



Spitex Verband Thurgau

## **Empfehlungen für die Besoldung von Mitarbeitenden in den Spitexorganisationen im Kanton Thurgau**

### ***Inhaltsverzeichnis***

#### **Lohntabelle**

#### **Einstufungsplan in die Lohnklassen**

1. Hilfe und Pflege zu Hause
2. Administration
3. Führungsfunktionen

#### **Empfehlungen und Erläuterungen zur Einstufung**

1. Einstufung in Besoldungsklassen
  - 1.1. Gewichtung Zusatzfunktionen / Zusatzaufgaben
  - 1.2. Stellung als Vorgesetzte, Leitungsfunktionen
2. Handhabung Erfahrungsstufen und Leistungsstufen
3. Anrechnung
  - 3.1 Anrechnung von Ausbildungen
  - 3.2 Anrechnung von Berufsjahren
  - 3.3 Anrechnung von Familienarbeit zu Hause ohne Erwerbseinkommen
4. Weiterbildungen

Im Text wird vorwiegend die weibliche Form für die Berufsbezeichnungen gewählt. Männer sind selbstverständlich mitgemeint.

# Lohntabelle

## Empfehlungen für die Festlegung der Löhne 2014

Lohn- klasse	Grundlohn für 2014 *	Erfahrungs- stufe	Leistungsstufe (Grundlohn x untenstehenden Faktor : 100 ergibt den leistungsbezogenen Jahreslohn)				
			1	2	3	4	5
			genügend	genügend bis gut	gut (Normalfall)	gut bis sehr gut	sehr gut
1	41'219.65	0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2	42'082.95	1	101.5	102.0	102.5	103.0	103.5
3	43'126.00	2	103.0	104.0	105.0	106.0	107.0
4	44'330.80	3	104.5	106.0	107.5	109.0	110.5
5	45'697.80	4	106.0	108.0	110.0	112.0	114.0
6	47'244.30	5	107.5	110.0	112.5	115.0	117.5
7	48'988.85	6	108.5	111.5	114.5	117.5	120.5
8	50'912.80	7	109.5	113.0	116.5	120.0	123.5
9	52'999.80	8	110.5	114.5	118.5	122.5	126.5
10	55'409.20	9	111.5	116.0	120.5	124.5	128.5
11	58'088.85	10	112.5	117.5	122.5	126.5	130.5
12	60'985.90	11	113.5	119.0	124.0	128.0	132.0
13	64.149.60	12	114.5	120.5	125.5	129.5	133.5
14	67'656.55	13	115.5	122.0	127.0	131.0	135.0
15	71'468.85	14	116.5	123.0	128.5	132.5	136.5
16	75'623.35	15	117.0	124.0	130.0	134.0	138.0
17	80'317.10	16	117.5	125.0	131.0	135.0	139.0
18	85'459.05	über 16	118.0	126.0	132.0	136.0	140.0
19	91'044.15						
20	97'144.00						

\* Inklusive 0,5% generelle Anpassung und 13. Monatslohn.

Der Grundlohn wird jedes Jahr überprüft und der Entwicklung der Marktverhältnisse und der Teuerungsentwicklung angepasst.

# Einstufungsplan in die Lohnklassen

## 1. Hilfe und Pflege zu Hause

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
<b>Haushelferin</b> Hauswirtschaftliche und betreuerische Aufgaben im Nichtpflichtbereich Ausführende Funktion unter Anleitung	Basiskurs für Haushelferinnen	Nach Erfahrung und Qualifikation  LK 3 - 5
<b>Pflegehelferin SRK</b> Hauswirtschaftliche und betreuerische Aufgaben im Nichtpflichtbereich Ausführende Funktion unter Anleitung  Pflegerische Tätigkeiten gemäss Mindestanforderungen an das Spitexpersonal	Pflegehelferinnenkurs SRK	Nach Erfahrung und Qualifikation  LK 4 - 5
<b>Assistentin Gesundheit und Soziales AGS</b> Hauswirtschaftliche und betreuerische Aufgaben im Nichtpflichtbereich Ausführende Funktion unter Anleitung  Pflegerische Tätigkeiten gemäss Mindestanforderungen an das Spitexpersonal	2-jährige Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest EBA	Nach Erfahrung und Qualifikation  LK 5 - 7
<b>Hauspflegerin</b> Hauswirtschaftliche und betreuerische Aufgaben im Nichtpflichtbereich  Pflegerische Tätigkeiten gemäss Mindestanforderungen an das Spitexpersonal	Gelernte Hauspflegerin   Gelernte Hauspflegerin BBT	Nach Erfahrung und Qualifikation  LK 6 – 8  LK 9 - 11

<b>Funktion/Berufsbezeichnung</b>	<b>Ausbildung</b>	<b>Einstufung</b>
<p><b>Fachfrau/Fachmann Gesundheit</b> Selbständige Tätigkeit in einfachen und stabilen Klienten-Situationen in verschiedenen Bereichen</p> <p>Pflegerische Tätigkeiten gemäss Mindestanforderungen an das Spitexpersonal</p> <p>Mit spezifischen Funktionen und entsprechendem Fachwissen/Fachvertiefung in einem Spezialgebiet, z.B. Berufsbildnerin, Sicherheitsbeauftragte</p>	<p>Fachfrau/Fachmann Gesundheit mit EFZ</p> <p>Mit nachgewiesener Weiterbildung im entsprechenden Fachgebiet resp. Fachthema</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 10 – 11</p> <p>LK 11 - 12</p>
<p><b>Krankenpflegerin FaSRK</b></p> <p>Pflegerische Tätigkeiten gemäss Mindestanforderungen an das Spitexpersonal</p>	<p>2-jährige Ausbildung mit Abschluss FaSRK</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 11 - 12</p>
<p><b>Pflegefachfrau/-mann</b> Pflegerische Tätigkeit</p>	<p>3-jährige Ausbildung mit Abschluss auf Stufe DN1 oder Passerelle für FaSRK</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 12 - 13</p>
<p><b>Dipl. Pflegefachfrau/-mann</b> Pflegerische Tätigkeit</p> <p><b>Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF</b></p>	<p>3- oder 4-jährige Ausbildung mit Diplomabschluss (altrechtliche Ausbildungsbestimmungen)</p> <p>3 Jahre Höhere Fachschule</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 13 - 15</p>
<p><b>Dipl. Pflegefachfrau/-mann mit speziellen Funktionen</b></p> <p>Mit spezifischen Funktionen und entsprechendem Fachwissen/ Fachvertiefung in einem Spezialgebiet, z.B. Berufsbildnerin; Qualitätsbeauftragte; Sicherheitsbeauftragte, RAI-HC-Verantwortliche, usw.</p> <p>Erhöhte Selbständigkeit und Verantwortung</p>	<p>Grundausbildung in Pflege mit Diplomabschluss auf Tertiärstufe</p> <p>Mit nachgewiesener Weiterbildung zu pflegerischen und weiteren Themen</p> <p>Weiterbildung im entsprechenden Fachgebiet</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 14 – 16</p>

Funktion	Ausbildung/Berufsbezeichnung	Einstufung
<p><b>Dipl. Pflegefachfrau/-mann mit speziellen Funktionen</b>  Mit spezifischen Funktionen und entsprechendem Fachwissen/  Fachvertiefung in einem Spezialgebiet,  z.B.  Bildungsverantwortliche mit pädagogischer Ausbildung, usw.</p> <p>Erhöhte Selbständigkeit und Verantwortung für ganze Fachgebiete wie z.B.  Angehörigenedukation,  Entwicklung evidenzbasierter Fachunterlagen, usw.</p>	<p>Grundausbildung in Pflege mit Diplomabschluss auf Tertiärstufe</p> <p>Mit nachgewiesener Weiterbildung zu pflegerischen und weiteren Themen</p> <p>Anerkannte Weiterbildung im entsprechenden Fachgebiet mit Fachhochschul- oder vergleichbarem Abschluss (z.B. NDS, CAS)</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 14 - 17</p>
<p><b>Bachelor BSc / Master MSc</b>  Pflegerische Tätigkeit inkl. z.B.  Pflegeentwicklung, Case Management, usw.</p>	<p>Bachelor of Science Pflege  Master of Science Pflege  (Stufe Fachhochschule)</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 14 - 18</p>

## 2. Administration

Funktion	Ausbildung/Berufsbezeichnung	Einstufung
<b>Mitarbeiterin in Administration (Büroassistenz)</b> keine Führungsverantwortung  Mitarbeit im administrativen Bereich unter Anleitung	2-jährige Lehre im kaufmännischen Bereich  3-jährige Lehre im kaufmännischen Bereich	Nach Erfahrung und Qualifikation  LK 9 - 12
<b>Führung der Administration</b> Selbständige Führung der Administration; ohne Personalführung	Kauffrau/Kaufmann 3-jährige Lehre oder Handelsschuldiplom	Einstufung je nach Erfahrung und Grösse des Bereiches  LK 12 - 14
<b>Führung der Administration</b> Selbständige Führung der Administration; ohne Personalführung	Kauffrau/Kaufmann 3-jährige Lehre oder Handelsschuldiplom mit vertieftem Branchenwissen  Dipl. Buchhalterin Betriebswirtschafterin FH	Einstufung je nach Erfahrung und Grösse des Bereiches  LK 13 - 15

### 3. Führungsfunktionen

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
<b>Leiterin Fachbereich</b> Selbständige Führung des Fachbereichs, fachliche Verantwortung für Team, ohne Personalführung	Grundausbildung im entsprechenden Fachbereich Pflege oder Hauswirtschaft  Anerkannte Ausbildung in Fachvertiefung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 14 - 16
<b>Leiterin Bereich Hauswirtschaft</b> Selbständige Führung des Fachbereichs Hauswirtschaft, inkl. Personalführung im Bereich	Gelernte Hauspflegerin BBT oder vergleichbare Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft  Anerkannte Führungsausbildung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 14 - 17
<b>Leiterin Bereich Administration</b> Selbständige Führung und Verantwortung des Fachbereichs Administration, inkl. Personalführung im Bereich	Kauffrau/Kaufmann 3-jährige Lehre oder Handelsschuldiplom mit vertieftem Branchenwissen  Anerkannte Führungsausbildung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 14 - 17
<b>Leiterin Bereich Pflege</b> Selbständige Führung und Verantwortung des Fachbereichs Pflege, inkl. Personalführung im Bereich	Dipl. Pflegefachfrau/-mann  Anerkannte Führungsausbildung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 15 - 18
<b>Leiterin Standort</b> Selbständige Führung und Fachverantwortung des Standorts inkl. Personalführung am Standort	Dipl. Pflegefachfrau/-mann  Anerkannte Führungsausbildung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 15 - 18
<b>Geschäftsleiterin/ Betriebsleiterin</b> Selbständige operative Gesamtleitung, inkl. Budget-, Fach- und Personalverantwortung	Dipl. Pflegefachfrau/-mann Kauffrau/Kaufmann Betriebswirtschafterin  Anerkannte mind. zweijährige Weiterbildung, Stufe FH	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation  LK 17 - 20

## **Begriffserläuterungen**

SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
FaSRK	Fähigkeitsausweis Schweizerisches Rotes Kreuz
DN1	Diplomniveau Stufe 1
HF	Höhere Fachschule
FH	Fachhochschule

Mindestanforderungen an das Spitexpersonal: Siehe Anhang 5 Fachpersonal, schweizerischer Administrativvertrag Langzeit

Quellenangaben: Spital Thurgau AG, Spitex Verbände Kantone St. Gallen/Zürich

© Spitex Verband Thurgau

Stand 17. Juni 2014



# **Empfehlungen und Erläuterungen zur Einstufung**

Im Sinne einheitlicher Anstellungsbedingungen im ganzen Kanton empfiehlt der Spitex Verband Thurgau die Anwendung der vorliegenden Empfehlungen.

Die einzelne Spitexorganisation entscheidet letztlich selbst über deren Anwendung. Dabei sind allenfalls auch spezielle personalrechtliche Vorgaben oder Bestimmungen der Auftraggeber (Gemeinde) zu berücksichtigen.

## **1. Einstufung in Besoldungsklassen**

Die einzelnen Funktionen resp. Berufsausbildungen werden einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Das heisst, die Mitarbeiterin wird aufgrund ihrer Ausbildung und der Funktion, für die sie angestellt ist, eingestuft. Entscheidend ist deshalb nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Funktion und die Tätigkeit, die sie gemäss Stellenbeschreibung effektiv ausführt. Die Spannweite der zugeordneten Besoldungsklassen gibt zudem Spielraum, um individuell die Qualifikationen oder spezifische Erfahrungen der Mitarbeiterin zu berücksichtigen. Diese kann sie sich auch im Laufe der Anstellung erwerben. Das kann zu einer Beförderung in eine höhere Lohnklasse innerhalb dieser Spannweite führen.

### **1.1 Gewichtung Zusatzfunktionen / Zusatzaufgaben**

Den verschiedenen Zusatzfunktionen (z.B. Stellvertretungsfunktionen, Ausbildungsverantwortung, Fachverantwortung, usw.) kommt eine wichtige Bedeutung zu. Sie sollen angemessen honoriert werden und sind deshalb bei der Einstufung entsprechend zu gewichten.

### **1.2 Stellung als Vorgesetzte, Leitungsfunktionen**

Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind zentrale Aufgaben einer erfolgreichen operativen Tätigkeit der Spitexorganisation. Je grösser der Betrieb und die Führungsspanne (Zahl der zu führenden Mitarbeiterinnen) und je grösser damit die Verantwortung, desto höher soll die Einstufung innerhalb der Spannweite der Lohnklassen erfolgen.

## **2. Handhabung Erfahrungsstufen und Leistungsstufen**

Im Eintrittsjahr wird grundsätzlich Erfahrungsstufe „0“ vergeben. Seit dem Ausbildungsabschluss im Beruf voll gearbeitete Jahre sowie Erfahrungen im Bereich der Familienarbeit werden individuell angerechnet. Teilzeitstellen werden anteilmässig berücksichtigt. Daneben sollte die Einstufung einer neuen Mitarbeiterin unter Berücksichtigung des Quervergleichs mit den bisherigen Mitarbeiterinnen erfolgen.

In den Folgejahren kann per 1. Januar eine Stufe dazugezählt werden, je nachdem ob die zusätzlich gewonnene Erfahrung dies rechtfertigt. Ein Erfahrungsanstieg erfolgt also nicht automatisch jedes Jahr, sondern nur wenn es die persönliche Entwicklung (mehr Erfahrung, grössere Routine, Fort- oder Weiterbildung etc.) rechtfertigt.

Die Entwicklung innerhalb einer Lohnklasse kann – aufgrund einer Leistungsbeurteilung – durch die Zuordnung zu einer anderen Leistungsstufe weiter differenziert werden.

Ist in einer Klasse die höchste Stufe erreicht, verbleibt die Einstufung in der Regel dort. Bei überdurchschnittlichen Leistungen kann eine Beförderung in die nächsthöhere Lohnklasse geprüft werden.

Bei unterdurchschnittlichen Leistungen kann nach einem vorangehenden Standort- oder Qualifikationsgespräch mit der Mitarbeiterin eine Rückstufung in eine tiefere Klasse oder Stufe erfolgen.

Die Übernahme einer neuen Funktion oder zusätzlicher Verantwortung führt in der Regel zur Einreihung in eine höhere Lohnklasse. Die Einstufung in eine Erfahrungsstufe hat dann so zu erfolgen, dass gegenüber bisher ein angemessener Lohnanstieg resultiert.

Der Spitex Verband Thurgau gibt jährlich – gestützt auf seine Einschätzung der Marktsituation - eine Empfehlung ab, welcher Prozentsatz der gesamten Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen aufzuwenden sei.

### **3. Anrechnung**

Der Nachweis über Aus- und Weiterbildungen sowie Berufserfahrung muss mittels Diplomen, Zertifikaten und Arbeitszeugnissen lückenlos nachgewiesen werden, damit eine entsprechende Anrechnung vorgenommen werden kann.

#### **3.1 Anrechnung von Ausbildungen**

Eine anderweitig abgeschlossene und vom Bund anerkannte Ausbildung (Diplom/ Fähigkeitszeugnis) im Gesundheits- und Sozialwesen von mind. 3 Jahren Dauer wird angerechnet.

#### **3.2. Anrechnung von Berufsjahren**

Berufsjahre in der geforderten Funktion werden angerechnet. Berufsjahre einer anderweitig anerkannten Ausbildung im Gesundheits- oder Sozialwesen werden unabhängig vom Beschäftigungsgrad angemessen angerechnet.

#### **3.3. Anrechnung von Familienarbeit zu Hause ohne Erwerbseinkommen**

Familienarbeit zu Hause ohne Erwerbseinkommen wird angerechnet. Für maximal sechs Jahre Familienarbeit wird die Anrechnung von 2 vollen Berufsjahren gewährt.

### **4. Weiterbildungen**

Die Spitex ist auf die Fachentwicklung und die Implementierung von aktuellem Wissen im Betrieb angewiesen. Interessierte Mitarbeiterinnen, die sich fachlich weiterentwickeln wollen, sind eine wertvolle Ressource für den Betrieb und sollten wo möglich in ihrem Bestreben durch den Arbeitgeber unterstützt werden. Das Fort- und Weiterbildungsreglement des Spitex Verbandes Thurgau dient dazu als Grundlage.

Abgeschlossene Weiterbildungen sind in der Regel durch eine Lohnanpassung zu honorieren.