Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2010)

Heft: 3: Spitex und Demenz

Artikel: Die Krux mit den Löhnen

Autor: Weetering, Senta van de

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-822094

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ein Flexo Handlauf bringt Sicherheit!

Die Krux mit den Löhnen

Immer wieder machen Lohnklagen von Pflegenden Schlagzeilen. Und es heisst, Pflegeberufe seien als traditionelle Frauenberufe unterbezahlt. Die Lohnsituation in der Pflege sei undurchsichtig, erklärt Pierre-André Wagner, Leiter des Rechtsdienstes des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK. Doch nicht nur der SBK beisst sich an dem Thema die Zähne aus. Schwierig abzuschätzen ist zum Beispiel, welchen Einfluss die Löhne in der Pflege auf den Personalmangel haben.

Senta van de Weetering // Die Löhne des Pflegepersonals zentral zu erfassen, sei eine Sache der Unmöglichkeit, sagt Pierre-André Wagner vom SBK Schweiz. In jedem Kanton gelten eigene Regelungen. Selbst wenn Zahlen vorliegen, ist die Situation kaum durchschaubar: Der eine Kanton hat relativ hohe Einstiegslöhne, dafür einen flachen Anstieg; ein anderer beginnt mit tieferen Löhnen, die jedoch mit einigen Jahren Erfahrung schneller ansteigen.

Transparenz, sagt Pierre-André Wagner, wäre eines der wichtigsten Elemente eines spielenden Marktes im Gesundheitswesen. Sie sei aber nicht gegeben, selbst wenn man die Fragestellung auf den Verdienst des Pflegepersonals einschränke. Auch der Lohn von Fachpersonen Gesundheit (FaGe) ist von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich: Ein Betrieb, der Pflegefachpersonen HF oder DN II vergleichsweise hoch entlöhnt, liegt nicht zwingend auch an der Spitze, wenn es um FaGes geht.

Ein weiterer erschwerender Faktor sind unterschiedliche Gesamtjahresarbeitszeiten. Bei einer Studie, die das Büro BASS im Auftrag des Kantons Graubünden durchführte (siehe auch Artikel Seite 41), fand sich ein Betrieb mit 1919 Stunden (Spital/TG) und ein anderer mit 2236 Stunden (Heim/TG).

Lohn und Zufriedenheit

Nun stellt sich die Lohnfrage meist dann, wenn Personalmangel zum Thema wird. Löhne haben hier – trotz aller Schwierigkeiten – den Vorteil, messbar zu sein. Dies im Gegensatz zu anderen Faktoren, welche die Qualität eines Arbeitsplatzes ausmachen. In vielen Fällen dürften Arbeitsbedingungen und Stimmung im Team mehr wiegen als der Lohn beim Entscheid, die Stelle zu wechseln oder nicht. Doch wie misst man Stimmung? Gleichzeitig sagt der Lohn etwas über die Wertschätzung aus, die einer Arbeit entgegengebracht wird – oder es wird mindestens von Arbeitnehmenden so empfunden. Und damit hat die Frage des Geldes indirekt wieder mit Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu tun. Also lohnt es sich, nochmals hinzuschauen, wie es sich mit den Löhnen in der Spitex verhält.

Regionale Unterschiede

Licht in das Lohndunkel zu bringen, gelang auch der erwähnten BASS-Studie nur bedingt. Sie vergleicht die Lohnsituation in den Kantonen Bern, Graubünden, St. Gallen, Thurgau und Zürich, immer mit Blick auf den Auftraggeber Graubünden. Zwar berücksichtigt die Studie u.a. die unterschiedliche Gesamtarbeitszeit, sie hat jedoch den Nachteil, dass pro Kanton nur drei Betriebe (je einer in den Bereichen Spital, Alters- und Pflegeheim und Spitex) befragt wurden.

Aber immerhin gibt die Studie einen gewissen Einblick. Naturgemäss fanden sich zwischen den Kantonen, aber auch zwischen den ausgewählten Betrieben markante Lohnunterschiede. Zum Teil gab es auf der gleichen Stufe Schwankungen von mehr als 1 000 Franken.

Aufschlussreich ist aber auch der Vergleich der errechneten Durchschnittslöhne (Spital/Spitex/Heim) mit dem mittleren Bruttomonatslohn, der alle Berufe einer Region einschliesst. Dieser Bruttomonatslohn wird als Medianlohn bezeichnet (die Hälfte der Lohnempfänger verdient weniger, die Hälfte mehr). Bei den untersuchten Betrieben lagen die Löhne von Haushilfen und Pflegeassistenz unter dem Medianlohn; nur Angestellte, die maximal eingestuft waren, lagen leicht darüber. Auch bei den Fachpersonen Gesundheit (sie verdienen in den befragten Spitex-Organisationen 600 bis 1 000 Franken mehr als die Haushilfen) lag der Einstiegslohn unter dem Medianlohn; nach fünf Jahren näheren sich die beiden Beträge allerdings an. Pflegefachpersonen mit einem DN II- oder HF-Abschluss verdienen am Anfang etwa den Medianlohn und anschliessend mehr.

Auch wenn die Studie nicht repräsentativ ist, so lässt sich doch festhalten, dass im Durchschnitt die Löhne in der Spitex höher liegen als in Spital oder Heim, und zwar gleichermassen für Pflegeassistenz, FaGes und Pflegepersonal mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe.

Annemarie Fischer, Geschäftsleiterin Spitex Verband Kanton Zürich, erklärt, dass solche Zahlen we-

Lohnvergleich der Arbeitsbereiche/ Durchschnitt verschiedener Kantone

Berufsprofil	Berufserfahrung	Spitex	Alters- und Pflegeheim	Spital/ Klinik
Pflegeassistenz I	Grundprofil	4'326	4'144	3'795
	+ 5 Jahre	4'855	4'543	4'145
	Maximal	5'760	5'295	5'277
Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe)	Grundprofil	4'987	4'688	4'617
	+ 5 Jahre	5'660	5'380	5'044
	Maximal	6'941	6'458	6'392
Pflegefachperson HF (ex.DN II)	Grundprofil	6'137	5'714	5'634
	+ 5 Jahre	6'732	6'328	6'121
	Maximal	8'213	7'480	8'012

Bild: digitalstock.de/F. Reber

Die Zahlen in dieser Tabelle sind der Studie «Pflegeausbildung und Pflegepersonalmangel im Kanton Graubünden» entnommen, die das Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS verfasst hat (Januar 2010 / siehe Seite 41). Um die Werte zu errechnen, wurde in den Kantonen Bern, Graubünden, St. Gallen, Thurgau und Zürich je ein Betrieb in den drei Bereichen Spitex/Alters- und Pflegeheime/Spital ausgewählt. Die Tabelle zeigt Durchschnittswerte. Zwischen den einzelnen Kantonen bzw. zwischen den ausgewählten Betrieben ergaben sich auf der gleichen Stufe Schwankungen von über 1 000 Franken.

nig aussagen, wenn nicht auch andere monetäre Faktoren eingerechnet werden, wie Zulagen für spezielle Leistungen (z.B. die volle Übernahme der Unfall-, Kranken- und Sozialversicherungen durch den Arbeitgeber, Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche, Benutzung des Dienstautos für Privatfahrten). Zudem, betont sie, seien in den Spitex-Organisationen viele Mitarbeitende auf Stundenlohnbasis angestellt und stünden damit bedeutend schlechter da, insbesondere wenn keine Jahresarbeitszeit vereinbart sei und quasi auf Abruf gearbeitet werde.

Der Spitex Verband Kanton Zürich empfiehlt deshalb, Mitarbeitende möglichst im Monatslohn anzustellen oder flexible Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeiten zu vereinbaren. Doch weiss man natürlich beim Spitex-Verband, dass sich längst nicht alle Organisationen im Kanton daran halten – zum Beispiel weil sie das Gefühl haben, die Mitarbeitenden nicht genügend beschäftigen zu können.

Niedrige Ausbildungslöhne

Verantwortliche für die Rekrutierung von Studierenden in Pflegeberufen hören bei Absagen immer wieder das Argument des Ausbildungslohns. Mit der neuen Bildungssystematik hat sich der Ausbildungslohn für Pflegefachpersonen in allen Kantonen deutlich verringert und er wird vielerorts nur während der Praktika ausbezahlt – in der Pflegeausbildung also nur während der Hälfte der Ausbildungsdauer. Dies kann für Interessierte ein unüberwindbares Hindernis sein. Gerade in einem Beruf, für den sich viele auf dem zweiten Bildungsweg entscheiden, liegen drei Jahre, in denen man nur die Hälfte der Zeit einen Lohn von etwa 2000 Franken erhält, schlicht nicht drin. Dies umso mehr, als ein Zusatzverdienst wegen der unregelmässigen Arbeitszeiten schwierig ist.

Einzelne Kantone gehen dieses Problem jetzt an. Der Kanton Bern bietet ab Herbst für Personen mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis ausserhalb des Gesundheitswesens einen betriebsgestützten Ausbildungsgang HF Pflege an (siehe Schauplatz Spitex 2/2010). Gedacht ist diese Ausbildungsmöglichkeit ausdrücklich für Männer und Frauen, die sich eine schulgestützte Ausbildung mit dem regulären Ausbildungslohn aus finanziellen Gründen nicht leisten können. Auch der Kanton Zürich macht neu eine Anstellung durch die Betriebe möglich, um mindestens eine durchgehende Lohnzahlung auch während der Zeit der schulischen Ausbildung sicherzustellen. Ob diese Ansätze auf die Dauer ausreichen werden, muss sich in der Praxis zeigen.

Mittlere positive Beurteilung

ks // Bei repräsentativen Befragungen von Spitex-Mitarbeitenden schneiden die Löhne oft nicht sehr gut ab. Das war auch bei einer kürzlichen Befragung im Kanton Bern so, an der sich Mitarbeitende aus 30 Spitex-Organisationen beteiligten (siehe Schauplatz Spitex 1/10). Von allen befragten Punkten beurteilten die Mitarbeitenden die Löhne am kritischsten. Allerdings bewegten sich die durchschnittlichen Werte grossmehrheitlich im Bereich der «mittleren positiven Beurteilung». Aufschlussreich ist, dass Vollzeitangestellte und Teilzeitangestellte mit Pensen über 50% die Löhne weniger gut beurteilten als Angestellte mit niedrigen Pensen. Interessant auch die Aufschlüsselung nach Dienstalter: Die niedrigste Einstufung erhielten die Löhne bei Mitarbeitenden mit 1 bis 5 Dienstjahren. Und bei der Aufschlüsselung nach Alter zeigte sich, dass jüngere Mitarbeitende die Löhne deutlich weniger gut beurteilten als ältere.