

Anhörungsbericht vom 8. August 2022; Anpassung Lohnbänder (Änderung Personalreglement)

Beilage 3: Kantonaler Lohnvergleich VAKA

In der Abteilung Pflegeheime basieren die Lohnvergleiche des Verbandes Aargauischer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen auf den Angaben des Jahres 2020.

1. Administrative Sachbearbeitung

Die Löhne der administrativen Sachbearbeitungen sind ausnahmslos über dem Durchschnitt.

Die Mitarbeiterinnen sind je nach Aufgabengebiet und Anforderungen im Lohnband 3 zwischen 10 % und 90 % oder im Lohnband 4 zwischen 47 % und 60 % eingestuft. Ihre Löhne sind im Vergleich der VAKA ausnahmslos über dem Durchschnitt und innerhalb der Lohnbänder bestehen Entwicklungsmöglichkeiten. Eine Anpassung der Lohnbänder drängt sich nicht auf.

2. Hauswirtschaft/Hotellerie Assistenzfunktion

Die Löhne der Mitarbeiterinnen der Assistenzfunktionen in der Hauswirtschaft und Hotellerie sind mehrheitlich über dem Durchschnitt.

Die Mitarbeitenden sind je nach Berufserfahrung in den Lohnbändern 1 oder 2 eingereiht. Die Lage im Lohnband bewegt sich zwischen 26 % und 100 % (eine Person). Bei allen Mitarbeitenden, bis auf eine einzige Person, besteht Entwicklungsmöglichkeit innerhalb des Lohnbandes. Die einzelne Person, welche am Lohnbandmaximum ansteht, ist im Lohnband 1 eingestuft und hat mit zunehmender Berufserfahrung die Möglichkeit, in ein bis zwei Jahren ins Lohnband 2 eingereiht zu werden und sich lohnmassig weiter zu verbessern. Die mögliche Entwicklung innerhalb der Lohnbänder beträgt bis zu rund 18'500 Franken pro Jahr. Würden die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Lohnbänder voll ausgeschöpft, lägen die Löhne im Lohnvergleich der VAKA weit über dem Durchschnitt. Eine Anpassung der Lohnbänder drängt sich nicht auf.

3. Hauswirtschaft/Hotellerie, Fachaufgaben

Bei den Mitarbeitenden, welche eine Funktion im Bereich Fachaufgaben in der Hauswirtschaft oder Hotellerie ausüben, handelt es sich um Mitarbeitende mit einer Grundbildung im Fachbereich oder mit einer entsprechenden Ausbildung. Auch ihre Löhne schneiden im Vergleich der VAKA gut bis sehr gut ab und liegen mehrheitlich über dem Durchschnitt.

In den Lohnbändern 3 und 4 (nur eine Person), bewegen sich alle Mitarbeitenden innerhalb des Lohnbandes bei bis zu 55 % und haben damit noch sehr gute

Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Lohnbänder (bis zu 31'900 Franken pro Jahr). Es besteht kein Handlungsbedarf, die Lohnbänder 3 und 4 anzupassen.

4. Pflege- und Betreuungsassistent 1 und 2

In der Funktion Pflege- und Betreuungsassistent 1 sind Mitarbeitende ohne Grundbildung im Beruf und mit wenig bis keiner Berufserfahrung eingereiht. Mit zunehmender Berufserfahrung oder nach Absolvieren einer Weiterbildung (zum Beispiel SRK-Kurs) werden sie in die Funktion Pflege und Betreuungsassistent 2 eingestuft.

Der Lohnvergleich der VAKA zeigt, dass die Löhne der Mitarbeitenden mit wenig oder gar keiner Berufserfahrung im Lohnband 1 tendenziell knapp durchschnittlich bis leicht über dem Durchschnitt eingestuft sind. Mit zunehmender Berufserfahrung oder einer Weiterbildung (SRK-Kurs) haben sie jedoch gute Entwicklungsmöglichkeiten. Im Lohnband 2 sind die Mitarbeitenden denn auch eher überdurchschnittlich bis deutlich überdurchschnittlich entlohnt. Die Lage im Lohnband liegt bei durchschnittlich 47 %, 65 % der Mitarbeitenden sind in der unteren Hälfte des Lohnbandes eingereiht, 27 % im dritten Quartil und 8 % im obersten Quartil. Von den 5 Mitarbeitenden im obersten Quartil sind 4 Mitarbeitende im Lohnband 1 eingestuft und haben die Möglichkeit, sich im Lohnband 2 weiter zu entwickeln. Die fünfte Mitarbeiterin im obersten Quartil ist im Lohnband 2 eingestuft und liegt im Vergleich der VAKA oberhalb der 12 % Markierung. Sie war im Stundenlohn angestellt. Bei ihr musste aufgrund des durch den VPOD erwirkten Gerichtsentscheides die Ferienentschädigung doppelt eingerechnet werden, was dazu führte, dass sie heute immer noch deutlich mehr verdient als die Berufskolleginnen und Berufskollegen. Eine Anpassung der Lohnbänder drängt sich nicht auf.

5. Pflege- und Betreuung mit Fähigkeitsausweis

Die Löhne der Mitarbeitenden in der Funktion Pflege und Betreuung mit Fähigkeitsausweis sind mehrheitlich überdurchschnittlich. Bei den Mitarbeiterinnen, welche im Vergleich eher tiefer liegen, handelt es sich mehrheitlich um Quereinsteigerinnen, welche den Berufsabschluss erst mit der Nachholbildung erlangt haben und entsprechend noch nicht über eine langjährige Berufserfahrung verfügen. Die Stadt Aarau unterstützt Mitarbeitende, welche als Quereinsteigerinnen mittels Nachholbildung im Erwachsenenalter einen Berufsabschluss anstreben.

6. Pflege- und Betreuung mit Diplom

Die Einstufung der Mitarbeiterinnen Pflege- und Betreuung mit Diplom kann für den Lohnvergleich der VAKA in zwei Stufen erfolgen, in die Pflege- und Betreuung mit Diplom 1 und Pflege- und Betreuung mit Diplom 2. Die Einstufung von Mitarbeitenden mit einer höheren Fachausbildung in der Pflege erfolgt in der Stadt Aarau mehrheitlich in der Funktion Pflege und Betreuung (mit Diplom) 2. Gemäss Funktionsbeschreibung liegt die Unterscheidung der beiden Funktionen vor allem darin, dass im Fachbereich 2 die Rede ist von Pflegesituationen mit raschen Veränderungen, die nicht eindeutig vorhersehbar und von unterschiedlicher Komplexität sind und neue Lösungen erfordern. Diese Situation ist mehrheitlich in Spitälern und in der Akutpflege anzutreffen, in der Langzeitpflege sind sie eher die Ausnahme. Die Langzeitpflege ist in der Regel eher voraussehbar und nimmt einen kontinuierlichen Verlauf. Es liesse sich daher gut erklären, wenn die Löhne im

externen Vergleich tendenziell eher leicht unter dem Durchschnitt liegen würden. Dies ist jedoch nicht der Fall, die Löhne liegen gut im Durchschnitt.

Im Lohnband liegen die Mitarbeitenden bei 30 bis 65 % und haben somit noch gute Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Lohnbandes. Eine Erhöhung des Lohnbandes drängt sich nicht auf.

7. Leitung einer Pflege- und Betreuungseinheit

Die Funktion der Co-Stationsleitungen gibt es im Vergleich nicht 1:1. Die Einstufung erfolgte daher bei der Stadt Aarau in die Funktion der Leitung einer Pflege- und Betreuungseinheit, welche jedoch die personelle Führung inklusive Personalverantwortung beinhaltet. Die personelle Führung wird bei den Pflegeheimen der Stadt Aarau jedoch vorwiegend von den Sektionsleitungen wahrgenommen. Zudem teilen sich jeweils zwei Co-Stationsleitungen die Leitung einer Station, sie sind nicht alleinverantwortlich. Es ist daher vertretbar, dass die Löhne im Vergleich etwa zu Stationsleitungen in einem Akutspital, welche die alleinige Personalverantwortung für ihre Station trägt und ein breiteres fachliches Wissen abdecken und verantworten (zum Beispiel in einer chirurgischen Station) und in interdisziplinären Teams mit der Ärzteschaft vertreten muss, eher leicht unter dem Durchschnitt liegen.