

Empfehlungen für die Besoldung von Mitarbeitenden in den Spitexorganisationen im Kanton Thurgau 2021

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. Handhabe 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 2021

Lohn- klasse	Grundlohn für 2021 *	Erfahrungs- stufe	Leistungsstufe (Grundlohn x untenstehenden Faktor : 100 ergibt den leistungsbezogenen Jahreslohn)				
			1 genügend	2 genügend bis gut	3 gut (Normalfall)	4 gut bis sehr gut	5 sehr gut
1	42'044.05	0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2	42'924.60	1	101.5	102.0	102.5	103.0	103.5
3	43'988.50	2	103.0	104.0	105.0	106.0	107.0
4	45'217.40	3	104.5	106.0	107.5	109.0	110.5
5	46'611.75	4	106.0	108.0	110.0	112.0	114.0
6	48'189.20	5	107.5	110.0	112.5	115.0	117.5
7	49'968.65	6	108.5	111.5	114.5	117.5	120.5
8	50'931.05	7	109.5	113.0	116.5	120.0	123.5
9	54'059.80	8	110.5	114.5	118.5	122.5	126.5
10	56'517.40	9	111.5	116.0	120.5	124.5	128.5
11	59'250.65	10	112.5	117.5	122.5	126.5	130.5
12	62'205.60	11	113.5	119.0	124.0	128.0	132.0
13	65'432.60	12	114.5	120.5	125.5	129.5	133.5
14	69'009.70	13	115.5	122.0	127.0	131.0	135.0
15	72'898.25	14	116.5	123.0	128.5	132.5	136.5
16	77'135.80	15	117.0	124.0	130.0	134.0	138.0
17	81'923.45	16	117.5	125.0	131.0	135.0	139.0
18	87'168.25	über 16	118.0	126.0	132.0	136.0	140.0
19	92'865.05						
20	99'086.90						

* Generelle Anpassung gegenüber 2020: **allfälligen Teuerungsausgleich gewähren**
(Grundlohn inklusive 13. Monatslohn)

Insgesamt wird empfohlen, eine Realloohnerhöhung für die Sekundär und Tertiär Stufe vorzusehen.

Im Übrigen wird auf die Empfehlungen für die Besoldung von Mitarbeitenden in den Spitexorganisationen im Kanton Thurgau, insbesondere auf die Erläuterungen zur Einstufung, verwiesen.

Einstufungsplan in die Lohnklassen

1. Hilfe und Pflege zu Hause

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
Haushelferin Hauswirtschaftliche und betreuerische Aufgaben im Nichtpflichtbereich Ausführende Funktion unter Anleitung	Basiskurs für Haushelferinnen	Nach Erfahrung und Qualifikation LK 3 - 5
Pflegehelferin SRK 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
Assistentin Gesundheit und Soziales AGS 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
Hauspflegerin 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

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
<p>Fachfrau/Fachmann Gesundheit 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>Krankenpflegerin FaSRK 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>Pflegefachfrau/-mann 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>Dipl. Pflegefachfrau/-mann Pflegerische Tätigkeit</p>	<p>3- oder 4-jährige Ausbildung mit Diplomabschluss (altrechtliche Ausbildungsbestimmungen)</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p>
<p>Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF</p>	<p>3 Jahre Höhere Fachschule</p>	<p>LK 14 – 15 (Einstieg in LK 14/1)</p>
<p>Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF</p>	<p>3 Jahre Höhere Fachschule Mit vorgängig abgeschlossener Ausbildung als Fachangestellte Gesundheit EFZ</p>	<p>LK 15</p>
<p>Dipl. Pflegefachfrau/-mann mit speziellen Funktionen 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 15 - 17</p>

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
<p>Dipl. Pflegefachfrau/-mann mit speziellen Funktionen 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 15 - 18</p>
<p>Bachelor BSc / Master MSc Pflegerische Tätigkeit inkl. z.B. Pflegeentwicklung, Case Management, usw.</p>	<p>Bachelor of Science Pflege Master of Science Pflege</p> <p>(Stufe Fachhochschule)</p>	<p>Nach Erfahrung und Qualifikation</p> <p>LK 15 - 19</p>

2. Administration

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

3. Führungsfunktionen

Funktion/Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einstufung
Leiterin Fachbereich 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 15 - 17
Leiterin Bereich Hauswirtschaft 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 15 – 17
Leiterin Bereich Administration 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 15 - 17
Leiterin Bereich Pflege 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 16 – 18
Leiterin Standort Selbständige Führung und Fachverantwortung des Standorts inkl. Personalführung am Standort	Dipl. Pflegefachfrau/-mann Anerkannte Führungsausbildung	Nach Erfahrung und Qualifikation sowie Grösse der Organisation LK 16 – 18
Geschäftsleiterin/ Betriebsleiterin 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 1. Januar 2021

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 sind deshalb nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Funktion und die Tätigkeit, die sie gemäss Stellenbeschreibung effektiv ausführt. Neu aufgeführt und in der Lohnklasse entsprechend berücksichtigt wird die Pflegefachfrau HF mit vorgängig abgeschlossener Ausbildung als Fachangestellte Gesundheit EFZ. 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, bei Neuanstellungen von frisch diplomierten Pflegefachfrauen wird zur besseren Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Arbeitgebern der Einstieg direkt bei Erfahrungsstufe „1“ empfohlen. 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.