dabei entsprechend angehört.

§ 3 *Klassen*

- ¹ Für die Einreihung der Mitarbeitenden stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung.
- ² Die Personalkategorien und deren Lohneinreihung sind im Anhang 1 festgelegt. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.
- ³ Die Lohnansätze werden universitätsintern publiziert.
- ⁴ Der Universitätsrat überprüft periodisch das universitäre Lohngefüge auf die aktuelle Marktkonformität und nimmt allfällige Anpassungen vor.

§ 4 *Stufen*

- ¹ Jede Lohnklasse hat 3 Anlauf-, 18 Jahres- und 6 Zweijahresstufen.
- ² Der Stufenverlauf ist im Anhang 2 festgelegt. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

¹ §§ 2, 3 und 5 als Eckwerte gemäss § 18 Abs. 2 des Vertrages zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel vom Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt und vom Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft genehmigt am 14. 4. 2026.

² SG [440.400](#).



3. Abschnitt

§ 5 *Einreihung der Stellen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung*

¹ Die Einreihung der Stellen in Lohnklassen erfolgt nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung. Jede Stelle wird aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades und des Anforderungsprofils einer Normfunktion zugeordnet, dabei werden die Organisationsstruktur sowie der universitätsinterne Quervergleich berücksichtigt.

² Das Vizerektorat People & Culture erstellt Modellumschreibungen für die Normfunktionen.

§ 6 *Abweichung bei der Einreihung*

¹ Ausnahmsweise kann in begründeten Fällen, namentlich bei ausserordentlicher persönlicher Prägung der Funktion durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber, eine Einreihung ad personam vorgenommen werden.

² Es kann ein Einstiegslohn festgesetzt werden, der unterhalb der zutreffenden Lohnklasse liegt.

§ 7 *Stufenfestsetzung*

¹ Bei der Einstufung in Lohnstufen muss nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung, insbesondere in der Familien- und Freiwilligenarbeit, angemessen angerechnet werden.

§ 8 *Einreihungs- und Einstufungskompetenz*

¹ Die Einreihung und Einstufung einer Stelle erfolgt durch das Ressort Human Resources in Absprache mit der jeweiligen Anstellungsinstanz.

² Bei Berufungen erfolgt die Einreihung und Einstufung durch das Rektorat in Absprache mit dem Ressort Human Resources.

§ 9 *Neubewertung einer Stelle*

¹ Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, eine Funktion neu bewertet werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst.

² Übersteigt bei einer Tieferbewertung der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er während 2 Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnerhöhung oder einem Stufenanstieg ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt. Nach spätestens 2 Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst.

³ Hat die betroffene Person das 55. Altersjahr vollendet, kann in Abweichung von Abs. 2 für die Tieferbewertung der Stelle eine Frist von maximal 5 Jahren eingeräumt werden.

⁴ Kommt über die Einreihung keine Einigung zustande, ist die Anpassung des Arbeitsvertrages zu verfügen.

4. Abschnitt

§ 10 *Abweichung beim Stufenaufstieg*

¹ Der Universitätsrat kann in begründeten Fällen – insbesondere unter Berücksichtigung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds und der finanziellen Situation der Universität – die generelle Durchführung des Stufenaufstiegs gemäss § 4 aussetzen.



² Nach Massgabe der persönlichen Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder zur Gewinnung derselben kann individuell vom regulären Stufenaufstieg gemäss § 4 (Verzögerung oder Beschleunigung) abgewichen werden.

§ 11 *Prämien für hervorragende Leistungen*

¹ Für hervorragende Leistungen können im Rahmen des Budgets Prämien ausgerichtet werden, die nicht Bestandteil des versicherten Lohnes sind.

§ 12 *Einvernehmliche Übernahme neuer Aufgaben*

¹ Bei der vorübergehenden Übernahme anderer Aufgaben behält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den frankenmässigen Lohnanspruch seiner bisherigen Einreihung und Einstufung.

² Bei Stellvertretungen oder bei ad interim Leitung von mind. 3 Monaten kann vom Ressort Human Resources für die Dauer der Stellvertretung eine Höhereinstufung bzw. eine einmalige finanzielle Abgeltung bewilligt werden. Die jeweilige Anstellungsinstanz stellt dazu einen Antrag an das Ressort Human Resources.

³ Zulagen, die ihren Grund in Besonderheiten der alten Stelle haben, bleiben nur dann bestehen, wenn die neue Stelle die gleichen Besonderheiten ebenfalls aufweist.

§ 13 *Zulagen*

¹ Die Details der Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikett- und Inkonvenienzentschädigung regelt das Reglement über die Arbeitszeiten und Absenzen sowie das Reglement über die Pikett- und Inkonvenienzentschädigung.

² Die Details der Funktionszulagen regelt das Reglement über die Lehrentlastung und Funktionszulagen.

³ Mitarbeitende haben einen Anspruch auf Familienzulagen im Rahmen der jeweils geltenden allgemeinen Gesetzgebung.

⁴ Mitarbeitende, die Familienzulagen beziehen oder zweitanspruchsberechtigt sind, haben zusätzlich Anspruch auf Unterhaltszulagen. Die Details regelt das Gehaltsreglement.

§ 14 *Auszahlung des Lohnes*

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Ein Dreizehntel des Lohnes (ausgenommen Sozialzulagen) wird monatlich, ein Dreizehntel Ende November als 13. Monatslohn ausgerichtet.

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

³ Assistierende und Hilfsassistierende sowie Mitarbeitende, die durch Drittmittel finanziert sind, erhalten den Jahreslohn in 12 Monatsraten ausbezahlt.

§ 15 *Gehaltsnachgenuss*

¹ Die Universität richtet beim Tod einer bzw. eines Mitarbeitenden während 3 Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus, sofern die bzw. der Mitarbeitende die Ehegattin oder den Ehegatten, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder beim Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie oder er im Zeitpunkt des Ablebens eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.



§ 16 *Anpassung an die Teuerung*

¹ Die im Anhang 1 bestimmten Ansätze sowie die Unterhaltszulagen werden grundsätzlich jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem gemittelten Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober des Vorjahres nach Anhörung der Personalverbände durch den Universitätsrat neu festgesetzt.

² Der Universitätsrat kann in begründeten Fällen – insbesondere unter Berücksichtigung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds und der finanziellen Situation der Universität – vom gemittelten Landesindex der Konsumentenpreise abweichen oder von einer Anpassung absehen.

§ 17 *Dienstjubiläum*

¹ Alle Mitarbeitenden der Universität haben nach Ablauf von 10, 15, 20, 25, 30 und 35 Dienstjahren Anspruch auf eine Dienstaltersanerkennung.

5. Abschnitt

§ 18 *Übergangs- und Schlussbestimmung*

¹ Diese Ordnung tritt am 1. Mai 2026 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Gehaltsordnung der Universität Basel vom 19. Februar 2009 aufgehoben.