

Zur Gehaltseinreihung der Pflegefunktionen im Kanton Bern

Arbeitswissenschaftliche Überprüfung der Einstufungen von Pflegefunktionen im Einreihungsplan des Kantons

Dr. Barbara Dätwyler, Projektleitung und Redaktion

Dr. Christian Katz, arbeitswissenschaftliche Überprüfung

Arbeitsgruppe

Sonja Bezzola

Dimitrina Dimova

Kathrin Hauser

Pia Hirsbrunner

Ursula Lädach

Sektion Bern des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Monbijoustrasse 30
3011 Bern
www.sbk-be.ch

Bern, Februar 2013

Inhaltsverzeichnis

- I Vorwort
- II Ausgangslage
- III Stand des Wissens
- IV Ziel der Studie und Fragestellung
- V Arbeitswissenschaftliche Überprüfung der Einstufungen von Pflegefunktionen im Einreihungsplan des Kantons Bern, Dr. Christian P. Katz
 - 1. Fragestellung und Legitimation
 - 2. Das Lohnsystem des Kantons Bern
 - 3. Konzept Abakaba
 - 4. Methodische Einschränkungen
 - 5. Untersuchungskonzept
 - 5.1 Projektgruppe
 - 5.2 Analyse der Pflegefunktionen
 - 5.3 Kalibrierung von Abakaba
 - 6. Analyse der Pflegefunktionen
 - 7. Interpretation
 - 8. Auswirkung von Fachhochschulausbildungen auf die Gehaltsklasseneinstufungen
 - 9. Gehaltsklassenforderungen des SBK Bern
 - 10. Individuelle Einstufungen innerhalb der Gehaltsklassen (Gehaltsstufen)
- VI Fazit und Ausblick des SBK Bern
- Anhang I: Gehaltsklassentabelle ab 01.01.2013 Kantonspersonal
- Anhang II: Richtpositionsumschreibung zur Personalverordnung. Erlass des Personalamts vom 1. Januar 2013. Auszug aus der Personalverordnung: Art. 35, S. 37

I Vorwort

Mit der vorliegenden Arbeit will die Sektion Bern einen Beitrag zur Klärung der Frage leisten, ob die Pflegenden im Kanton Bern im Einreichungsplan tatsächlich zu tief eingestuft sind, wie unser Verband - ebenso wie andere Organisationen - moniert.

In Ergänzung zur Studie „Lohnungleichheiten und berufliche Segregation bei Absolvent/innen von Fachhochschulen und höheren Fachschulen der Pflege- und MTT Berufe“ von Barbara Zimmermann¹, welche der SBK Bern zusammen mit anderen Berufs- und Personalverbänden im Gesundheitswesen des Kantons Bern 2012 durchführen liess, will der SBK Bern die Lohnfrage in der Pflege vertiefen. Zusätzlich zum Ergebnis, dass die Pflege zu tief eingereiht ist, soll eruiert werden, welche Einreihung korrekt wäre.

Wir haben die Studie selbst an die Hand genommen, nachdem die politischen Vorstösse von Grossrätin und SBK-Beauftragter Irène Marti Anliker vom Grossen Rat zurückgewiesen wurden.²

Ich danke den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, Sonja Bezzola, Dimitrina Dimova, Kathrin Hauser, Pia Hirsbrunner und Ursula Lädach für die Mitarbeit in der Projektgruppe, den Vorstandsmitgliedern und den Mitarbeitenden des Bereichs Sozialpartnerpolitik, Sabine Weber und Tamara Bütikofer, für ihre ergänzenden Kommentare, Karin Petersen für die Schlussredaktion und die Logistik. Christian Katz danke ich für die kompetente und anregende Führung der Analyse-Workshops.

II Ausgangslage

Die Gesundheitskosten sind hoch und steigen weiter. Zum einen erreichen die Menschen ein höheres Alter, zum anderen werden Medizin und Technik stetig weiter entwickelt. Die ökonomisch geleiteten Reformen der letzten Jahre können das Kostenwachstum nicht aufhalten. Ebenso wenig kann es die Bildungsreform der Gesundheitsberufe, welche im Sekundarstufenbereich neue Berufe geschaffen hat und mehr und kostengünstigeres Personal hervorbringen sollte. Im Zuge der aktuellen Wirtschaftskrise muss davon ausgegangen werden, dass die finanziellen Ressourcen auf Bundes- und Kantonsebene in absehbarer Zeit nicht grösser werden.

Im Diskurs über mögliche Sparmassnahmen hat ein Argument Bestand: Die Personalkosten gewichten bei den Gesundheitskosten am meisten. Dabei macht das Pflegepersonal den grössten Anteil aus.

Sparmassnahmen sind im Personalbereich am wirksamsten.

Was geschieht aber, wenn das Pflegepersonal fehlt, insbesondere gut qualifiziertes, das den steigenden Anforderungen genügt? Wie lässt sich eine annehmbare Versorgungsqualität aufrechterhalten, wenn zu die Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und die verbleibenden Ausgebildeten wegen übermässiger Dauerbelastung und unbefriedigenden Anstellungsbedingungen den Beruf aufgeben?

Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) prognostizierte 2009 einen Mehrbedarf von 25'000 Pflegenden für das Jahr 2020³.

¹ Zimmermann, B. (2012). *Lohnungleichheiten und berufliche Segregation bei Absolvent/innen von Fachhochschulen und höheren Fachschulen der Pflege- und MTT-Berufe*. Schlussbericht. Universität Fribourg, Philosophische Fakultät, Departement für Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit. Fribourg

² Motion Marti Anliker, Bern (SP-JUSO).30.03.2009. Pflegequalität im Kanton Bern
Interpellation Marti Anliker (Bern, SP).23.11.2011. Sind diplomierte Pflegefachleute im kantonalen und interkantonalen Vergleich angemessen entlohnt?

³ Jaccard Ruedin, H; Weaver, F.; Roth, M.; Widmer, R. (2009). *Personnel de santé en suisse – Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020*. Document de travail 35. Observatoire suisse de la santé. Neuchâtel. www.obsan.ch.

Interessanterweise hat der Personalmangel bisher keinen Einfluss auf die Höhe der Löhne wie etwa in den Wirtschaftsberufen⁴. Dies zeigt die oben erwähnte Studie von Barbara Zimmermann.

Selbstverständlich ist die Höhe des Gehalts nicht allein ausschlaggebend für die Attraktivität eines Berufes. Pflege als Beruf ist seit jeher attraktiv durch die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, die Arbeit mit und für Menschen, die grosse Palette an Fachbereichen oder Spezialisierungen und vielfältige Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach beruflichen Pausen.⁵

Dennoch drängt sich die Frage nach dem Lohn in der Pflege auf. Historisch wird der Lohn der Pflegenden einerseits in den Zusammenhang mit Ordenspflege zu Gottes Lohn gestellt, andererseits mit dem sogenannten Frauenlohn, welcher keiner Familie, sondern nur der ledigen Frau genügen musste. Erst in den 1980er Jahren, zu einer Zeit grossen Pflegendenmangels im Zuge der rasanten Entwicklung des Spitalwesens, wurden die Löhne der Pflegenden angehoben und neue, weniger qualifizierte Berufskategorien entwickelt (FaSRK, später Pflegerin). Mitte der 1990er Jahre wurden die damals bestehenden Pflegefunktionen im Kanton Bern in das Lohnsystem BERESUB eingereiht, s. unten. Allerdings war schon damals klar, dass die Einreihung aufgrund des Spardrucks im Kanton eher tief ausfiel. Seither sind infolge der oben erwähnten Entwicklung von Medizin, Therapie und Technik nicht nur die Anforderungen an die Pflegenden weiter gewachsen. Es hat auch eine Bildungsreform der Gesundheitsberufe stattgefunden, die neue Berufe auf der Sekundarstufe II (Fachangestellte Gesundheit und Fachangestellte Soziales) und eine Neupositionierung der altrechtlichen Ausbildungen auf Tertiärstufe A und B mit sich brachte.

III Stand des Wissens

Es bestehen nur wenige Studien zur Entlohnung des Pflegepersonals. Im Folgenden werden relevante Ergebnisse der Studie Zimmermann sowie der Studie Schär Moser und Künzi (s. unten) zusammengefasst.

Zimmermann untersuchte in ihrer Studie die folgenden Fragen:

- Einstufung der Pflege-, der medizinisch-technischen und der medizinisch-therapeutischen Berufe in der Lohnskala des Kantons Bern
- Einstiegsgehälter in der Praxis mit der Frage, ob die Tertiarisierung der Ausbildungen zu höheren Gehältern führt
- die Höhe der Segregation bei Hochschulabsolventinnen
- die Höhe der Gehälter der Pflege- und MTT-Berufe im Vergleich zu anderen Berufen mit ähnlichem Ausbildungsniveau sowie die Faktoren, welche den Lohn beeinflussen.

Sie kommt zu den folgenden Ergebnissen:

- Die Pflege und die MTT-Berufe sind in der Gehaltsordnung des Kantons Bern im Vergleich zu Berufen mit einem äquivalenten Ausbildungsniveau eher tief eingestuft.
- Die Einstiegsgehälter von Absolventinnen von Ausbildungen nach alter und neuer Bildungssystematik sind gleich.

4 A.a.O. S.32

5 Dätwyler, B., Baillod, J. (1995). Mit-Leidenschaft. Krankenschwestern sprechen über ihren Beruf. Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle

- FachhochschulabsolventInnen werden in dieselbe Gehaltsklasse eingereiht wie HF-Absolvent/innen, aber ohne Einstiegsstufe. Beispiel: HF Pflege GK 15/-4, FH Pflege GK 15/0.⁶
- Im Vergleich mit den Löhnen im Kanton Zürich verdienen die AbsolventInnen der Fachhochschule im Kanton Bern weniger. Die altrechtlich und an der höheren Fachschule Ausgebildeten verdienen dagegen eher mehr als im Kanton Zürich.⁷
- Die AbsolventInnen von Ausbildungen im Gesundheitswesem verdienen signifikant weniger als in Wirtschafts- und technischen Wissenschaften Ausgebildete, aber auch weniger als Angehörige anderer sozialer Berufe, zum Beispiel Sozialarbeit oder Lehrerberuf.⁸
- Frauen verdienen insgesamt weniger als Männer.
- Das Alter und die Verantwortung für Kinder haben den grössten positiven Einfluss auf das Einkommen.⁹

Schär Moser und Künzi¹⁰ untersuchten im Rahmen der VAP-Studie 2002 die Arbeitssituation im Pflegebereich. Sie stellten fest, dass die meisten Institutionen ihr Personal nach dem Gehaltssystem BEREBE/BERESUB¹¹ entlöhnten und dass sich die Löhne je nach Funktion und Institution stark unterschieden. Personen mit Leitungsfunktion und Angestellte in psychiatrischen Kliniken verdienen am meisten, Personal ohne spezifische Ausbildung und in Langzeitinstitutionen am wenigsten.¹²

Gemäss Zimmermann müssten in weiteren Studien Lohnerhebungen beim Berufseinstieg, nach 3, 5, und 10 Jahren vorgenommen werden, damit die Bildungsrendite berechnet werden könnte, das heisst ob und ab wann sich eine höhere Ausbildung finanziell lohnt. Im Weiteren sollten die relativ tiefen Löhne der Pflege- und MTT-Berufe im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel verfolgt und analysiert werden.¹³

IV Ziel der Studie und Fragestellung

Als Berufsverband mit dem doppelten, statutarisch festgelegten Auftrag, erstens für die professionelle Pflegeversorgung der Bevölkerung und zweitens für angemessene Rahmenbedingungen der Pflegenden politische Verantwortung zu übernehmen, ist der SBK Bern verpflichtet, angemessene Löhne für die Pflegenden einzufordern. Dies um so mehr, als der Mangel an Pflegenden in absehbarer Zeit bedrohliche Ausmasse annehmen wird.

Der SBK Bern setzt sich intensiv mit der Lohnfrage seiner Mitglieder auseinander. In den jährlichen GAV-Verhandlungen sowie den sozialpartnerschaftlichen Gesprächen mit Institutionen, welche keinem GAV angeschlossen sind, ringen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite darum, für beide Seiten akzeptable Lohnmassnahmen zu finden. In der Rechtsberatung werden die Mitglieder ermutigt, ihren Lohnanspruch gemäss den kantonalen Vorgaben auszuhandeln.

6 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S.20

7 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S. 27

8 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S.31

9 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S. 33

10 Künzi, K.; Schär Moser, M. (2002). Die Arbeitssituation im Pflegebereich im Kanton Bern. Untersuchung im Rahmen des Projekts „Verbesserungen der Arbeitssituation im Pflegebereich (VAP)“. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) und Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o). Bern

11 BEREBE: Gehaltssystem des Kantons Bern. BERESUB: Lohnsystem für den subventionierten Bereich, entwickelt aus dem Gehaltssystem des kantonalen Personalgesetzes

12 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S. 9

13 Vgl. Zimmermann, a.a.O., S.39

Die vorliegende Studie will die Einreihung der Pflegefunktionen im Gehaltssystem des Kantons Bern wissenschaftlich überprüfen und damit die Begründung für die Lohnforderungen des Berufsverbandes liefern.

Eine besondere Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass das Diplom „Pflegefachfrau/-mann“ sowohl an der Höheren Fachschule als auch an der Fachhochschule erworben werden kann. Weil im Kanton Bern für die Planzahl von 550 Auszubildenden per annum das Verhältnis 90% zu 10% angestrebt wird, soll unsere Bewertung der Funktion „diplomierte Pflegefachfrau/-mann“ grundsätzlich auf die Ausbildung auf der Stufe der Höheren Fachschule abgestützt werden. Es wird aber ebenfalls die Funktion „diplomierte Pflegefachfrau/-mann FH“ bewertet, damit wir mögliche Konsequenzen betreffend Einreihungs-forderungen ziehen können.

V Arbeitswissenschaftliche Überprüfung der Einstufungen von Pflegefunktionen im Einreihungsplan des Kantons Bern

Dr. Christian P. Katz, Katz und Baitsch Partner für Salärssysteme, CH-6333 Hünenberg See

1. Fragestellung und Legitimation

Der SBK Bern beauftragt mich mit der Überprüfung der Einstufungen von Pflegefunktionen im Einreihungsplan des Kantons Bern. Die Auftraggeberin vermutet, dass solche Funktionen vergleichsweise zu tief eingestuft sind und möchte dies durch eine arbeitswissenschaftliche Analyse überprüfen lassen.

Dabei steht nicht in erster Linie die Kantonsverwaltung als Arbeitgeberin im Fokus des Interesses, sondern vielmehr die sehr zahlreichen, im Kanton Bern angesiedelten Institutionen verschiedenster Trägerschaften, die sich bezüglich Entlohnung ihrer Krankenpflegefunktionen am Einreihungsplan der Kantonalen Verwaltung orientieren. Es soll in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben, dass selbst Vertreter/innen der Personalabteilung der Verwaltung des Kantons Bern gegenüber dem SBK Bern einräumen, dass einzelne Krankenpflegefunktionen im kantonalen Einreihungsplan tendenziell zu tief eingestuft seien.

Im Folgenden werden in *kursiver Schrift* Kommentare der Auftraggeberin (SBK Sektion Bern) eingefügt. Diese dienen der Erläuterung meiner Analysen aus der Sicht des Berufsverbandes.

Als Ende der 1980er-Jahre verschiedene Gerichte in der Schweiz erstmals mit Lohnklagen konfrontiert waren, wurde ich zusammen mit Prof. Dr. Christof Baitsch, die wir damals beide am Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich als wissenschaftliche Mitarbeiter tätig waren, mehrmals beauftragt, arbeitswissenschaftliche Gutachten zu verfassen. Es ging dabei jeweils - unter anderem - um die Frage, wie der im damaligen Gleichstellungsartikel (heute Gleichstellungsgesetz, GIG) verankerte Grundsatz 'Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit' überprüft und sichergestellt werden kann. Relevant für diese Überprüfung sind die Anforderungen und Belastungen der zur Diskussion stehenden Tätigkeiten. Diese arbeitswissenschaftlichen Kriterien müssen mit geeigneten Methoden erfasst werden. Die verschiedenen Funktionen werden sodann bezüglich der erfassten Kriterien miteinander verglichen, was zur Beurteilung der Wertigkeit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes führt.

Im Zusammenhang mit diesen Gutachten hatten wir verschiedene Funktionsbewertungssysteme im Hinblick auf ihr Geschlechtsdiskriminierungspotenzial zu untersuchen. Unter anderem handelte es sich dabei auch um die sogenannte Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA), die in der Berner Kantonalverwaltung für die Zuordnung der verschiedenen Funktionen in die Gehaltsklassen verwendet wird. Wir konnten nachweisen, dass die VFA konzeptionelle methodische Mängel aufweist, die letztlich für die lohnmäßige Schlechterstellung mancher frauendominierter Tätigkeiten mitverantwortlich sind. Auch wenn die betreffenden Gutachten nicht den Kanton Bern betrafen, gelten die festgestellten Mängel sinngemäss auch für die im Kanton Bern verwendete Version der VFA. Ohne in diesem Zusammenhang auf die Details einzugehen, handelt es sich im Wesentlichen um folgende problematische Sachverhalte:

- Die zur Anwendung gelangenden Merkmale sind nicht überschneidungsfrei.
- Die Definition des Merkmals 'Psychische Belastung' ist einseitig und berücksichtigt zu wenig die typischen Eigenheiten von frauendominierten Tätigkeiten.
- Die Merkmalsabstufungen sind zu differenziert und dadurch pseudo-objektiv. Daraus ergibt sich ein zu grosser Ermessensspielraum bei der Einstufung der relevanten Sachverhalte.

Die erwähnten Mängel führen nicht zwangsläufig zu 'falschen' im Sinne von diskriminierenden Funktionsbewertungen. Andererseits kann ein solcher Sachverhalt aber insbesondere bei diesbezüglich sensiblen Funktionen - z.B. bei Pflegefunktionen - nicht ausgeschlossen werden.

Im vorliegenden Zusammenhang ist nun relevant, dass wir in den 1990er-Jahren vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann beauftragt wurden, ein neues Funktionsbewertungsinstrument zu entwickeln, das die von uns kritisierten Mängel nicht aufweist (siehe Abschnitt 3).

2. Das Lohnsystem des Kantons Bern

Das Lohnsystem des Kantons Bern verwendet wie erwähnt die VFA als Basis für die Einstufung für einen Teil der zahlreichen und sehr verschiedenartigen Funktionen. Das Ergebnis der VFA führt in Form eines Punktwertes zur Zuordnung der Funktion in eine der 30 Gehaltsklassen.¹⁴ Die übrigen Funktionen werden der als angemessen erachteten Gehaltsklasse ohne detaillierte Analyse zugeordnet. Die Gehaltsklasse ist funktionsbezogen und unabhängig von der Person, welche die Funktion ausübt. Die verschiedenen Funktionen sind im Katalog der Richtpositionsumschreibungen¹⁵ aufgeführt und zusammenfassend beschrieben. In diesem Katalog finden sich auch die im vorliegenden Zusammenhang untersuchten Pflegefunktionen. Es ist dabei allerdings nicht ersichtlich, ob jeweils eine detaillierte Analyse (VFA) zugrunde liegt oder ob es sich um eine nicht-analytische Zuordnung handelt.

Jede Gehaltsklasse ist in 81 Lohnstufen (plus 8 Einstiegsstufen) gegliedert, wobei zwischen der tiefsten und der höchsten Lohnstufe eine Differenz von rund 60% besteht. Die Lohnstufen dienen der Berücksichtigung individueller, persönlicher Faktoren wie Alter, Erfahrung und Leistung, sowohl für die Ersteinstufung bei Beginn des Anstellungsverhältnisses als auch für die spätere individuelle Lohnentwicklung. Diese grosse Bandbreite innerhalb der Gehaltsklassen relativiert die Wirkung der Zuordnung einer Funktion in die korrekte Gehaltsklasse, weil die Differenzen zwischen den Grundgehältern von einer zur nächsthöheren Gehaltsklasse relativ gering sind. Diese Differenzen bewegen sich zwischen 5% und 10%. Mit Blick auf das Gleichstellungsgesetz und die oben erläuterten Kriterien der Lohngerechtigkeit (die korrekte Berücksichtigung von Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit führt zur Einstufung in die korrekte Gehaltsklasse), ist es von grosser Wichtigkeit, dass die Regelungen zur Vergabe der auf die Person bezogenen Gehaltsstufen klar definiert sind und 'gerecht', d.h. einheitlich, gehandhabt werden.

¹⁴ www.fin.be.ch

¹⁵ Richtpositionsumschreibung zur Personalverordnung, Erlass des Personalamtes vom 1. Januar 2013, Auszug der Personalverordnung, Art. 35

Die vorliegende Untersuchung kann diesen Aspekt nicht berücksichtigen, weil dafür die konkreten Löhne (Gehaltsstufen) einer Vielzahl von Personen bekannt sein müssten. Ich beschränke mich also lediglich auf die Zuordnung der Funktionen zu den Gehaltsklassen. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Aspekte der Arbeitsmarktsituation, weil diese gemäss dem Gleichstellungsgesetz für die Bestimmung der korrekten Gehaltsklasse nicht relevant sind, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass solche Aspekte für die kantonalbernerische Gehaltsklassenzuordnung gewisser Funktionen eine Rolle gespielt haben könnten.

3. Konzept Abakaba

In der vorliegenden Untersuchung wird für die Analyse der verschiedenen Funktionen die Methode Abakaba verwendet.

Abakaba (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt (Katz und Baitsch 1996).¹⁶ In der Zwischenzeit wurde das System in verschiedensten Organisationen und Unternehmen als Basis für neue Lohnsysteme mit Erfolg angewendet und weiterentwickelt (Katz und Baitsch 2006).¹⁷

Eine betriebswissenschaftliche deutsche Forschungsarbeit zeigt auf, dass Abakaba im deutschsprachigen Raum das einzige Funktionsbewertungsverfahren ist, welches die geltenden EU-Rechtsnormen erfüllt: "Abakaba erfüllt nicht nur die Vorschriften des europäischen Rechts, sondern bietet noch weitere Vorteile, die für die Auswahl dieses Instrumentes sprechen. Sowohl die (...) angestellten konzeptionellen Überlegungen als auch die Suche nach diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahren haben ergeben, dass Abakaba das zur Zeit ausgereifteste Verfahren im deutschsprachigen Raum ist. Es ist nicht nur methodisch überprüft, z.B. auf die Überschneidungsfreiheit der Kriterien, sondern auch in der Praxis erprobt"¹⁸.

Abakaba erfasst die intellektuellen, psycho-sozialen und physischen Aspekte sowie die (Führungs-) Verantwortung einer Arbeitstätigkeit direkt vergleichbar und methodisch korrekt. Merkmalsüberschneidungen (Konfundierungen) werden vermieden; Merkmale, die für männer- oder frauendominierte Tätigkeiten typisch sind, sind in ausgewogener Zahl vertreten; die Messung der Merkmale erfolgt über präzise operationalisierte, klar definierte Skalen mit nur wenigen Stufen. Die zur Anwendung gelangenden Punktwerte sind systemseitig vorgegeben. Die vier erwähnten Merkmalsbereiche werden ungewichtet analysiert, d.h. in jedem Bereich kann die gleiche Maximalpunktzahl erreicht werden. Die zur praxisgerechten Lohnfindung unumgängliche, aber letztlich nicht arbeitswissenschaftlich begründbare unterschiedliche Gewichtung der vier Merkmalsbereiche wird erst in einem separaten, völlig unabhängigen Schritt vorgenommen. Konzept und Aufbau des Systems fördern die Sachbezogenheit des Beurteilungsprozesses sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse¹⁹.

16 C. Katz und C. Baitsch (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zürich (2. Auflage 1997; vergriffen).

17 C. Katz und C. Baitsch (2006): Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba. Zürich.

18 Krell, Carl und Krehnke, 2001.

19 vgl. auch www.katzundbaitsch.ch

Abakaba unterscheidet sich von anderen Arbeitsbewertungssystemen in verschiedener Hinsicht:

- Abakaba verwendet arbeitswissenschaftlich begründbare Anforderungen und Belastungen als Merkmale und ist damit geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei.
- Die Merkmalsbereiche sind faktorenanalytisch voneinander unabhängig (keine Überschneidungen).
- Die Operationalisierungen (Definitionen) der Merkmale sind transparent und einfach handhabbar.
- Die verwendeten Abstufungen sind relativ grob und daher nachvollziehbar (keine pseudo-objektiven Differenzierungen) und vereinfachen damit den Bewertungsprozess und den zeitlichen Aufwand erheblich.
- Die Merkmalspunktwerte sind systemseitig vorgegeben (keine Diskussionen über Punktwerte, sondern nur über tätigkeitsrelevante Sachverhalte).
- Abakaba ist für sämtliche denkbaren Arbeitstätigkeiten in unterschiedlichsten Betriebsstrukturen anwendbar (Privatwirtschaft, Verwaltung usw.).
- Abakaba trennt transparent zwischen Analyse der Tätigkeiten (ungewichtete Punktwerte) und Bewertung bzw. Lohnfindung (Merkmalsgewichtung und Überführung in eine Lohnstruktur) und damit zwischen arbeitswissenschaftlich begründbaren und betrieblich zu verhandelnden Aspekten.
- Die mit Abakaba erzielten Resultate lassen sich jederzeit transparent nachvollziehen.
- Für die vorliegende Untersuchung wurden die vier Merkmalsbereiche wie folgt gewichtet:

• Intellektuelle Merkmale (I):	70 %
• Psychosoziale Merkmale (PS):	10 %
• Physische Merkmale (P):	5 %
• Führungsverantwortung (F):	15 %

Dieses Gewichtungsmodell bildet die Relationen in zeitgemässen Lohnsystemen am besten ab. Die auf den ersten Blick vermeintlich tiefe Gewichtung der psychosozialen und physischen Merkmale ist deutlich höher als in vielen anderen Funktionsbewertungssystemen. Ausserdem sind die hinter diesen Merkmalsbereichen stehenden Einzelmerkmale wie erwähnt so konzipiert, dass das ganze Spektrum möglicher Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Funktionen angemessen berücksichtigt werden kann.

Kommentar SBK: Als wir die vorliegende Untersuchung konzipierten, mussten wir uns für ein geeignetes Funktionsbewertungssystem entscheiden. Wir haben uns in dieser Frage von den unabhängigen Arbeitswissenschaftler/innen Dr. Jürg Baillod und Marianne Schär Moser beraten lassen, die uns Abakaba empfohlen haben. Die Thematik der Merkmalsgewichtung war auch in unserer Projektgruppe nicht auf Anhieb nachvollziehbar. Christian Katz hat uns verständlich gemacht, dass in unserer Arbeitswelt seit jeher die intellektuellen Anforderungen einer Tätigkeit für die Lohnfestlegung den grösseren Wert haben als andere Aspekte. Diese letztlich gesellschaftliche Norm muss auch bei der Anwendung von Abakaba berücksichtigt werden. Ausserdem muss sich allein schon aus untersuchungstechnischen Gründen die Gewichtung an die 'Berner Verhältnisse' anlehnen.

4. Methodische Einschränkungen

Zunächst ist festzuhalten, dass eine Bearbeitung der vorliegenden Fragestellung aus verschiedenen Gründen nur mit eingeschränkter Wissenschaftlichkeit und Objektivität vorgenommen werden kann:

- Es ist retrospektiv nicht im Detail bekannt bzw. nachvollziehbar, wie die Einstufungen der interessierenden Funktionen im kantonbernischen Einreichungsplan vorgenommen worden sind. Die Bewertungsmethode ist zwar bezüglich ihrer Grundsätze bekannt (Vereinfachte Funktionsanalyse, siehe Abschnitt 2), nicht hingegen die Modalitäten ihrer konkreten Anwendung bezüglich der Pflegefunktionen. Ohnehin ist anzunehmen, dass nicht sämtliche Pflegefunktionen einer genauen Arbeitsanalyse unterzogen, sondern dass manche Funktionen aufgrund besten Wissens und Gewissens einer Gehaltsklasse zugeordnet worden sind. Unbekannt sind ferner die den Einstufungen zugrundeliegenden detaillierten Anforderungen und Belastungen der Funktionen.
- Eine Überprüfung kann also im vorliegenden Zusammenhang nicht mit der für den Kanton Bern üblichen Methode vorgenommen werden. Diese Methode (vereinfachte Funktionsanalyse) wäre allerdings aus unserer Sicht ohnehin ungeeignet, weil sie sich in verschiedenen Untersuchungen, die wir in früheren Jahren im Zusammenhang mit Lohnklagen für verschiedene Gerichte durchgeführt haben, als methodisch mangelhaft erwiesen hat. Sie birgt insbesondere für Funktionen, die sich durch erhöhte psychosoziale Anforderungen und Belastungen auszeichnen, methodisch bedingtes Diskriminierungspotenzial (siehe auch Abschnitt 2).
- Ein weiteres, von den oben aufgeführten Aspekten unabhängiges Problem besteht darin, dass eine arbeitswissenschaftliche Analyse interessierender Funktionen nie isoliert für diese Funktionen allein durchgeführt werden kann, sondern immer im Vergleich mit anderen Funktionen vorgenommen werden muss, deren Einstufungen als korrekt betrachtet werden. Diesbezüglich besteht nun die Problematik darin, dass es detaillierter Informationen der zu untersuchenden Funktionen bedarf, um sie analysieren zu können. Im Falle der Pflegefunktionen können die Vertreterinnen der Auftraggeberin (SBK) diese Informationen zur Verfügung stellen, bezüglich der ebenfalls zu untersuchenden Vergleichsfunktionen ist es hingegen schwieriger, die notwendigen Informationen zu bekommen.
- Damit zusammenhängend muss dem Umstand Beachtung geschenkt werden, dass aufgrund der Interessenlage der Auftraggeberin die Tendenz besteht, die Pflegefunktionen hoch einzustufen, während eventuell die Anforderungen und Belastungen der Vergleichsfunktionen in Ermangelung der Detailkenntnisse tendenziell unterschätzt werden könnten.
- Es ist im Rahmen der gegebenen Bedingungen nicht möglich, 'korrekte', frankengenaue Löhne für konkrete Personen zu ermitteln. Es kann lediglich festgestellt werden, innerhalb welcher Bandbreiten (Gehaltsklassen) sich die Löhne der verschiedenen Funktionen bewegen sollten. Da es den verschiedenen Institutionen unbenommen ist, die Handhabung der Lohnfestlegung innerhalb der Gehaltsklasse (Lohnstufe) nach eigenen Regeln vorzunehmen, und sich die Gehaltsklassen frankenmässig über weite Teile überschneiden, könnte es beispielsweise vorkommen, dass die Funktion einer konkreten Person gemäss unseren Analyseergebnissen momentan in einer zu tiefen Gehaltsklasse eingestuft ist, innerhalb dieser Gehaltsklasse hingegen in einer vergleichsweise zu hohen Stufe, sodass der effektive Lohn unter Umständen sogar 'zu hoch' sein könnte.

5. Untersuchungskonzept

In Anbetracht und unter Berücksichtigung der oben aufgeführten methodischen Einschränkungen haben wir uns für das im Folgenden detailliert beschriebene Untersuchungskonzept entschieden.

5.1 Projektgruppe

Seitens des SBK Bern wurde eine Projektgruppe eingesetzt, geleitet durch Dr. Barbara Dätwyler, Projektleiterin, Präsidentin SBK Bern. Die übrigen Mitglieder der Projektgruppe sind diplomierte Pflegefachfrauen mit langjähriger Berufserfahrung und einschlägigen Zusatzausbildungen: Sonja Bezzola, Dimitrina Dimova, Kathrin Hauser, Pia Hirsbrunner und Ursula Lädach.

Kommentar SBK: Wegleitend war die Praxiserfahrung der Mitglieder in allen Versorgungsbereichen, unterschiedlichen Funktionen und Kaderstufen, sowie die Spezialisierungen und Kenntnisse der historischen Entwicklung der Pflegeberufe und der Bildungsreform.

5.2 Auswahl der Pflegefunktionen

In dieser Projektgruppe wurden unter meiner Moderation die folgenden Pflegefunktionen einer Analyse mit Abakaba unterzogen (in Klammern die Bezeichnungen in den Richtpositionsumschreibungen des Kantons Bern²⁰):

- **Pflegeassistent/in** (Pflegeassistent/in)
- **Fachangestellte/r Gesundheit** (FA SRK II)
Kommentar SBK: Die FaGe-Ausbildung ist ein neues Berufsprofil, das in Bezug auf den Umfang der Pflegeausbildung nicht der bisherigen FA SRK II entspricht, aber gehaltsklassenmässig im Kanton Bern der FA SRK II gleichgestellt ist.
- **Pflegefachperson HF** (Dipl. Krankenschwester/-pfleger DN II etc.)
Kommentar SBK: Für die Berufspraxis gleichwertige Ausbildungsinhalte werden auch an Fachhochschulen angeboten, wobei in der Deutschschweiz der Anteil an FH-Absolvent/innen auf 10% der Pflegefachpersonen begrenzt ist. Deshalb haben wir für die vorliegende Untersuchung das Niveau der höheren Fachschule (HF) als Bewertungsgrundlage gewählt.
- **TOA** (TOA)
Kommentar SBK: Gemäss neuer Bildungssystematik ist die TOA-Ausbildung auf dem Niveau der höheren Fachschule die einzig mögliche Ausbildung für Operationspflege.
- **Pflegefachperson HF IPS / Anästhesie** (Dipl. Krankenschwester/-pfleger mit Zusatzausbildung IKP etc.)
- **Stationsleitung mit wenig Pflegeanteil, grosse Station** (Stationsschwester/-pfleger)
- **Stationsleitung mit grösserem Pflegeanteil, kleine Station** (Stationsschwester/-pfleger)
Kommentar SBK: In der Berufspraxis sind die Pflegeanteile von Stationsleitungen sehr unterschiedlich. Bei höherem Pflegeanteil erhöhen sich die psychosozialen und physischen Anforderungen und Belastungen, weshalb wir zwei Varianten von Stationsleitungen unterscheiden.

²⁰ Richtpositionsumschreibung zur Personalverordnung, Erlass des Personalamtes vom 1. Januar 2013, Auszug der Personalverordnung, Art. 35

- **Pflegedienstleitung / Leitung Pflegesektor** (Oberschwester)
Kommentar SBK: Obwohl die Bezeichnung Oberschwester vielerorts nicht mehr üblich ist, findet sie in den Richtpositionsumschreibungen des Kantons Bern immer noch Verwendung für die Leitungsfunktion von Pflegesektoren.
- **Pflegedienstleitung in mittelgrosser Institution** (Leiter/in Pflegedienst II)
- **Pflegedienstleitung in Grossspital** (Leiter/in Pflegedienst I)

Kommentar SBK: In den Richtpositionsumschreibungen des Kantons Bern sind ausser den oben genannten Funktionen weitere Pflegefunktionen aufgeführt. Wir haben uns auf die wesentlichen Funktionen beschränkt. Auf die Berücksichtigung der Funktion Pflegeexpert/in haben wir verzichtet, weil diese in drei verschiedenen Gehaltsklassen aufgeführt ist, wobei nicht ersichtlich ist, inwiefern sich die Anforderungen und Belastungen unterscheiden, weshalb sie mit Abakaba im Rahmen der vorliegenden Studie nicht analysiert werden konnten. Weitere, in der Praxis relevante Funktionen wie Ausbildungsverantwortliche/r, Leiter/in Ausbildung oder Berufsbilder/in haben wir nicht analysiert, weil sie in den kantonalen Richtpositionsumschreibungen nicht gesondert aufgeführt sind.

5.3 Kalibrierung von Abakaba

Um das Untersuchungsinstrument Abakaba zu kalibrieren, d.h. eine korrekte Formel für die Umrechnung der Punktwerte in die Gehaltsklassensystematik des Kantons Bern vornehmen zu können, mussten vorerst zahlreiche andere, sehr verschiedenartige Funktionen (Vergleichsfunktionen) ebenfalls mit Abakaba analysiert werden. Wesentliche Auswahlkriterien waren die Eindeutigkeit der Richtpositionsumschreibungen sowie meine Kenntnisse und langjährige Erfahrung mit gleichen Funktionen aus anderen Verwaltungen bezüglich der für Abakaba relevanten Kriterien. Die folgenden Funktionen schienen für den Untersuchungszweck am besten geeignet zu sein:

- Berufsarbeiter/in (3 Varianten)
- Bibliotheksleiter/in
- Förster/in
- Forstwart-Vorarbeiter/in
- Forstwart/in
- Gruppenchef/in Polizei
- Hausdienstleiter/in
- Laborant/in
- Leitung Schulsekretariat
- Mitarbeiter Sicherheitsdienst
- MTRA (Medizinisch-technische/r Radiologie-Assistent/in)
- Personalassistent/in
- Polizist/in (2 Varianten)
- Physiotherapeut/in
- Psycholog/in

- Sekretär/in (2 Varianten)
- Sozialarbeiter/in (2 Varianten)
- Sozialpädagoge/in
- Telefonist/in
- Werkstattleiter/in
- Zeichner/in
- Zivilstandsbeamte/r

In einem nächsten Schritt wurde Abakaba so eingestellt, dass mithilfe einer Umrechnungsformel die jeweils korrekte Gehaltsklasse des kantonalbernerischen Lohnsystems ermittelt werden kann.

Abakaba		Gehaltsklasse Kanton Bern
von	bis	
3	23	1
24	44	2
45	65	3
66	86	4
87	107	5
108	128	6
129	149	7
150	170	8
171	191	9
192	212	10
213	233	11
234	254	12
255	275	13
276	296	14
297	317	15
318	338	16
339	359	17
360	380	18
381	401	19
402	422	20
423	443	21
444	464	22
465	485	23
486	506	24
507	527	25

Die durchschnittliche Gehaltsklassendifferenz zwischen den Einstufungen gemäss Abakaba und kantonalen Einstufungen für die untersuchten Funktionen beträgt 0.04 Gehaltsklassen. Diese durchschnittliche Differenz (Mittelwert) war wegleitend für die oben erwähnte Kalibrierung, indem die Formel für die Umrechnung der Abakaba-Punkte in die Gehaltsklassen aus methodischen Gründen so gewählt werden musste, dass die durchschnittliche Differenz möglich gering ausfällt. Die Gehaltsklassen stimmen im Einzelfall allerdings lediglich bei 9 der 27 Vergleichsfunktionen genau überein (33%), bei 21 Funktionen (78%) beträgt die Gehaltsklassendifferenz zwischen -1 und +1. Bei 2 Funktionen mit Gehaltsklassendifferenz -2 bzw. +2 liegt das Abakaba-Ergebnis um lediglich 4 bzw. 5 Punkte von der nächsttieferen bzw. nächsthöheren Gehaltsklassengrenze entfernt. Werden diese Abweichungen ebenfalls als -1 bzw. +1-Gehaltsklassendifferenz toleriert, beträgt der Anteil der Funktionen mit Gehaltsklassendifferenz zwischen -1 und +1 85%. Die einzelnen Gehaltsklassendifferenzen der Vergleichsfunktionen sind letztlich auf die erwähnten methodischen Einschränkungen zurückzuführen und sind deshalb im Einzelnen nicht nachvollziehbar (siehe Abschnitt 4). Aufgrund dieser Sachlage ist im Hinblick auf die Interpretation der Untersuchungsergebnisse (Pflegefunktionen) davon auszugehen, dass eine Abweichung um minus bzw. plus 1 Gehaltsklasse als zufällig betrachtet werden muss.

Kommentar SBK: Die beschriebene Kalibrierung ist als untersuchungstechnisch notwendiger Schritt zu verstehen. Die Analyseergebnisse der Vergleichsfunktionen sind nicht geeignet, im Einzelnen inhaltlich interpretiert zu werden. Deshalb sind sie im vorliegenden Bericht nicht im Detail aufgeführt.

6. Analyse der Pflegefunktionen

Im Folgenden sind die Abakaba-Analyseergebnisse aufgeführt:

I Intellektuelle Anforderungen und Belastungen
 PS Psychosoziale Anforderungen und Belastungen
 P Physische Anforderungen und Belastungen
 F Führungsverantwortung

	I	PS	P	F	Total gewichtet
Fachangestellte/r Gesundheit	50	150	155	0	231
Pflegeassistent/in	35	120	135	0	173
Pflegedienstleitung (Grossspital)	125	120	40	150	496
Pflegedienstleitung (Leitung Pflegesektor)	115	160	50	110	462
Pflegedienstleitung (Mittelgrosse Institution)	115	135	40	130	462
Pflegefachperson HF	80	190	150	20	342
Pflegefachperson HF (IPS / Anästhesie)	85	215	160	20	368
Stationsleitung (mit grösserem Pflegeanteil, kleine Station)	100	180	150	70	424
Stationsleitung (wenig Pflegeanteil, grosse Station)	100	130	50	90	396
TOA (OPS)	80	175	225	20	351

Da Abakaba bezüglich der Zusammensetzung und Bepunktung der Einzelmerkmale kein öffentlich zugängliches Instrument ist, können die Einstufungen der Einzelmerkmale an dieser Stelle nicht im Detail dargestellt werden. Sämtliche Einstufungen wurden in der Projektgruppe nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen.

Unter Anwendung der in 5.3 genannten, aufgrund der Analyseergebnisse der Vergleichsfunktionen erarbeiteten Umrechnungsformel ergeben sich für die untersuchten Pflegefunktionen folgende Ergebnisse (Reihenfolge gemäss Abakaba-Punkten):

	Abakaba-Punkte	Gehaltsklasse Kanton Bern	Gehaltsklasse gemäss Abakaba	Differenz Gehaltsklassen
Pflegeassistent/in	173	9	9	0
Fachangestellte/r Gesundheit	231	13 (Anlaufstufe) ²¹	11	-2
Pflegefachperson HF	342	15	17	2
TOA	351	17	17	0
Pflegefachperson HF (IPS / Anästhesie)	368	17	18	1
Stationsleitung (wenig Pflegeanteil, grosse Station)	396	18	19	1
Stationsleitung (mit grösserem Pflegeanteil, kleine Station)	424	18	21	3
Pflegedienstleitung (Leitung Pflegesektor)	462	20	22	2
Pflegedienstleitung (Mittelgrosse Institution)	462	23	22	-1
Pflegedienstleitung (Grossspital)	496	24	24	0

Die durchschnittliche Gehaltsklassendifferenz der Vergleichsfunktionen zwischen den Einstufungen gemäss Abakaba und kantonalen Einstufungen für die untersuchten Pflegefunktionen beträgt 0.8 Gehaltsklassen. Ohne Berücksichtigung der aktuell zu hoch eingestuften Funktion Fachangestellte/r Gesundheit ergibt sich sogar eine durchschnittliche Differenz von 1.11 Gehaltsklassen.

7. Interpretation

Aufgrund der geringen Anzahl untersuchter Funktionen muss die durchschnittliche Differenz zwischen den Gehaltsklassen zwar vorsichtig interpretiert werden. Sie weist aber auf eine tendenzielle Unterbewertung der Pflegefunktionen hin, auch wenn dies nicht für sämtliche Funktionen zutrifft.

²¹ Es kommt die Anlaufstufe der Gehaltsklasse 13 zur Anwendung, was frankenmässig in etwa der Gehaltsklasse 11 / Stufe 0 entspricht. Ausserdem ist diese Einstufung provisorisch

Unter Berücksichtigung des in 5.3 genannten 'Toleranzbereiches' von plus / minus einer Lohnklasse können die kantonalbernerischen Einstufungen folgender Funktionen als unproblematisch gelten:

- Pflegeassistent/in
- TOA (OPS)
- Pflegefachperson HF (IPS / Anästhesie)
- Stationsleitung (wenig Pflegeanteil)
- Pflegedienstleitung (Mittelgrosse Institution)
- Pflegedienstleitung (Grossspital)

Fachangestellte/r Gesundheit

Die Funktion Fachangestellte/r Gesundheit ist im kantonalbernerischen Einreihungsplan um mindestens eine Gehaltsklasse zu hoch eingestuft. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass für dieses relativ neue Ausbildungsprofil die fachlichen Anforderungen tiefer sind als für die frühere so genannte FA SRK-Ausbildung, die nicht direkt nach der obligatorischen Schulzeit begonnen werden konnte, aber heute durch die Fachangestellte/r Gesundheit teilweise ersetzt wird.

Kommentar SBK: Dieses Ergebnis widerspiegelt unsere Erfahrung, dass Fachangestellte Gesundheit in der Praxis häufig für Pflegetätigkeiten eingesetzt werden, für die das Ausbildungsprofil eigentlich nicht ausreicht.

Pflegefachperson HF

Die Funktion Pflegefachperson HF ist im kantonalbernerischen Einreihungsplan um mindestens eine Gehaltsklasse zu tief eingestuft. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass für dieses relativ neue Ausbildungsprofil die fachlichen Anforderungen deutlich höher sind als für die frühere so genannte DN2-Ausbildung, die durch die Ausbildungen an den höheren Fachschulen ersetzt wurde.

Kommentar SBK: Dieses Ergebnis zeigt den Anpassungsbedarf der kantonalen Richtpositionsumschreibungen auf, welche weder die Tertiarisierung der Pflegestudiengänge noch die höheren Anforderungen in der Berufspraxis berücksichtigt.

Pflegedienstleitung (Leitung eines Pflegesektors)

Die Funktion Pflegedienstleitung (Leitung eines Pflegesektors) ist im kantonalbernerischen Einreihungsplan um mindestens eine Gehaltsklasse zu tief eingestuft. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass diese Funktion anforderungsmässig auf der Funktion Pflegefachperson HF aufbaut, sodass die Untersuchungseffekte mit der Funktion Pflegefachperson HF vergleichbar sind.

Stationsleitung (mit Pflegeanteil, kleine Station).

Um mindestens zwei Gehaltsklassen zu tief eingestuft ist die Funktion Stationsleitung (mit Pflegeanteil, kleine Station). Dies ist darauf zurückzuführen, dass im kantonalbernerischen Einreihungsplan für die Einstufung der Stationsleitung der Pflegeanteil nicht berücksichtigt wird.

Kommentar SBK: Dieses Ergebnis zeigt auf, dass eine Berücksichtigung des psychosozial und physisch anspruchsvollen Pflegeanteils bei der Einstufung von Stationsleitungen notwendig ist.

8. Auswirkung von Fachhochschulausbildungen auf die Gehaltsklasseneinstufungen

Wie in Abschnitt 5.2 dargestellt, gehen wir für die vorliegende Untersuchung bezüglich der fachlichen Anforderungen der Pflegefunktionen (ausgenommen Fachangestellte/r Gesundheit) jeweils vom Niveau der Höheren Fachschule (HF) aus. Würde für die betreffenden Funktionsbewertungen das Fachhochschulniveau berücksichtigt, lägen die resultierenden Gehaltsklassen jeweils um 2 Klassen höher, weil das Ausbildungsniveau für die resultierende Einstufung in sämtlichen Lohnsystemen ein relativ hohes Gewicht hat.

Kommentar SBK: Dieses Ergebnis widerspiegelt das Dilemma bei der Gehaltseinreihung der Funktion diplomierte Pflegefachfrau/-mann, welche auf zwei unterschiedlichen Ausbildungsniveaus gelehrt wird. Die AbsolventInnen der Fachhochschule müssten demnach zwei Gehaltsklassen höher eingestuft werden als die AbsolventInnen der Höheren Fachschule. Dies, obwohl die Anforderungen und Belastungen in der Praxis gleichwertig sind. Demgegenüber müssen gemäss Gleichstellungsgesetz (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) die Gehaltsklassen von Pflegefachpersonen HF und FH identisch sein (bei gleicher Funktion).

Die Bewertung nach Abakaba ergibt für die Funktion Pflege HF mindestens 1 Gehaltsklasse mehr, also 16-17, für die Funktion Pflege FH dagegen 18. Damit zum einen gegenüber den Absolvent/innen der Fachhochschule bezüglich höherem Ausbildungsniveau und zum anderen dem Gleichstellungsgesetz in der Berufspraxis einigermaßen Genüge getan werden kann, monieren wir die Einreihung der Pflege FH und HF in die Gehaltsklasse 17. Das Dilemma der Einreihung der Diplome HF und FH für gleichwertige Funktionen setzt sich in den höheren Funktionen fort, zum Beispiel bei StationsleiterInnen, PflegedienstleiterInnen usw.

9. Gehaltsklassenforderungen des SBK Bern

Gemäss den Ergebnissen nach Abakaba und unter Berücksichtigung der Erwägungen unter Kapitel 8 ergeben sich für den SBK Bern die folgenden Einreihungsforderungen:

Pflegeassistent/in / Pflegeassistent/in

Geforderte Gehaltsklasse: 9, CHF 4'201.55²² (unverändert)

Fachangestellte/r Gesundheit

Geforderte Gehaltsklasse: 13, CHF 4'481.85 (unverändert, mit minus 10 Anlaufstufen) oder 11 (-2), CHF 4'491.30 (ohne Anlaufstufe, entspricht in etwa bisheriger Einstufung GK 13 mit Anlaufstufe)

Pflegefachperson HF/FH

Geforderte Gehaltsklasse: 17 (+2), CHF 5'776.35 (Begründung: Berücksichtigung des Anteils an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

²² Gehaltsklassentabelle ab 01.01.2013 Kantonspersonal, Grundgehalt (Lohnstufe 0), Monatsgehalt, ohne 13. Monatsgehalt, ohne Sozialzulagen

TOA

Geforderte Gehaltsklasse: 17, CHF 5'776.35 (unverändert)

Pflegefachperson HF (IPS / Anästhesie)

Geforderte Gehaltsklasse: 18 (+1), CHF 6'061.25 (Begründung: Berücksichtigung des Anteils an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

Stationsleitung (wenig Pflegeanteil, grosse Station)

Geforderte Gehaltsklasse: 19 (+1), CHF 6'368.90 (Begründung: Berücksichtigung des Anteils an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

Stationsleitung (mit grösserem Pflegeanteil, kleine Station)

Geforderte Gehaltsklasse: 20 (+2), CHF 6'700.45 (Begründung: Berücksichtigung des Pflegeanteils sowie Anteil an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

Pflegedienstleitung (Leitung Pflegesektor)

Geforderte Gehaltsklasse: 22 (+2), CHF 7'438.70 (Begründung: Berücksichtigung des Anteils an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

Pflegedienstleitung (Mittelgrosse Institution)

Geforderte Gehaltsklasse: 23, 7'847.65 (unverändert)

Pflegedienstleitung (Grossspital)

Geforderte Gehaltsklasse: 25 (+1), CHF 8'749.95 (Begründung: Berücksichtigung des Anteils an Fachhochschulabsolvent/innen und des Gleichstellungsgesetzes)

10. Individuelle Einstufungen innerhalb der Gehaltsklassen (Gehaltsstufen)

Wie bereits in Abschnitt 2 dargestellt, ist die anforderungsgerechte Gehaltsklasseneinstufung eine notwendige, aber im Einzelfall leider nicht hinreichende Voraussetzung für gleichstellungsgerechte Löhne, weil der individuelle Lohn zusätzlich durch die Gehaltsstufe definiert ist. Es war nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung, die Regelungen der einzelnen Institutionen bezüglich der Handhabung der Gehaltsstufen zu berücksichtigen. Es ist entscheidend, dass diese Regelungen einheitlich und nachvollziehbar sind. Festgelegt werden müssen:

- Die Anrechnung von Berufs- bzw. Erfahrungsjahren bei Funktionseintritt
- Die Gewährung eines jährlichen Lohnstufenanstiegs bei 'normaler' Leistung
- Die Gewährung eines überdurchschnittlichen Lohnstufenanstiegs bei überdurchschnittlicher Leistung

Kommentar SBK: Wir könnten uns in einem nächsten Projekt mit dieser Thematik auseinandersetzen und diesbezügliche Empfehlungen oder Richtlinien erarbeiten.

VI Fazit und Ausblick des SBK Bern

Als wichtigstes Ergebnis gilt festzuhalten, dass die Einreihung der Funktion „diplomierte Pflegefachfrau/-mann“ in die Gehaltsklasse 15 nicht mehr akzeptabel ist.

Betreffend Einreihung der Diplomstufe Pflege ergeben die parallelen Abschlüsse auf Stufe tertiär A und B tatsächlich Ungereimtheiten, die nur in Annäherung an die Lohngerechtigkeit gelöst werden können. Mit der Einreihung in die Gehaltsklasse 17, wie wir es vorschlagen, würde der Tertiarisierung der Ausbildung grösstenteils Rechnung getragen - knapp in Bezug auf die Fachhochschulabsolvent/innen, aber richtig mit Blick auf die Gleichwertigkeitsgerechtigkeit in der Berufspraxis.

Die Ergebnisse bei den höheren Funktionsstufen folgen - entsprechend der Bewertung des Ausbildungsniveaus - der Grundausbildung. Wir haben unsere Einreihungsforderungen logisch abgeleitet.

Das relativ tiefere Ergebnis bei der Einreihung der „Fachangestellten Gesundheit“ legt die Überprüfung des Berufsprofils nahe. Entweder sollte das Ausbildungsniveau der pflegerischen Anteile angehoben oder die Berufspraxis dem aktuellen Ausbildungsprofil angepasst werden. Die zugewiesene Verantwortung im Berufsalltag darf nicht höher sein als im Ausbildungsprofil vorgesehen.

Mit der Studie von Barbara Zimmermann (s. oben) und unserer Analyse liegen Daten vor, welche die Anpassung der Gehaltsordnung an die Anforderungen in den Gesundheitsberufen, und insbesondere in der Pflege, dringend nahelegen. Wir erwarten, dass der Kanton in seiner Versorgungspflicht gegenüber der Bevölkerung den personellen Aspekt in genügendem Mass würdigt und entsprechend handelt. Der aktuelle Spardruck kann kein Argument gegen die erwähnten Forderungen sein, weil verlorene Qualität und zu wenig und nicht ausreichend qualifiziertes Pflegepersonal letztlich teurer zu stehen kommen als eine stabile Profession, qualitativ hoch stehende Leistungen und befriedigte Berufstätige, die mit Interesse und Ausdauer ihrer Sache dienen.

Der SBK Bern wird sich konsequent dafür einsetzen, dass die Löhne seiner Mitglieder den ausgewiesenen Erfordernissen angepasst werden. Der seit 1997 unveränderte kantonale Einreihungsplan (Richtpositionumschreibungen) muss umgehend den aktuellen Erkenntnissen angepasst werden. Unabhängig davon empfehlen wir den arbeitgebenden Institutionen, unsere Forderungen umzusetzen.



Personalamt des Kantons Bern

Gehaltsklassentabelle ab 01.01.2013 Kantonspersonal

Monatsgehalt

Ohne 13. Monatsgehalt; ohne Sozialzulagen

Seite 1/4

Gehaltsklasse	GK 01	GK 02	GK 03	GK 04	GK 05	GK 06	GK 07	GK 08	GK 09	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15
-12							3'611.80	3'711.55	3'823.40	3'948.35	4'087.05	4'240.35	4'409.20	4'594.25	4'796.65
-11							3'552.35	3'641.55	3'742.15	3'854.95	3'980.90	4'120.75	4'275.30	4'445.50	4'636.20
-10							3'581.40	3'671.35	3'772.75	3'886.45	4'013.45	4'154.45	4'310.25	4'481.85	4'670.00
-09							3'610.40	3'701.10	3'803.35	3'917.95	4'046.00	4'188.10	4'345.20	4'518.20	4'707.85
-08							3'639.45	3'730.85	3'833.90	3'949.45	4'078.50	4'221.80	4'380.15	4'554.55	4'745.70
-07							3'668.50	3'760.65	3'864.50	3'981.00	4'111.05	4'255.50	4'415.10	4'590.90	4'783.60
-06							3'697.55	3'790.40	3'895.10	4'012.50	4'143.60	4'289.15	4'450.05	4'627.20	4'821.45
-05							3'726.55	3'820.15	3'925.70	4'044.00	4'176.15	4'322.85	4'485.00	4'663.55	4'859.30
-04							3'755.60	3'849.95	3'956.25	4'075.50	4'208.70	4'356.55	4'519.95	4'699.90	4'897.20
-03							3'784.65	3'879.70	3'986.85	4'107.05	4'241.25	4'390.20	4'554.90	4'736.25	4'935.05
-02							3'813.70	3'909.50	4'017.45	4'138.55	4'273.75	4'423.90	4'589.85	4'772.60	4'972.90
-01							3'842.70	3'939.25	4'048.05	4'170.05	4'306.30	4'457.60	4'624.80	4'808.90	5'010.75
Grundgehalt	3'542.75	3'590.40	3'646.40	3'711.40	3'786.20	3'871.75	3'969.00	4'078.65	4'201.55	4'338.85	4'491.30	4'659.75	4'845.25	5'048.65	5'271.05
+01	3'569.30	3'617.35	3'673.75	3'739.25	3'814.60	3'900.80	3'998.80	4'109.20	4'233.05	4'371.40	4'524.95	4'694.65	4'881.60	5'086.50	5'310.55
+02	3'595.85	3'644.25	3'701.10	3'767.05	3'843.00	3'929.85	4'028.55	4'139.80	4'264.60	4'403.95	4'558.65	4'729.60	4'917.95	5'124.35	5'350.10
+03	3'622.45	3'671.20	3'728.45	3'794.90	3'871.40	3'958.85	4'058.30	4'170.40	4'296.10	4'436.45	4'592.35	4'764.55	4'954.25	5'162.25	5'389.65
+04	3'649.00	3'698.15	3'755.80	3'822.75	3'899.80	3'987.90	4'088.10	4'201.00	4'327.60	4'469.00	4'626.00	4'799.50	4'990.60	5'200.10	5'429.15
+05	3'675.60	3'725.05	3'783.15	3'850.60	3'928.20	4'016.95	4'117.85	4'231.60	4'359.10	4'501.55	4'659.70	4'834.45	5'026.95	5'237.95	5'468.70
+06	3'702.15	3'752.00	3'810.50	3'878.40	3'956.60	4'046.00	4'147.60	4'262.15	4'390.65	4'534.10	4'693.40	4'869.40	5'063.30	5'275.85	5'508.25
+07	3'728.70	3'778.90	3'837.85	3'906.25	3'985.00	4'075.00	4'177.40	4'292.75	4'422.15	4'566.65	4'727.05	4'904.35	5'099.65	5'313.70	5'547.75
+08	3'755.30	3'805.85	3'865.20	3'934.10	4'013.35	4'104.05	4'207.15	4'323.35	4'453.65	4'599.20	4'760.75	4'939.30	5'135.95	5'351.55	5'587.30
+09	3'781.85	3'832.75	3'892.55	3'961.90	4'041.75	4'133.10	4'236.90	4'353.95	4'485.15	4'631.70	4'794.45	4'974.25	5'172.30	5'389.40	5'626.85
+10	3'809.45	3'859.70	3'919.90	3'989.75	4'070.15	4'162.15	4'266.70	4'384.55	4'516.70	4'664.25	4'828.10	5'009.20	5'208.65	5'427.30	5'666.35
+11	3'835.00	3'886.60	3'947.25	4'017.60	4'098.55	4'191.20	4'296.45	4'415.10	4'548.20	4'696.80	4'861.50	5'044.15	5'245.00	5'465.15	5'705.90
+12	3'861.60	3'913.55	3'974.60	4'045.45	4'126.95	4'220.20	4'326.20	4'445.70	4'579.70	4'729.35	4'895.30	5'079.10	5'281.35	5'503.00	5'745.45
+13	3'888.15	3'940.50	4'001.95	4'073.25	4'155.35	4'249.25	4'356.00	4'476.30	4'611.20	4'761.90	4'929.20	5'114.05	5'317.65	5'540.90	5'784.95
+14	3'914.70	3'967.40	4'029.30	4'101.10	4'183.75	4'278.30	4'385.75	4'506.90	4'642.70	4'794.45	4'962.85	5'149.00	5'354.00	5'578.75	5'824.50
+15	3'941.30	3'994.35	4'056.65	4'128.95	4'212.15	4'307.35	4'415.55	4'537.50	4'674.25	4'826.95	4'996.55	5'183.95	5'390.35	5'616.60	5'864.05
+16	3'967.85	4'021.25	4'084.00	4'156.75	4'240.55	4'336.35	4'445.30	4'568.05	4'705.75	4'859.50	5'030.25	5'218.90	5'426.70	5'654.45	5'903.55
+17	3'994.45	4'048.20	4'111.35	4'184.60	4'268.95	4'365.40	4'475.05	4'598.65	4'737.25	4'892.05	5'063.90	5'253.85	5'463.00	5'692.35	5'943.10
+18	4'021.00	4'075.10	4'138.70	4'212.45	4'297.35	4'394.45	4'504.85	4'629.25	4'768.75	4'924.60	5'097.60	5'288.80	5'499.35	5'730.20	5'982.65
+19	4'047.55	4'102.05	4'166.05	4'240.30	4'325.75	4'423.85	4'534.60	4'659.85	4'800.30	4'957.15	5'131.30	5'323.75	5'535.70	5'768.05	6'022.15
+20	4'074.15	4'129.00	4'193.40	4'268.10	4'354.15	4'452.50	4'564.35	4'690.45	4'831.80	4'989.70	5'164.95	5'358.70	5'572.05	5'805.95	6'061.70
+21	4'100.70	4'155.90	4'220.75	4'295.95	4'382.55	4'481.55	4'594.15	4'721.00	4'863.30	5'022.20	5'198.65	5'393.65	5'608.40	5'843.80	6'101.25
+22	4'127.30	4'182.85	4'248.10	4'323.80	4'410.90	4'510.60	4'623.90	4'751.60	4'894.80	5'054.75	5'232.35	5'428.60	5'644.70	5'881.65	6'140.75
+23	4'153.85	4'209.75	4'275.40	4'351.60	4'439.30	4'539.65	4'653.65	4'782.20	4'926.35	5'087.30	5'266.00	5'463.55	5'681.05	5'919.55	6'180.30
+24	4'180.40	4'236.70	4'302.75	4'379.45	4'467.70	4'568.65	4'683.45	4'812.80	4'957.85	5'119.85	5'299.70	5'498.50	5'717.40	5'957.40	6'219.85
+25	4'207.00	4'263.60	4'330.10	4'407.30	4'496.10	4'597.70	4'713.20	4'843.40	4'989.35	5'152.40	5'333.40	5'533.75	5'753.75	5'995.25	6'259.35
+26	4'233.55	4'290.55	4'357.45	4'435.15	4'524.50	4'626.75	4'742.95	4'873.95	5'020.85	5'184.95	5'367.05	5'568.35	5'790.10	6'033.10	6'298.90
+27	4'260.15	4'317.45	4'384.80	4'462.95	4'552.90	4'655.80	4'772.75	4'904.55	5'052.40	5'217.45	5'400.75	5'603.30	5'826.40	6'071.00	6'338.40
+28	4'286.70	4'344.40	4'412.15	4'490.80	4'581.30	4'684.85	4'802.50	4'935.15	5'083.90	5'250.00	5'434.45	5'638.25	5'862.75	6'108.85	6'377.95
+29	4'313.25	4'371.35	4'439.50	4'518.65	4'609.70	4'713.85	4'832.25	4'965.75	5'115.40	5'282.55	5'468.15	5'673.20	5'899.10	6'146.70	6'417.50
+30	4'339.85	4'398.25	4'466.85	4'546.45	4'638.10	4'742.90	4'862.05	4'996.35	5'146.90	5'315.10	5'501.80	5'708.15	5'935.45	6'184.60	6'457.00
+31	4'366.40	4'425.20	4'494.20	4'574.30	4'666.50	4'771.95	4'891.80	5'026.90	5'178.40	5'347.65	5'535.50	5'743.10	5'971.80	6'222.45	6'496.55
+32	4'393.00	4'452.10	4'521.55	4'602.15	4'694.90	4'801.00	4'921.60	5'057.50	5'209.95	5'380.15	5'569.20	5'778.05	6'008.10	6'260.30	6'536.10
+33	4'419.55	4'479.05	4'548.90	4'629.95	4'723.30	4'830.00	4'951.35	5'088.10	5'241.45	5'412.70	5'602.85	5'813.00	6'044.45	6'298.20	6'575.60

Gehaltsstufe

Gemäss Art. 3, Abs. 1 der Einstiegsstufenverordnung vom 13. Sept. 2006 darf das Grundgehalt der Gehaltsklasse 1 nicht unterschritten werden.

Gehaltsstufe		GK 01	GK 02	GK 03	GK 04	GK 05	GK 06	GK 07	GK 08	GK 09	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15
+34	4'446.15	4'505.95	4'576.25	4'657.80	4'751.70	4'859.05	4'981.10	5'118.70	5'272.95	5'445.25	5'636.55	5'842.95	6'068.80	6'316.05	6'585.15	+34
+35	4'472.70	4'532.90	4'603.60	4'685.65	4'780.10	4'888.10	5'010.90	5'149.25	5'304.45	5'477.80	5'670.25	5'882.90	6'117.15	6'373.90	6'654.70	+35
+36	4'499.25	4'559.85	4'630.95	4'713.50	4'808.50	4'917.15	5'040.65	5'179.85	5'336.00	5'510.35	5'703.90	5'917.85	6'153.45	6'411.75	6'694.20	+36
+37	4'525.85	4'586.75	4'658.30	4'741.30	4'836.85	4'946.15	5'070.40	5'210.45	5'367.50	5'542.90	5'737.80	5'952.80	6'189.80	6'449.65	6'733.75	+37
+38	4'552.40	4'613.70	4'685.65	4'769.15	4'865.25	4'975.20	5'100.20	5'241.05	5'399.00	5'575.40	5'771.30	5'987.75	6'226.15	6'487.50	6'773.30	+38
+39	4'579.00	4'640.60	4'713.00	4'797.00	4'893.65	5'004.25	5'129.25	5'271.65	5'430.50	5'607.95	5'804.95	6'022.70	6'262.50	6'525.35	6'812.80	+39
+40	4'605.55	4'667.55	4'740.35	4'824.80	4'922.05	5'033.30	5'159.70	5'302.20	5'462.05	5'640.50	5'838.65	6'057.65	6'298.85	6'563.25	6'852.35	+40
+41	4'632.10	4'694.45	4'767.70	4'852.65	4'950.45	5'062.30	5'189.50	5'332.80	5'493.55	5'673.05	5'872.35	6'092.60	6'335.15	6'601.90	6'891.90	+41
+42	4'658.70	4'721.40	4'795.05	4'880.50	4'978.85	5'091.35	5'219.25	5'364.00	5'526.55	5'708.15	5'939.70	6'182.50	6'437.85	6'708.95	6'990.95	+42
+43	4'685.25	4'748.30	4'822.40	4'908.35	5'007.25	5'120.40	5'249.00	5'394.00	5'556.55	5'738.15	5'939.70	6'182.50	6'437.85	6'708.95	6'990.95	+43
+44	4'711.85	4'775.25	4'849.75	4'936.15	5'035.65	5'149.45	5'278.80	5'424.60	5'588.10	5'770.65	5'973.40	6'197.45	6'444.20	6'714.70	7'010.50	+44
+45	4'738.40	4'802.20	4'877.10	4'964.00	5'064.05	5'178.45	5'308.55	5'455.15	5'619.60	5'803.20	6'007.10	6'232.40	6'480.55	6'752.55	7'050.00	+45
+46	4'764.95	4'829.10	4'904.45	4'991.85	5'092.45	5'207.50	5'338.30	5'485.75	5'651.10	5'835.75	6'040.75	6'267.35	6'516.85	6'790.40	7'089.55	+46
+47	4'791.55	4'856.05	4'931.80	5'019.65	5'120.85	5'236.55	5'368.10	5'516.35	5'682.60	5'868.30	6'074.45	6'302.30	6'553.20	6'828.30	7'129.10	+47
+48	4'818.10	4'882.95	4'959.15	5'047.50	5'149.25	5'265.60	5'397.85	5'546.95	5'714.10	5'900.85	6'108.15	6'337.25	6'589.55	6'866.15	7'168.60	+48
+49	4'844.70	4'909.90	4'986.50	5'075.35	5'177.65	5'294.65	5'427.60	5'577.55	5'745.65	5'933.40	6'141.80	6'372.20	6'625.90	6'904.00	7'208.15	+49
+50	4'871.25	4'936.80	5'013.80	5'103.20	5'206.05	5'323.65	5'457.40	5'608.10	5'777.15	5'965.90	6'175.50	6'407.10	6'662.25	6'941.90	7'247.70	+50
+51	4'897.80	4'963.75	5'041.15	5'131.00	5'234.40	5'352.70	5'487.15	5'638.70	5'808.65	5'998.45	6'209.20	6'442.05	6'698.55	6'979.75	7'287.20	+51
+52	4'924.40	4'990.70	5'068.50	5'158.85	5'262.80	5'381.75	5'516.95	5'669.30	5'840.15	6'031.00	6'242.85	6'477.00	6'734.90	7'017.60	7'326.75	+52
+53	4'950.95	5'017.60	5'095.85	5'186.70	5'291.20	5'410.80	5'546.75	5'699.90	5'871.70	6'063.55	6'276.55	6'511.95	6'771.25	7'055.45	7'366.30	+53
+54	4'977.55	5'044.55	5'123.20	5'214.50	5'319.60	5'439.80	5'576.45	5'730.50	5'903.20	6'096.10	6'310.25	6'546.90	6'807.60	7'093.35	7'405.80	+54
+55	5'004.10	5'071.45	5'150.55	5'242.35	5'348.00	5'468.85	5'606.25	5'761.05	5'934.70	6'128.65	6'343.95	6'581.85	6'843.90	7'131.20	7'445.35	+55
+56	5'030.70	5'098.40	5'177.90	5'270.20	5'376.40	5'497.90	5'636.00	5'791.65	5'966.20	6'161.15	6'377.60	6'616.80	6'880.25	7'169.05	7'484.30	+56
+57	5'057.25	5'125.30	5'205.25	5'298.05	5'404.80	5'526.95	5'665.75	5'822.25	5'997.75	6'193.70	6'411.30	6'651.75	6'916.60	7'206.95	7'524.40	+57
+58	5'083.80	5'152.25	5'232.60	5'325.85	5'433.20	5'555.95	5'695.55	5'852.85	6'029.25	6'226.25	6'445.00	6'686.70	6'952.95	7'244.80	7'563.95	+58
+59	5'110.40	5'179.15	5'259.95	5'353.70	5'461.60	5'585.00	5'725.30	5'883.45	6'060.75	6'258.80	6'468.65	6'721.65	6'989.30	7'282.65	7'603.45	+59
+60	5'136.95	5'206.10	5'287.30	5'381.55	5'490.00	5'614.05	5'755.05	5'914.00	6'092.25	6'291.35	6'512.35	6'756.60	7'025.60	7'320.50	7'643.00	+60
+61	5'163.55	5'233.05	5'314.65	5'409.35	5'518.40	5'643.10	5'784.85	5'944.80	6'123.75	6'323.85	6'546.05	6'791.55	7'061.95	7'358.40	7'682.55	+61
+62	5'190.10	5'259.95	5'342.00	5'437.20	5'546.80	5'672.10	5'814.60	5'975.20	6'155.30	6'356.40	6'579.70	6'826.50	7'098.30	7'396.25	7'722.05	+62
+63	5'216.65	5'286.90	5'369.35	5'465.05	5'575.20	5'701.15	5'844.35	6'005.80	6'186.80	6'388.95	6'613.40	6'861.45	7'134.65	7'434.10	7'761.60	+63
+64	5'243.25	5'313.80	5'396.70	5'492.85	5'603.60	5'730.20	5'874.15	6'036.40	6'218.30	6'421.50	6'647.10	6'896.40	7'171.00	7'472.00	7'801.15	+64
+65	5'269.30	5'340.75	5'424.05	5'520.70	5'631.95	5'759.25	5'903.90	6'066.95	6'249.80	6'454.05	6'680.75	6'931.35	7'207.30	7'509.85	7'840.85	+65
+66	5'296.40	5'367.65	5'451.40	5'548.55	5'660.35	5'788.30	5'933.65	6'097.55	6'281.35	6'486.60	6'714.45	6'966.30	7'243.65	7'547.70	7'880.20	+66
+67	5'322.95	5'394.60	5'478.75	5'576.40	5'688.75	5'817.30	5'963.45	6'128.15	6'312.85	6'519.10	6'748.15	7'001.25	7'280.00	7'585.60	7'919.75	+67
+68	5'349.50	5'421.55	5'506.10	5'604.20	5'717.15	5'846.35	5'993.20	6'158.75	6'344.35	6'551.65	6'781.85	7'036.20	7'316.35	7'623.45	7'959.25	+68
+69	5'376.10	5'448.45	5'533.45	5'632.05	5'745.55	5'875.45	6'023.00	6'189.35	6'375.85	6'584.20	6'815.50	7'071.15	7'352.65	7'661.30	7'998.80	+69
+70	5'402.65	5'475.40	5'560.80	5'659.05	5'773.95	5'904.45	6'052.75	6'219.90	6'407.40	6'616.75	6'849.20	7'106.10	7'389.00	7'699.15	8'038.35	+70
+71	5'429.25	5'502.30	5'588.15	5'687.70	5'802.35	5'933.45	6'082.50	6'250.50	6'438.90	6'649.30	6'882.90	7'141.05	7'425.35	7'737.05	8'077.85	+71
+72	5'455.80	5'529.25	5'615.50	5'715.55	5'830.75	5'962.50	6'112.30	6'281.10	6'470.40	6'681.85	6'916.55	7'176.00	7'461.70	7'774.90	8'117.40	+72
+73	5'482.35	5'556.15	5'642.85	5'743.40	5'859.15	5'991.55	6'142.05	6'311.70	6'501.90	6'714.35	6'950.25	7'210.95	7'498.05	7'812.75	8'156.95	+73
+74	5'508.95	5'583.10	5'670.20	5'771.25	5'887.55	6'020.60	6'171.80	6'342.25	6'533.45	6'746.90	6'983.95	7'245.85	7'534.35	7'850.65	8'196.45	+74
+75	5'535.50	5'610.00	5'697.55	5'799.05	5'915.95	6'049.60	6'201.60	6'372.85	6'564.95	6'779.45	7'017.60	7'280.80	7'570.70	7'888.50	8'236.00	+75
+76	5'562.10	5'636.95	5'724.85	5'826.90	5'944.35	6'078.65	6'231.35	6'403.45	6'596.45	6'812.00	7'051.30	7'315.75	7'607.05	7'926.35	8'275.55	+76
+77	5'588.65	5'663.90	5'752.20	5'854.75	5'972.75	6'107.70	6'261.10	6'434.05	6'627.95	6'844.55	7'085.00	7'350.70	7'643.40	7'964.25	8'315.05	+77
+78	5'615.25	5'690.80	5'779.55	5'882.55	6'001.15	6'136.75	6'290.90	6'464.65	6'659.45	6'877.10	7'118.65	7'385.65	7'679.75	8'002.10	8'354.60	+78
+79	5'641.80	5'717.75	5'806.90	5'910.40	6'029.50	6'165.75	6'320.65	6'495.20	6'691.00	6'909.60	7'152.35	7'420.60	7'716.05	8'039.95	8'394.15	+79
+80	5'668.35	5'744.65	5'834.25	5'938.25	6'057.90	6'194.80	6'350.40	6'525.80	6'722.50	6'942.15	7'186.05	7'455.55	7'752.40	8'077.80	8'433.65	+80



Gehaltsklasse	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30
-12	5'017.05	5'256.45	5'515.70	5'795.70	6'097.40	6'421.60	6'769.25	7'141.35	7'538.75	7'962.45	8'413.35	8'892.35	9'400.45	9'938.65	10'507.95
-11	5'058.40	5'299.80	5'561.15	5'843.45	6'147.65	6'474.50	6'825.00	7'200.20	7'600.90	8'028.10	8'482.70	8'965.60	9'477.90	10'020.60	10'594.55
-10	5'099.75	5'343.10	5'606.65	5'891.25	6'197.90	6'527.45	6'880.80	7'259.05	7'663.05	8'093.70	8'552.40	9'038.90	9'555.40	10'102.50	10'681.15
-09	5'141.10	5'386.45	5'652.10	5'939.00	6'248.15	6'580.35	6'936.60	7'317.95	7'725.15	8'159.35	8'621.35	9'112.20	9'632.85	10'184.40	10'767.75
-08	5'182.45	5'429.75	5'697.55	5'986.75	6'298.40	6'633.30	6'992.40	7'376.80	7'787.30	8'224.95	8'690.70	9'185.50	9'710.35	10'266.30	10'854.35
-07	5'223.80	5'473.10	5'743.45	6'034.55	6'348.65	6'686.20	7'048.20	7'435.65	7'849.40	8'290.60	8'760.05	9'258.80	9'787.80	10'348.25	10'940.95
-06	5'265.15	5'516.40	5'788.45	6'082.30	6'398.90	6'739.15	7'103.95	7'494.50	7'911.55	8'356.20	8'829.40	9'332.05	9'865.30	10'430.15	11'027.55
-05	5'306.50	5'559.70	5'833.95	6'130.05	6'449.15	6'792.05	7'159.75	7'553.35	7'973.70	8'421.80	8'898.75	9'405.35	9'942.80	10'512.05	11'114.15
-04	5'347.85	5'603.05	5'879.40	6'177.85	6'499.40	6'845.00	7'215.55	7'612.20	8'035.80	8'487.45	8'968.05	9'478.65	10'020.25	10'593.95	11'200.75
-03	5'389.20	5'646.35	5'924.85	6'225.60	6'549.65	6'897.90	7'271.35	7'671.05	8'097.95	8'553.05	9'037.40	9'551.95	10'097.75	10'675.90	11'287.35
-02	5'430.55	5'689.70	5'970.30	6'273.35	6'599.90	6'950.85	7'327.15	7'729.95	8'160.10	8'618.70	9'106.75	9'625.20	10'175.20	10'757.80	11'373.95
-01	5'471.90	5'733.00	6'015.75	6'321.15	6'650.20	7'003.75	7'382.95	7'788.80	8'222.20	8'684.30	9'176.10	9'698.50	10'252.70	10'839.70	11'460.60
Grundgehalt	5'513.25	5'776.35	6'061.25	6'368.90	6'700.45	7'056.70	7'438.70	7'847.65	8'284.35	8'749.95	9'245.45	9'771.80	10'330.15	10'921.60	11'547.20
+01	5'554.60	5'819.65	6'106.70	6'416.65	6'750.75	7'109.60	7'494.50	7'906.50	8'346.50	8'815.55	9'314.75	9'845.10	10'407.65	11'003.55	11'633.80
+02	5'595.95	5'863.00	6'152.15	6'464.45	6'800.95	7'162.55	7'550.30	7'965.35	8'408.60	8'881.20	9'384.10	9'918.35	10'485.10	11'085.45	11'720.40
+03	5'637.30	5'906.30	6'197.60	6'512.20	6'851.20	7'215.45	7'606.10	8'024.20	8'470.75	8'946.80	9'453.45	9'991.65	10'562.60	11'167.35	11'807.00
+04	5'678.65	5'949.65	6'243.05	6'559.95	6'901.45	7'268.40	7'661.90	8'083.05	8'539.90	9'012.45	9'522.80	10'064.95	10'640.05	11'249.25	11'893.60
+05	5'720.00	5'992.95	6'288.50	6'607.75	6'951.70	7'321.30	7'717.65	8'141.95	8'595.00	9'078.05	9'592.15	10'138.25	10'717.55	11'331.20	11'980.20
+06	5'761.35	6'036.25	6'334.00	6'655.50	7'001.95	7'374.25	7'773.45	8'200.80	8'657.15	9'143.70	9'661.45	10'211.55	10'795.00	11'413.10	12'066.80
+07	5'802.70	6'079.60	6'379.45	6'703.25	7'052.20	7'427.15	7'829.25	8'259.65	8'719.30	9'209.30	9'730.80	10'284.80	10'872.50	11'495.00	12'153.40
+08	5'844.05	6'122.90	6'424.90	6'751.05	7'102.45	7'480.10	7'885.05	8'318.40	8'781.40	9'274.95	9'800.15	10'358.10	10'949.95	11'576.90	12'240.00
+09	5'885.40	6'166.25	6'470.35	6'798.80	7'152.70	7'533.00	7'940.85	8'377.35	8'843.55	9'340.55	9'869.50	10'431.40	11'027.45	11'658.85	12'326.60
+10	5'926.75	6'209.55	6'515.80	6'846.55	7'202.95	7'585.95	7'996.60	8'436.20	8'905.70	9'406.20	9'938.85	10'504.70	11'104.90	11'740.75	12'413.20
+11	5'968.10	6'252.90	6'561.30	6'894.35	7'253.20	7'638.85	8'052.40	8'495.10	8'967.80	9'471.80	10'008.20	10'577.95	11'182.40	11'822.65	12'499.80
+12	6'009.45	6'296.20	6'606.75	6'942.10	7'303.45	7'691.80	8'108.20	8'553.95	9'029.95	9'537.45	10'077.50	10'651.25	11'259.85	11'904.55	12'586.45
+13	6'050.80	6'339.55	6'652.20	6'989.85	7'353.70	7'744.70	8'164.00	8'612.80	9'092.10	9'603.05	10'146.85	10'724.55	11'337.35	11'986.50	12'673.05
+14	6'092.10	6'382.85	6'697.65	7'037.65	7'403.95	7'797.65	8'219.80	8'671.65	9'154.20	9'668.70	10'216.20	10'797.85	11'414.80	12'068.40	12'759.65
+15	6'133.45	6'426.15	6'743.10	7'085.40	7'453.25	7'850.55	8'275.55	8'730.50	9'216.35	9'734.30	10'285.55	10'871.10	11'492.30	12'150.30	12'846.25
+16	6'174.80	6'469.50	6'788.55	7'133.15	7'504.50	7'903.50	8'331.35	8'789.35	9'278.45	9'799.95	10'354.90	10'944.40	11'569.75	12'232.20	12'932.85
+17	6'216.15	6'512.80	6'834.05	7'180.95	7'554.75	7'956.40	8'387.15	8'848.20	9'340.60	9'865.55	10'424.20	11'017.70	11'647.25	12'314.10	13'019.45
+18	6'257.50	6'556.15	6'879.50	7'228.70	7'605.00	8'009.35	8'442.95	8'907.10	9'402.75	9'931.20	10'493.55	11'091.00	11'724.75	12'396.05	13'106.05
+19	6'298.85	6'599.45	6'924.95	7'276.50	7'655.25	8'062.25	8'498.75	8'965.95	9'464.85	9'996.80	10'562.90	11'164.30	11'802.20	12'477.95	13'192.65
+20	6'340.20	6'642.80	6'970.40	7'324.25	7'705.50	8'115.20	8'554.50	9'024.80	9'527.00	10'062.45	10'632.25	11'237.55	11'879.70	12'559.85	13'279.25
+21	6'381.55	6'686.10	7'015.85	7'372.00	7'755.75	8'168.10	8'610.30	9'083.65	9'589.15	10'128.05	10'701.60	11'310.85	11'957.15	12'641.75	13'365.85
+22	6'422.90	6'729.45	7'061.35	7'419.80	7'806.00	8'221.05	8'666.10	9'142.50	9'651.25	10'193.70	10'770.90	11'384.15	12'034.65	12'723.70	13'452.45
+23	6'464.25	6'772.75	7'106.80	7'467.55	7'856.25	8'273.95	8'721.90	9'201.35	9'713.40	10'259.30	10'840.25	11'457.45	12'112.10	12'805.60	13'539.05
+24	6'505.60	6'816.10	7'152.25	7'515.30	7'906.50	8'326.90	8'777.70	9'260.20	9'775.55	10'324.95	10'909.60	11'530.70	12'189.60	12'887.50	13'625.65
+25	6'546.95	6'859.40	7'197.70	7'563.10	7'956.75	8'379.80	8'833.50	9'319.10	9'837.65	10'390.55	10'978.95	11'604.00	12'267.05	12'969.40	13'712.30
+26	6'588.30	6'902.70	7'243.15	7'610.85	8'007.00	8'432.75	8'889.25	9'377.95	9'899.80	10'456.20	11'048.30	11'677.30	12'344.55	13'051.35	13'798.90
+27	6'629.65	6'946.05	7'288.60	7'658.60	8'057.25	8'485.65	8'945.05	9'436.80	9'961.95	10'521.80	11'117.65	11'750.60	12'422.00	13'133.25	13'885.50
+28	6'671.00	6'989.35	7'334.10	7'706.40	8'107.50	8'538.60	9'000.85	9'495.65	10'024.05	10'587.45	11'186.95	11'823.85	12'499.50	13'215.15	13'972.10
+29	6'712.35	7'032.70	7'379.55	7'754.15	8'157.75	8'591.50	9'056.65	9'554.50	10'086.20	10'653.05	11'256.30	11'897.15	12'576.95	13'297.05	14'058.70
+30	6'753.70	7'076.00	7'425.00	7'801.90	8'208.05	8'644.45	9'112.45	9'613.35	10'148.35	10'718.70	11'325.65	11'970.45	12'654.45	13'379.00	14'145.30
+31	6'795.05	7'119.35	7'470.45	7'849.70	8'258.30	8'697.35	9'168.20	9'672.20	10'210.45	10'784.30	11'395.00	12'043.75	12'731.90	13'460.90	14'231.90
+32	6'836.40	7'162.65	7'515.90	7'897.45	8'308.55	8'750.30	9'224.00	9'731.10	10'272.60	10'849.95	11'464.35	12'117.05	12'809.40	13'542.80	14'318.50
+33	6'877.75	7'206.00	7'561.40	7'945.20	8'358.80	8'803.20	9'279.80	9'789.95	10'334.75	10'915.55	11'533.65	12'190.30	12'886.85	13'624.70	14'405.10

Gehaltsklasse	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30
+34	6'919.10	7'249.30	7'606.85	7'993.00	8'409.05	8'856.15	9'335.60	9'848.80	10'396.85	10'981.20	11'603.00	12'263.60	12'964.35	13'706.65	14'491.70
+35	6'960.45	7'292.60	7'652.30	8'040.75	8'459.30	8'909.05	9'391.40	9'907.65	10'459.00	11'046.80	11'672.35	12'336.90	13'041.80	13'788.55	14'578.30
+36	7'001.80	7'335.95	7'697.75	8'088.50	8'509.55	8'962.50	9'447.15	9'966.50	10'521.15	11'112.45	11'741.70	12'410.20	13'119.30	13'870.45	14'664.90
+37	7'043.15	7'379.25	7'743.20	8'136.30	8'559.80	9'014.90	9'502.95	10'025.35	10'583.25	11'178.05	11'811.05	12'483.45	13'196.75	13'952.35	14'751.50
+38	7'084.50	7'422.60	7'788.70	8'184.05	8'610.05	9'067.85	9'558.75	10'084.20	10'645.40	11'243.70	11'890.40	12'556.75	13'274.25	14'034.30	14'838.15
+39	7'125.85	7'465.90	7'834.15	8'231.80	8'660.30	9'120.75	9'614.55	10'143.10	10'707.55	11'309.30	11'949.70	12'630.35	13'351.75	14'116.20	14'924.75
+40	7'167.20	7'509.25	7'879.60	8'279.60	8'710.55	9'173.70	9'670.30	10'201.95	10'769.65	11'374.95	12'019.05	12'700.35	13'429.20	14'198.10	15'011.35
+41	7'208.55	7'552.55	7'925.05	8'327.35	8'760.80	9'226.60	9'726.10	10'260.80	10'831.80	11'440.55	12'088.40	12'776.60	13'506.70	14'280.00	15'097.95
+42	7'249.90	7'595.90	7'970.50	8'375.10	8'811.05	9'279.55	9'781.90	10'319.65	10'893.90	11'506.20	12'157.75	12'849.90	13'584.15	14'361.95	15'184.55
+43	7'291.25	7'639.20	8'015.95	8'422.90	8'861.30	9'332.45	9'837.70	10'378.50	10'956.05	11'571.80	12'227.10	12'923.20	13'661.65	14'443.85	15'271.15
+44	7'332.60	7'682.55	8'061.45	8'470.65	8'911.55	9'385.40	9'893.50	10'437.35	11'018.20	11'637.45	12'296.40	12'996.50	13'739.10	14'525.75	15'357.75
+45	7'373.95	7'725.85	8'106.90	8'518.40	8'961.80	9'438.30	9'949.30	10'496.20	11'080.30	11'703.05	12'365.75	13'069.80	13'816.60	14'607.65	15'444.35
+46	7'415.30	7'769.15	8'152.35	8'566.20	9'012.10	9'491.25	10'005.05	10'555.10	11'142.45	11'768.70	12'435.10	13'143.05	13'894.05	14'689.60	15'530.95
+47	7'456.65	7'812.50	8'197.80	8'613.95	9'062.35	9'544.15	10'060.85	10'613.95	11'204.60	11'834.30	12'504.45	13'214.05	13'971.55	14'771.50	15'617.55
+48	7'498.00	7'855.80	8'243.25	8'661.70	9'112.60	9'597.10	10'116.65	10'672.80	11'266.70	11'899.95	12'573.80	13'289.65	14'049.00	14'853.40	15'704.15
+49	7'539.35	7'899.15	8'288.75	8'709.50	9'162.85	9'650.00	10'172.45	10'731.65	11'328.85	11'965.55	12'643.15	13'362.95	14'126.50	14'935.30	15'790.75
+50	7'580.70	7'942.45	8'334.20	8'757.25	9'213.10	9'702.95	10'228.25	10'790.50	11'391.00	12'031.20	12'712.45	13'436.20	14'203.95	15'017.20	15'877.35
+51	7'622.05	7'985.80	8'379.65	8'805.00	9'263.35	9'755.85	10'284.05	10'849.35	11'453.10	12'096.80	12'781.80	13'509.50	14'281.45	15'099.15	15'964.00
+52	7'663.40	8'029.10	8'425.10	8'852.80	9'313.60	9'808.80	10'339.80	10'908.25	11'515.25	12'162.45	12'851.15	13'582.80	14'358.90	15'181.05	16'050.60
+53	7'704.75	8'072.45	8'470.55	8'900.55	9'363.85	9'861.70	10'395.60	10'967.10	11'577.40	12'228.05	12'920.50	13'656.10	14'436.40	15'262.95	16'137.20
+54	7'746.10	8'115.75	8'516.00	8'948.30	9'414.10	9'914.65	10'451.40	11'025.95	11'639.50	12'293.70	12'989.85	13'729.35	14'513.85	15'344.85	16'223.80
+55	7'787.45	8'159.05	8'561.50	8'996.10	9'464.35	9'967.55	10'507.20	11'084.80	11'701.65	12'359.30	13'059.15	13'802.65	14'591.35	15'426.80	16'310.40
+56	7'828.80	8'202.40	8'606.95	9'043.85	9'514.60	10'020.50	10'563.00	11'143.65	11'763.80	12'424.95	13'128.50	13'875.95	14'668.80	15'508.70	16'397.00
+57	7'870.15	8'245.70	8'652.40	9'091.60	9'564.85	10'073.40	10'618.75	11'202.50	11'825.90	12'490.55	13'197.85	13'949.25	14'746.30	15'590.60	16'483.60
+58	7'911.50	8'289.05	8'697.85	9'139.40	9'615.10	10'126.35	10'674.55	11'261.35	11'888.05	12'556.15	13'267.20	14'022.55	14'823.75	15'672.50	16'570.20
+59	7'952.85	8'332.35	8'743.30	9'187.15	9'665.35	10'179.25	10'730.35	11'320.25	11'950.20	12'621.80	13'336.55	14'095.80	14'901.25	15'754.45	16'656.80
+60	7'994.20	8'375.70	8'788.80	9'234.90	9'715.60	10'232.20	10'786.15	11'379.10	12'012.30	12'687.40	13'405.85	14'169.10	14'978.75	15'836.35	16'743.40
+61	8'035.55	8'419.00	8'834.25	9'282.70	9'765.90	10'285.10	10'841.95	11'437.95	12'074.45	12'753.05	13'475.20	14'242.40	15'056.20	15'918.25	16'830.00
+62	8'076.90	8'462.35	8'879.70	9'330.45	9'816.15	10'338.05	10'897.70	11'496.80	12'136.60	12'818.65	13'544.55	14'315.70	15'133.70	16'000.15	16'916.60
+63	8'118.25	8'505.65	8'925.15	9'378.20	9'866.40	10'390.95	10'953.50	11'555.65	12'198.70	12'884.30	13'613.90	14'388.95	15'211.15	16'082.10	17'003.20
+64	8'159.60	8'549.00	8'970.60	9'426.00	9'916.65	10'443.90	11'009.30	11'614.50	12'260.85	12'949.90	13'683.25	14'462.25	15'288.65	16'164.00	17'089.85
+65	8'200.95	8'592.30	9'016.05	9'473.75	9'966.90	10'496.80	11'065.10	11'673.35	12'322.95	13'015.55	13'752.60	14'535.55	15'366.10	16'245.90	17'176.45
+66	8'242.30	8'635.60	9'061.55	9'521.50	10'017.15	10'549.75	11'120.90	11'732.25	12'385.10	13'081.15	13'821.90	14'608.85	15'443.60	16'327.80	17'263.05
+67	8'283.65	8'678.95	9'107.00	9'569.30	10'067.40	10'602.65	11'176.65	11'791.10	12'447.25	13'146.80	13'891.25	14'682.10	15'521.05	16'409.75	17'349.65
+68	8'325.00	8'722.25	9'152.45	9'617.05	10'117.65	10'655.60	11'232.45	11'849.95	12'509.35	13'212.40	13'960.60	14'755.40	15'598.55	16'491.65	17'436.25
+69	8'366.35	8'765.60	9'197.90	9'664.80	10'167.90	10'708.50	11'288.25	11'908.80	12'571.50	13'278.05	14'029.95	14'828.70	15'676.00	16'573.55	17'522.85
+70	8'407.70	8'808.90	9'243.35	9'712.60	10'218.15	10'761.45	11'344.05	11'967.65	12'633.65	13'343.65	14'099.30	14'902.00	15'753.50	16'655.45	17'609.45
+71	8'449.05	8'852.25	9'288.85	9'760.35	10'268.40	10'814.35	11'399.85	12'026.50	12'695.75	13'409.30	14'168.60	14'975.30	15'830.95	16'737.40	17'696.05
+72	8'490.40	8'895.55	9'334.30	9'808.10	10'318.65	10'867.30	11'455.60	12'085.35	12'757.90	13'474.90	14'237.95	15'048.55	15'908.45	16'819.30	17'782.65
+73	8'531.75	8'938.90	9'379.75	9'855.90	10'368.90	10'920.20	11'511.40	12'144.25	12'820.05	13'540.55	14'307.30	15'121.85	15'985.90	16'901.20	17'869.25
+74	8'573.10	8'982.20	9'425.20	9'903.65	10'419.15	10'973.15	11'567.20	12'203.10	12'882.15	13'606.15	14'376.65	15'195.15	16'063.40	16'983.10	17'955.85
+75	8'614.45	9'025.50	9'470.65	9'951.40	10'469.40	11'026.05	11'623.00	12'261.95	12'944.40	13'671.80	14'446.80	15'268.45	16'140.85	17'065.05	18'042.45
+76	8'655.80	9'068.85	9'516.10	9'999.20	10'519.65	11'079.00	11'678.80	12'320.80	13'006.45	13'737.40	14'515.30	15'341.70	16'218.35	17'146.95	18'129.05
+77	8'697.15	9'112.15	9'561.60	10'046.95	10'569.95	11'131.90	11'734.60	12'379.65	13'068.55	13'803.05	14'584.65	15'415.00	16'295.80	17'228.85	18'215.70
+78	8'738.50	9'155.50	9'607.05	10'094.70	10'620.20	11'184.85	11'790.35	12'438.50	13'130.70	13'868.65	14'654.00	15'488.30	16'373.30	17'310.75	18'302.30
+79	8'779.85	9'198.80	9'652.50	10'142.50	10'670.45	11'237.75	11'846.15	12'497.35	13'192.85	13'934.30	14'723.35	15'561.60	16'450.75	17'392.70	18'388.90
+80	8'821.20	9'242.15	9'697.95	10'190.25	10'720.70	11'290.70	11'901.95	12'556.25	13'254.95	13'999.90	14'792.70	15'634.85	16'528.25	17'474.60	18'475.50

Anhang II

Pflegepersonal

GK	Stellenbezeichnung	Beschreibung	Code
24	Leiter(in) Pflegedienst I	Leitung des Pflegedienstes an Grossspital, ca. 300 Betten ODER in Spital mit ausserordentlich hohen fachlichen und organisatorischen Anforderungen. Drei bis sechs direktunterstellte Obschwestern, -pfleger; 200 bis 300 Mitarbeitende. Mitglied der Direktion.	3110
23	Leiter(in) Pflegedienst II	Leitung des Pflegedienstes an mittlerem Spital, ca. 200 Betten ODER in Spital mit ausserordentlich hohen Anforderungen. Zwei bis drei direktunterstellte Obschwestern, -pfleger; 100 bis 150 Mitarbeitende. Mitglied der Direktion oder Geschäftsleitung.	3136
21	Stv. Leiter(in) Pflegedienst	Stellvertretung Pflegedienstleitung an einem Grossspital.	3196
20	Oberschwester, -pfleger	Leitung eines Pflegesektors, ab 50 Betten mit vier bis acht Stationen.	3222
19	Pflegeexperte(in) I	Verantwortung für interne Fort- und Weiterbildung an Grossspitälen ODER Projektverantwortung im Gesamtspital (Qualitätssicherung). Höfa II.	3246
19	Stv. Oberschwester, -pfleger	Stv. des, der Sektorenleiter(in).	3252
18	Hygieneschwester, -pfleger	Gesamtverantwortung für Hygienefragen an staatlichen Spitälern.	3268
18	Pflegeexperte(in) II	Projektverantwortung für Teilbereiche im Spital, Höfa II.	3279
18	Stationsschwester, -pfleger	Stationsleitung mit Ausbildungsauftrag in allen Disziplinen, Pflegeamtsgrösse: ca. fünf bis 13 Mitarbeitende je nach Stationsauftrag.	3284
17	Dipl. Gesundheitsschwester / -Pfleger DN II	Gesundheitspflege/Präventivmedizin mit Beratungsaufgaben.	3295
17	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger mit Zusatzausbildung IKP, IPS, OP, etc.	Schwester, Pfleger-Spezialist(in) mit ausserordentlich grosser Verantwortung und Risiko; Einsatzgebiet OP, Intensivstation, Onkologie, etc.	3296
17	Dipl. Schwester/Pfleger mit Höfa I mit Lehrauftrag	Dipl. Schwester, Pfleger mit Zusatzaufgaben und Verantwortung, Spezialaufgaben, wie z.B. Teillehrauftrag, Ausbildungsbegleitung auf Stationen, Erarbeitung Pflegekonzepte, Sozialarbeitsaufgaben.	3297
17	Stv. Stationsschwester, -pfleger	Stellvertretung der Stationsleitung und Verantwortung für Schülerbetreuung; ca. 5 bis 13 Mitarbeitende und Schüler(innen).	3317
16	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger DN II, Gruppenleiter(in)	Gruppenleiter(in) ODER dipl. Krankenschwester/-Pfleger mit Zusatzaufgaben, Gruppengrösse zwei bis vier Mitarbeitende sowie bis zwei Schüler(innen).	3326
15	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger DN II	Krankenpflege in komplexen Pflegesituationen mit hoher Anforderung in allen Disziplinen.	3356
15	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger mit dreijähriger Ausbildung AKP, Psy. KP, KWS	Krankenpflege in komplexen Pflegesituationen mit hoher Anforderung in allen Disziplinen.	3357
14	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger DN I	Krankenpflege in vorwiegend bekannter Pflegesituation mit normaler Anforderung in allen Disziplinen.	3381
14	Dipl. Krankenschwester/-Pfleger ohne Registrierung SRK	Krankenpflege in vorwiegend bekannter Pflegesituation mit normaler Anforderung in allen Disziplinen. Mit Ausländerdiplom.	3382
14	Pfleger(in) FA SRK I	Krankenpflegeaufgaben, die ausserordentliche hohe Anforderung stellen. FA SRK mit Nachweis des Fachwissens in den fünf Pflegefunktionen (= DN I).	3392
13	Pfleger(in) FA SRK II	Krankenpflege in bekannten Pflegesituationen in Geriatrie-, Alters- und Pflegeheimen ODER provisorische Einreihung von Fachangestellten Gesundheit/FaGe mit individuellem RPU-Code 554	3414
9	Pflegeassistent(in)	Selbständiges Arbeiten im zugewiesenen Pflegebereich. FASRK oder FASDK.	3480
8	Schwesternhilfe, Hilfspfleger	Mithilfe bei täglichen Verrichtungen auf der Station sowie pflegerische Verrichtungen an Patient(inn)en.	3486
5	Pflegehilfe	Mithilfe bei täglichen Verrichtungen auf der Station ohne pflegerische Verrichtungen an Patient(inn)en, mit erhöhter Verantwortung und Selbständigkeit im Aufgabengebiet.	3506

Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung

37

1. Januar 2013