



Spitex Verband Thurgau

## **Empfehlungen für die Besoldung von Mitarbeitenden in Spitexorganisationen: Erläuterungen zu den vorgenommenen Änderungen im Einstufungsplan in die Lohnklassen**

### **Ausgangslage**

Die heutigen Empfehlungen für die Besoldung und die Lohnklasseneinstufungen für Spitexmitarbeitende sind über zehn Jahre alt und bedürfen allein schon aufgrund verschiedener Veränderungen einer Überarbeitung. Es sind dies neben den neuen Berufsbezeichnungen auch neue Funktionen, die im Laufe der vergangenen Jahre in der Spitex wichtiger geworden sind und nun auch in den Empfehlungen ihren Niederschlag finden sollen. Im Weiteren wurden von den Spitexorganisationen detailliertere Empfehlungen zur Anwendung der Besoldungsklassen und -stufen in Bezug auf die Anrechnung von Berufserfahrung gewünscht.

Daneben machte aber vor allem der vom Spitex Verband Thurgau im vergangenen Jahr vorgenommene Lohnvergleich klar, dass für die Spitex im Thurgau bezüglich Löhne ein gewisser Handlungsbedarf besteht, um auf dem Personalmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. In einem ersten Schritt erfolgte auf Anfangs 2014 die Empfehlung zur Anpassung der Lohnkurve. In einem weiteren Schritt soll nun auch der Einstufungsplan in die Lohnklassen überprüft und mit Blick auf die Marktsituation angepasst werden.

Die vorliegenden Empfehlungen orientieren sich einerseits an den bisherigen Unterlagen des Spitex Verbandes Thurgau sowie ausgewählten Unterlagen der Spital Thurgau AG, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Zusätzlich wurden die Empfehlungen für die Besoldungen unserer Partnerverbände Spitex Verband Kanton St. Gallen und Zürich als Vergleich beigezogen. Sie sind deshalb umfassender und detaillierter als bisher geworden und erleichtern damit hoffentlich den Umgang mit Anstellungs- und Lohnfragen.

Sie sollen den Organisationen zwar eine Hilfestellung bieten, dennoch aber den nötigen Freiraum für eine individuelle Beurteilung im eigenen Betrieb ermöglichen. Es soll zudem keine grössere Regulierung als nötig vorgenommen werden, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Situationen in den einzelnen Betrieben angemessen berücksichtigen zu können.

Nachfolgend die Erläuterungen zu den drei Teilen der Empfehlung:

### **1. Lohntabelle**

Durch die aktuellen Fusionen sind grössere Spitexorganisationen entstanden, deren Führung höhere Ansprüche stellt und deshalb auch entsprechend zu entlönnen ist. Um den Spielraum zur Einstufung bzw. lohnmassigen Entwicklung solcher Leitungsfunktionen zu vergrössern, wurde die Lohntabelle mit einer zusätzlichen Lohnklasse, mit einer Lohnklasse 20, ergänzt.

### **2. Einstufungsplan in die Lohnklassen**

Die bisherige Lohneinstufung wurde grundlegend überarbeitet und in eine neue Struktur gebracht. Neu erfolgt eine Einteilung in den Fachbereich Hilfe und Pflege zu Hause (2.1.), erstmals in den Bereich Administration (2.2.) sowie neu separat in den Bereich der Führungsfunktionen (2.3.). Damit wird dem Trend zu grösseren Organisationen mit einzelnen Fachbereichen und Führungsfunktionen Rechnung getragen.

Die Berufsbezeichnungen und die Titel der Weiterbildungen wurden aktualisiert und korrekt benannt. Die Gliederung erfolgt grundsätzlich nach den Funktionen im Betrieb. In der Regel sind diesen bestimmte Aus- und Weiterbildungen zugeordnet. Der Querverweis auf die Mindestanforderungen an das Spitexpersonal bei pflegerischen Tätigkeiten zu Lasten der OKP wird ebenfalls aufgeführt.

Für jede Funktion steht bewusst eine gewisse Spanne an Lohnklassen zur Verfügung. Dies ermöglicht, bei der Einstufung Erfahrung und Qualifikation individuell zu berücksichtigen.

#### **2.1. Hilfe und Pflege zu Hause**

##### *Haushelferin*

Die beiden Lohnklassen 1 und 2 sind nicht mehr belegt, da diese insbesondere bei Einsteigerinnen mit wenig Erfahrungsstufen sehr tief sind.

##### *Assistentin Gesundheit und Soziales AGS*

Diesen Sommer werden erstmals AbsolventInnen dieser zweijährigen Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest (ehemalige Attestausbildung, resp. Anlehre) eine Anstellung suchen. Auch wenn bis jetzt keine AGS ihre Ausbildung in der Spitex absolviert haben, werden diese möglicherweise dennoch eine Anstellung suchen. Da es sich um einen Assistenzberuf handelt, wird eine Einstufung in den Lohnklassen 5 – 7 empfohlen.

##### *Gelernte Hauspflegerin BBT*

Die bisherige Lohnspanne (10 -11) wird etwas ausgedehnt auf die Lohnklassen 9 – 11; gleichzeitig erfolgt mit dem Start in Lohnklasse 9 eine gewisse Differenzierung zur Fachfrau/ zum Fachmann Gesundheit.

##### *Fachfrau/Fachmann Gesundheit*

Zur Sicherstellung der Konkurrenzfähigkeit mit andern Arbeitgebern neu in Lohnklasse 10 – 11 eingestuft, analog der Anpassung im stationären Bereich. Vor dem Hintergrund, dass FaGe ihre zukünftigen Berufskolleginnen mindestens zum Teil selber ausbilden sollen, wurde zusätzlich die Funktion der Berufsbildnerin in der LK 11 – 12 aufgeführt. FaGe's können je nach Betrieb zusätzlich weitere Zusatzfunktion übernehmen, die hiermit abgegolten werden können.

### *Pflegefachfrau/-mann DN 1 sowie dipl. Pflegefachfrau/-mann HF*

Sowohl die dreijährigen Pflegefachpersonen mit DN 1-Abschluss wie auch die dipl. Pflegefachpersonen (altrechtlich und HF-Stufe) wurden aufgrund der klareren Abgrenzung zu den Berufen auf Sekundarstufe 2 sowie aus Konkurrenzgründen je eine Lohnklasse angehoben.

### *Dipl. Pflegefachfrau/-mann mit speziellen Funktionen*

Neue Unterteilung für Pflegefachpersonen mit zusätzlichen Aufgaben und Funktionen sowie der entsprechenden Weiterbildung in einem Fachgebiet (z.B. Qualitätsverantwortliche, Sicherheitsbeauftragte, Bildungsverantwortliche, usw.) sowie für Pflegefachpersonen mit einer anerkannten mehrjährigen Weiterbildung (z.B. Höfa1, NDS, MAS, usw.), differenziert nach Art der Weiterbildung. Erhöhung der maximalen Lohnspanne von Lohnklasse 15 auf Lohnklasse 16 bzw. 17, um dem Einsatz von ausgewiesenen Spezialistinnen in grösseren Betrieben besser Rechnung zu tragen.

### *Bachelor / Master*

Diese Ausbildung auf Fachhochschulstufe wurde neu aufgenommen. Es wird erwartet, dass auch die Spitex zunehmend attraktive Arbeitsplätze für diese Absolventinnen anbietet. Die Grundeinstufung orientiert sich an derjenigen anderer Arbeitgeber im Pflegebereich. Die Entwicklungsmöglichkeit bis Lohnklasse 18 lässt die Übernahme spezieller Aufgaben auf hohem Niveau in grossen Betrieben zu. Es wird empfohlen, die tatsächlich ausgeführten Funktionen und Aufgaben genau anzuschauen und gegenüber den Pflegefachfrauen HF mit langjähriger Praxiserfahrung und Weiterbildungen entsprechend zu bewerten.

## **2.2. Administration**

Eine professionelle Führung der Administration wird zunehmend wichtiger. Es erfolgen deshalb erstmals Empfehlungen für die Lohneinstufung der Mitarbeiterinnen in diesem Bereich. Dabei wird unterschieden zwischen Mitarbeiterinnen ohne Führungsverantwortung und solchen, die je nach Grösse der Organisation diesen Bereich selbständig mit entsprechendem fachlichem Hintergrund, ev. auch mit Personalverantwortung, führen. Die Einstufungsempfehlungen orientieren sich an den Lohnempfehlungen kaufmännischer Verbände.

## **2.3. Führungsfunktionen**

Hier wird unterschieden in die Leitungsfunktion eines Fachbereichs mit fachlicher Verantwortung für ein Team ohne Personalführung sowie derjenigen mit Personalführungsaufgaben. Der Geschäfts- resp. Betriebsleiterin obliegt die operative Gesamtleitung inkl. Budget-, Fach- und Personalverantwortung und erfordert je nach Grösse des Betriebes eine entsprechende Weiterbildung. Mit der angeführten Lohnspanne von jeweils vier Lohnklassen soll den nach Grösse des Betriebes unterschiedlichen Anforderungen an die Führungsfunktion entsprochen werden können.

## **3. Empfehlungen und Erläuterungen zur Einstufung**

Auf Wunsch verschiedener Organisationen wurden die Empfehlungen zur Anwendung der Besoldungsklassen und –stufen etwas detaillierter erläutert und insbesondere in Bezug auf die Anrechnung von Berufserfahrung konkretisiert.

Generell wurden die einzelnen Funktionen den bisherigen Empfehlungen direkter einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Das heisst, massgebend für die Einreihung ist nicht nur die Ausbildung, stärker gewichtet werden die Funktion und die effektiv ausgeführte Tätigkeit. Eine gewisse Spannbreite in den Lohnklassen gibt zudem Spielraum, um individuell Mitarbeiterinnenqualifikation oder eine spezifische Erfahrung zu berücksichtigen. Zunehmende Qualifikationen und die Übernahme zusätzlicher qualifizierter Aufgaben ermöglichen so auch innerhalb der Spitex eine gewisse Fachkarriere, die sich auch besoldungsmässig auswirkt.

Solche Entwicklungsmöglichkeiten tragen neben weiteren sogenannten „Soft factors“ wie beispielsweise Arbeitspensen, Arbeitszeiten oder Einsatzplänen wesentlich zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen bei.

Die Empfehlungen zur Anrechnung von Ausbildungen und Erfahrungen orientieren sich stark an den Gegebenheiten der Spital Thurgau AG. Es wird insbesondere präzisiert, wie die Anrechnung von früheren oder anderen Berufsjahren und der Familienarbeit gehandhabt werden soll. Dies ist gerade in der Spitexbranche wichtig, wo Teilzeitarbeit stark verbreitet ist und Wiedereinsteigerinnen ein wichtiges Rekrutierungspotential darstellen.

Sollten die Löhne einzelner Mitarbeiterinnen aufgrund der neuen Einstufung tiefer sein als bisher, wird die Besitzstandwahrung empfohlen. Das heisst, der bisherige Lohn wird auf dem gleichen Stand belassen und „eingefroren“, bis die normale Lohnentwicklung wieder „aufgeholt“ wird. Anschliessend erfolgt die Einstufung aufgrund der neuen Regelung.

17.6.2014, der Vorstand