

Zeitschrift: Mitglieder-Info / Spitex Verband Kanton Zürich
Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich
Band: - (1993)
Heft: 1

Artikel: Besoldungsrichtlinien für das Spitex-Personal : Änderungen 1993
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-821796>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

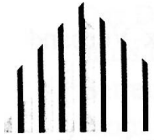
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

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



1991 haben Kanton und Gemeinden die Strukturelle Besoldungsrevision durchgeführt. KVGP¹ und KVHO² haben dieses System ebenfalls übernommen. Die neuen Besoldungsrichtlinien bewirkten eine für das Pflegepersonal schon lange geforderte Lohnanpassung. Auch die Mitarbeiterinnen der Spitex-Dienste kamen in den Genuss einer Lohnerhöhung.

Die Einreihung ins neue Klassensystem ist unverändert geblieben und scheint sich bis jetzt für die Spitex bewährt zu haben. Aus unseren Mitgliedorganisationen sind bis heute keine negativen Rückmeldungen eingegangen.

Zwei Massnahmen der Besoldungsrevision sind seit der Überführung ins neue System

*Sehr geehrte Damen und Herren
Liebe Mitglieder*

Gerne stelle ich Ihnen die erste Nummer des Mitglieder-Infos vor. Geplant ist die Herausgabe von vier Informationsblättern pro Jahr mit für Sie wichtigen Neuigkeiten aus der Arbeit des Vorstands und der Geschäftsstelle. Damit setzen wir die bisherige Informations-Tätigkeit an unsere Mitglieder in verstärkter Form fort. Wir hoffen, dass wir mit unsern Empfehlungen Ihre anspruchsvolle Spitex-Arbeit in Vorstand und Behörde ein wenig erleichtern können!

Lisbeth Stüssi, Präsidentin



Besoldungsrichtlinien für das Spitex-Personal Änderungen 1993

eingeschränkt geblieben: Die Einstufung bei Dienstantritt und der Stufenanstieg nach Dienstantritt.

Besoldungen für Hauspflege/Haushilfe

In den Richtlinien der KVHO vom 1.1.1992 wurden die einzelnen Berufsgattungen und Funktionen den neuen Klassen 8 bis 15 zugeteilt. Wie innerhalb der Klassen einzustufen ist, wurde offen gelassen. Offen geblieben ist damit die Einstufung bei Dienstantritt und der Stufenanstieg. Die Besoldungen für Hauspflege/Haushilfe sind von Organisation zu Organisation oft ganz unterschiedlich geregelt. Dafür sollen die Richtlinien vorderhand genügend Spielraum lassen. Eine allmähliche Vereinheitlichung ist allerdings wünschenswert. Als Verband ist es unsere Aufgabe – wie es auch schon verschiedentlich gewünscht wurde, dass wir für das ganze Spitex-Personal auf gemeinsame oder wenigstens vergleichbare Lohn- und Anstellungsbedingungen hinarbeiten.

Besoldungen für die Gemeindekrankenpflege

In den Besoldungen der Gemeindekrankenschwestern wird auf die Parallelität zum stationären Bereich geachtet. Es darf keine Konkurrenzsituation entstehen, und der Wechsel zwischen Spitex und Spitex sollte bezüglich des Salärs problemlos möglich sein. Die Richtlinien sind für die Gemeindekrankenpflege detaillierter, weshalb die neue Situation beim Kanton und in den Gemeinden zu Änderungen in unseren Richtlinien führt.

Berechnung der Besoldungsstufe bei Dienstantritt

Wenn der Beschäftigungsgrad der vorausgehenden Anstellungen im Jahresdurchschnitt 50- bis 100-% beträgt: Bei Dienstantritt werden ab Diplomabschluss grundsätzlich 3 Jahre fachspezifischer Berufserfahrung auf 1 Lohnstufe angerechnet, beginnend bei Erfahrungsstufe 0.

Wenn der Beschäftigungsgrad der vorausgehenden Anstellungen im Jahresdurchschnitt weniger als 50 % beträgt:

Anrechnung von 4 Berufsjahren auf 1 Lohnstufe.

Generell wird entsprechend dem bisherigen Lohn eingestuft. Sehr gute Sozialleistungen des bisherigen Arbeitgebers sind u. U. als Lohnbestandteil zu werten (die letzte Lohnabrechnung gibt darüber Auskunft).

Berücksichtigt wird auch das allgemeine Lohnniveau innerhalb der Spitex-Organisation.

Besoldung nach Dienstantritt

Salär innerhalb Erfahrungsbereich (Erfahrungsstufen 0 – 8):

Ob ein Stufenanstieg stattfindet oder nicht,

wird von Jahr zu Jahr neu entschieden. Der Spitex-Verband informiert darüber jährlich.

Salär innerhalb Leistungsbereich (Leistungsstufen 1 – 6):
Der Aufstieg zum und im Leistungsbereich ist in jedem Fall an Wartefristen gebunden und erfolgt aufgrund sehr guter Leistungen. Diese werden ermittelt, indem der Arbeitgeber bzw. die oder der Vorgesetzte eine formelle Leistungsbeurteilung durchführt.

Über die Leistungsbeurteilung wird jedes Jahr neu entschieden. Der aktuelle Stand wird jeweils vom Spitex-Verband bekanntgegeben.

Für die Gemeindekrankenpflege sind die Änderungen in den Besoldungskriterien des Arbeitsvertrags neu integriert. Diese Besoldungsrichtlinien können bei der Geschäftsstelle des Spitex-Verbandes auch gesondert angefordert werden.

Unsere Geschäftsstelle gibt Ihnen gerne Auskunft, wenn Sie für eine konkrete Einstufung eine Überprüfung wünschen.

Leistungsbeurteilung ist in der Spitex besonders schwierig – darüber sind wir uns alle einig. Ein Drittel der Spitex-Dienste sind direkt der Gemeinde unterstellt; für sie ist die Personalbeurteilung in der Regel obligatorisch. Zwei Drittel unserer Mitgliedorganisationen sind Vereine, denen es freigestellt ist, ob sie qualifizieren wollen oder nicht. Jedoch besteht ein gewisser Druck, die Leistungsbeurteilung durchzuführen. Einerseits ist sie ein fester Bestandteil des neuen Besoldungssystems, andererseits begrüßen viele Spitex-Mitarbeiterinnen die Leistungsbeurteilung und wünschen sie deshalb auch von ihrem Vereinsvorstand.

Ausgangslage für die Leistungsbeurteilung

Die lohnwirksame Qualifikation wird im neuen Besoldungssystem erst im Leistungsbereich aktuell, d.h. zum ersten Mal beim Aufstieg von der 9. in die 10. Besoldungsstufe (von ES 8 zu LS 1). Nur bei sehr guter Leistung ist ein Aufstieg möglich. Durch die finanzielle Lage bei Kanton und in vielen Gemeinden ist vorderhand jeder Stufenanstieg gestoppt und damit auch die lohnwirksame Leistungsbeurteilung. Eine Qualifikation ist natürlich auch ohne Stufenanstieg bzw. Lohnerhöhung möglich, verliert aber dann an Bedeutung.

Wir haben letztes Jahr darauf hingewiesen, dass die Leistungsbeurteilung für die Spitex



Leistungsbeurteilung in der Spitex

Ein Zwischenbericht

erst auf Anfang 1994 aktuell wird. In Frage kommen Mitarbeiterinnen, die nach der Überführung ins neue System auf die Erfahrungsstufe 8 gelangten (ab 12. Berufsjahr, Stand 1992). Durch den Stopp des Stufenanstiegs ist auch die lohnwirksame Leistungsbeurteilung hinausgeschoben, weil diese ja mit einem Stufenanstieg verbunden ist. Ob beim Kanton, in den regionalen Spitälern und in den Gemeinden auf Anfang 1994 eine Qualifikationsrunde stattfindet, ist ungewiss.

Zentrales Problem

Unser Verband hat bereits letztes Jahr durch ein Referat und eine Fachtagung in das schwierige Thema eingeführt. Die Tagung ergab ein differenziertes Resultat: Verschiedene Tätigkeiten des Spitex-Personals sind auch für den Miliz-Arbeitgeber beurteilbar, wie zum Beispiel organisatorisches Geschick, kommunikative Fähigkeiten, Sorgfalt, Initiative usw. Schwer beurteilbar ist dagegen Pflege und Betreuung, auch für Einsatzleiterin oder Teamkolleginnen. Das Spitex-Personal arbeitet praktisch immer allein bei den Klienten. Der wichtigste Bereich scheint sich also einer Beurteilung weitgehend zu entziehen.