

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

**Herausgeber:** Spitex Verband Kanton Zürich

**Band:** - (2004)

**Heft:** 4

**Artikel:** Erfahrung bei den Löhnen gerecht gewichten

**Autor:** Alder, Maja

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-822606>

### **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**

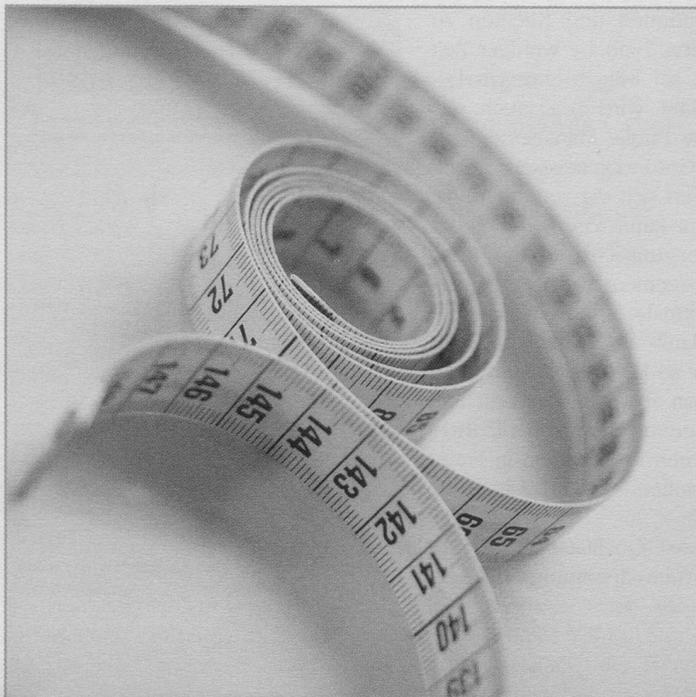
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 22.01.2025

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

## Erfahrung bei den Löhnen gerecht gewichten

**Der Kanton Luzern führte per Januar 2003 eine neue Besoldungsverordnung ein. Die Spitex-Dienste Ebikon-Dierikon lehnen sich in ihren Anstellungsbedingungen den beiden Gemeinden an und führten deshalb im Rahmen der Qualitätsnormen ein Überführungsprojekt durch. Maja Alder, dipl. Pflegedienstleiterin, dipl. Gerontologin ZfP und Leiterin der Spitex-Dienste Ebikon-Dierikon, stellt das Projekt vor.**



Mit gleichen Ellen messen: Ältere Mitarbeitende, die vor Jahren eingestuft wurden, sind jetzt jungen Mitarbeitenden gleichgestellt.

Der Projektauftrag erfolgte im Mai 2002 durch den Präsidenten des Spitex-Vereins. Ziele des Projektes waren:

- Bis Mai 2003 liegt ein Konzept zur Überführung in die neue Besoldungsverordnung vor, ist transparent und wird verstanden.
- Per 1. Januar 2004 sind die besoldeten Mitarbeitenden in die neue Besoldungsverordnung überführt, über die unternehmenspolitischen Entscheidungen informiert und können sich (als prioritäres Wunschziel) mit diesen identifizieren.

Die Spitex-Leiterin erfüllt diese Aufgabe im Rahmen der jährlichen Zielsetzung. Bei der Umsetzung ist der von den Gemeinden gesetzte Budgetrahmen für 2004 einzuhalten. Die Wahl fiel auf eine reine Projektorganisation, weil der Betrieb eine flache Hierarchie ohne zusätzliche Kaderpositionen hat und die Steuerung aus Gründen der Vertraulichkeit zentral erfolgen musste. Die Spitex-Leiterin leitete das Projekt, Verantwortliche aus Vorstand für Ressort Personal und Ressort Finanzen, sowie der Präsident waren Mitglie-

der der Kerngruppe. Als Steuerungsgruppe fungierte der Gesamtvorstand.

### Differenz von Ist zu Soll

Die neue Besoldungsverordnung mit Lohnbändern in den Lohnklassen und Erfahrungswertbereichen ermöglicht eine individuellere Zuteilung der Saläre. Die provisorische technische Überführung zeigte eine deutliche Differenz von Ist- zu Soll-Löhnen. Aus Sicht der Mitarbeitenden sollten Lohnanpassungen erfolgen. Aus Sicht der Auftraggeber bzw. Finanzierer müssen diese jedoch budgetverträglich gestaltet werden.

Anlässlich einer interdisziplinären Teamsitzung erklärten wir allen Mitarbeiterinnen das neue System. Sie erstellten für ihre Aufgabe ein Tätigkeitsprofil und setzten dieses dem Anforderungsprofil in der Lohnklasse gegenüber. Bald wurde festgestellt, dass durch den erfolgten Leitungswechsel langjährige Mitarbeiterinnen infolge unterschiedlicher Berechnung der Erfahrungswertschöpfung zu tief eingestuft sind.

### Meilenstein-Entscheid

Es wurde entschieden, dass bei allen Mitarbeitenden die gewichtete Erfahrung durch Anwendung eines einheitlichen Systems neu berechnet wird. Bei dieser Tätigkeitstellten wir fest, dass die laufenden Anpassungen sehr arbeitsaufwändig sind und beschlossen eine kleine Exceltabelle als Tool mit allen nötigen Verknüpfungen zu Lohntabellen und Budgetüberprüfung zu erstellen. Dies benötigte zwar einige Arbeitsstunden, aber es zeigte sich, dass dieses Hilfsmittel für alle späteren Tätigkeiten eine grosse Zeitersparnis darstellte. Die provisorische Überführung zeigte nämlich, dass eine Budgeterhöhung von mehr als 15% nötig würde.

Die von der Kerngruppe erarbeiteten Lösungen stellten wir der Steuerungsgruppe vor. Nun begannen die Verhandlungen mit den Gemeinderäten der Vertragsgemeinden. Insbesondere wurden die Löhne des gemeindeeigenen Pflegeheims direkt mit unseren verglichen. Man einigte sich

auf eine gleiche Erfahrungswertberechnung und Zuteilung in die Lohnklassen für alle vergleichbaren Funktionen. Die Wertschöpfung der Erfahrungen wurde nochmals neu berechnet, was dank dem Hilfsmittel mit einigen Mausclicks zu bewältigen war. Aufgrund der in der Folge belegten Lohndifferenzen erhielten wir daraufhin von den Gemeinden einen zusätzlichen Beitrag zugesprochen.

### Gerechtes Lohngefüge

Anlässlich des jährlichen Qualifikationsgesprächs wurde die neue Einstufung allen Mitarbeitenden einzeln erklärt. Als Folgeprojekt werden die Stellenbeschreibungen überarbeitet sowie das Formular für die Beurteilung und das Einstufungshilfsmittel dem neuen System entsprechend angepasst. Fazit: Mit diesem Projekt konnte erreicht werden, dass innerhalb des Unternehmens ein gerechtes Lohngefüge entstand. Ältere Mitarbeitende, die vor vielen Jahren einmal eingestuft wurden, sind nun den Jungen gleichgestellt. Gleichzeitig kamen wir dem Ziel, eine Lohngerechtigkeit innerhalb der Institutionen der Gemeinden herbeizuführen, einen grossen Schritt näher.

Für zusätzliche Informationen zum Projekt: Maja Alder, Telefon 041 440 93 93 (Montag, Dienstag und Donnerstag von 8.00 bis 10.30 Uhr). Das Exceltool ist erhältlich gegen eine Gebühr von Fr. 20.–. □

### Aus dem Qualitätsmanual

- N18 K4: Die Organisation sorgt für zeitgemässe Anstellungsbedingungen bezüglich Lohn und Sozialleistungen, Arbeitszeit (z. B. Teilzeitmodelle / Ferien) etc.
- N18 K5: Das Personal wird über Entscheidungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, frühzeitig informiert.