

Zeitschrift:	Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber:	Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band:	80 (2009)
Heft:	7-8: Garten : Lebensraum, Therapieort, Pflanzenlieferant
Artikel:	In mehreren Kantonen umstrittene Lohnsituation in der Pflege : wieder Auseinandersetzungen um die Löhne der Pflegenden
Autor:	Wenger, Susanne
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-804924

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 05.02.2026

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

In mehreren Kantonen umstrittene Lohnsituation in der Pflege

Wieder Auseinandersetzungen um die Löhne der Pflegenden

Ist der immer noch mehrheitlich von Frauen ausgeübte Pflegeberuf nach wie vor diskriminierend bezahlt? Werden die Löhne dem Wandel der Berufe im Gesundheitswesen gerecht? Solche Fragen prägen gleich mehrere Auseinandersetzungen um eine adäquate Entlohnung der Pflege in der Schweiz. Angerufen wird auch das Bundesgericht.

Susanne Wenger

Seit 1981 ist die Gleichstellung der Geschlechter beim Lohn in der Bundesverfassung verankert, seit 1996 verbietet das Gleichstellungsgesetz Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts und ermöglicht neu auch die Verbandsklage. Die Pflegefachfrauen gehörten zu den Ersten, die Lohngleichheit einforderten – durchaus mit Erfolg: 2001 setzten sie beispielsweise in den Kantonen Zürich und Basel-Stadt vor Gericht Lohnanpassungen durch. Doch die Auseinandersetzungen um die Pflegelöhne haben seit den grossen, viel beachteten Lohnprozessen im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes nicht aufgehört. Gegenwärtig wird wiederum an einigen Orten in der Schweiz juristisch und politisch um eine adäquate Entlohnung der Pflege gerungen.

Diese Konflikte sind vor dem Hintergrund drohenden Pflegekräftemangels nicht ohne Brisanz. 2006 waren rund 200 000 Gesundheitsfachleute in Spitäler, Alters- und Pflegeheimen sowie in Spitex-Diensten tätig. Wegen der demografischen Alterung müssen bis zum Jahr 2020 mindestens 25 000 zusätzliche Pflegefachkräfte eingestellt werden. Am stärksten wächst der Personalbedarf in Alters- und Pflegeheimen: Dort braucht es in den nächsten Jahren 15 000 zusätzliche Pflegende. Dies hat eine im Februar veröffentlichte Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums im Auftrag der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und Gesundheitsdirektoren ergeben.

Breite Auswirkungen

Gerade die Heimbranche also, die heute schon Mühe bekundet, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, muss sich für die Auseinandersetzungen um Pflegelöhne interessieren – ist doch der Lohn zweifellos ein wichtiges Element, um den Pflegeberuf attraktiv zu halten. Innerhalb der Pflege liegen zudem die Löhne im Langzeitbereich eher am unteren Ende der Skala, wie vor fünf Jahren eine Untersuchung für den Kanton Bern ergeben hat.

Zwar betreffen die laufenden Lohnstreitigkeiten öffentlich-kantonale Pflegeinstitutionen. Doch wegen der Konkurrenzfähigkeit erfassen die Auswirkungen letztlich alle. In den Debatten geht es immer noch um die Gleichstellung von Frauen und Männern, aber auch um die Frage, ob die Pflegelöhne mit dem Wandel der Gesundheitsberufe und mit der neuen, 2004 eingeführten Bildungsstruktur im Gesundheitswesen genügend Schritt halten. So ist die Pflegeausbildung nun auch auf Fachhochschulniveau angesiedelt. Gleichzeitig wurde mit der Lehre zur Fachangestellten Gesundheit (FaGe) die Möglichkeit geschaffen, direkt nach der obligatorischen Schulzeit ins Gesundheitswesen einzusteigen. Mit den neuen Funktionen verändert sich das Gefüge im Pflegeteam.

Polizisten verdienen mehr

Eine der Auseinandersetzungen läuft im Kanton St. Gallen. Dort muss nun das Bundesgericht entscheiden, ob der Kanton weibliche Angestellte im Gesundheitswesen beim Lohn diskriminiert. Letzten Herbst waren Pflegefachfrauen mit dem bisherigen Diplomniveau (DN) II, Hebammen, medizinische Laborantinnen, technische Operationsassistentinnen und medizinisch-technische Radiologieassistentinnen mit ihren seit mehreren Jahren hängigen Lohnklagen vor dem St. Galler Verwaltungsgericht abgeblitzt. Das Gericht stellte aufgrund von Gutachten zwar fest, dass die Pflegefachfrauen DNII und die Hebammen als mehrheitlich von Frauen ausgeübte Berufe im Vergleich zu den männerdomi-



Fotos: Robert Hansen

Unterbewertete Arbeit? Um die Pflege-Löhne wird juristisch und politisch gerungen.

minierten Polizisten und Rettungssanitätern tatsächlich «zu schlecht entlohnt werden». Weil aber gleichzeitig beispielsweise der Frauenberuf Laborantin im Vergleich zu den Männerberufen zu hoch eingestuft sei, könne es sich nicht um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handeln, sondern allenfalls um «Rechtsungleichheit», befand das Gericht und wies die Klage ab. Eine frisch diplomierte Pflegefachperson auf dem Niveau einer Höheren Fachschule (HF) beziehungsweise DN 2 verdient heute im Kanton St. Gallen monatlich 5244 Franken, ein Polizist ist um zwei Lohnklassen höher eingereiht. Das ergibt eine Differenz zwischen 300 und 500 Franken.

Einen zu tiefen Lohn feststellen und die Klage dennoch abweisen – das sei «widersinnige Rechtssprechung», befanden die betroffenen Pflegefachfrauen und Hebammen. Mit Unterstützung der Berufsverbände haben sie den Entscheid inzwischen ans Bundesgericht weitergezogen. Mit seiner Argumentation hebe das St. Galler Verwaltungsgericht das Gleichstellungsgesetz komplett aus, sagt Pierre-André Wagner, Leiter Rechtsdienst beim Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Jeder Arbeitgeber könnte sich dem Vorwurf der Diskriminierung künftig dadurch entziehen, dass er einen einzigen, mehrheitlich von Frauen ausgeführten Beruf diskriminierungsfrei entlöhnt. Bei allen anderen frauendominierten Berufen wäre er dann «fein raus», so Wagner.

Nachzahlungen in Millionenhöhe

Mit Verweis auf das laufende Gerichtsverfahren wollte man beim Kanton St. Gallen auf Anfrage nicht zur Auseinandersetzung

Stellung nehmen. Denkbar ist, dass im Ostschweizer Kanton auf politischem Weg reagiert wird – immerhin hat das Verwaltungsgericht unmissverständlich festgehalten, dass die Pflegefachfrauen in St. Gallen zu wenig verdienen. Doch mit einer höheren Einstufung allein wären die Betroffenen nicht zufrieden. Sie verlangen auch den Ausgleich: Würde das Bundesgericht eine Lohndiskriminierung feststellen, müsste der Kanton rückwirkend bis fünf Jahre vor Klageerhebung Zahlungen leisten. Das Bundesgerichtsurteil im St. Galler Fall wird für den kommenden Herbst erwartet.

Das Bundesgericht angerufen hatte 2005 auch das Solothurner Pflegepersonal – erfolgreich. Die Lausanner Richter hielten einen Teil der Beschwerde gegen die Lohnklasseneinreichung durch den Kanton Solothurn gut. Und 2008 entschied das Bundesgericht, dass die Stadt Zürich einem Teil des Pflegepersonals 1997 bis 2002 zu wenig Lohn bezahlt habe. Sowohl in Solothurn wie auch in Zürich kam es zu rückwirkenden Zahlungen in Millionenhöhe. Umstritten war, ob die Lohnnachzahlungen nur den Klagenden gewährt werden sollten oder allen anderen Betroffenen auch, obwohl diese ihre Lohnansprüche nicht juristisch geltend gemacht hatten.

Pflegende gehen leer aus

Auch auf Kantonsebene liegen sich in Zürich Pflegefachleute und die öffentliche Hand als Arbeitgeber in den Haaren – vorerst rein politisch. Mit einer im vergangenen April in die Vernehmlassung geschickten Teilrevision des Lohnsystems will die Zürcher Kantonsregierung ab 2010 die Löhne im Gesundheitswesen um bis zu



55 Millionen Franken erhöhen. Rund die Hälfte davon entfällt auf die Ärzteschaft, 30 Prozent auf die Pflegeberufe. Dieses Ungleichgewicht wird vom Kanton so begründet: Die Löhne des Pflegepersonals seien nach dem Gerichtsentscheid 2001 bereits deutlich angehoben worden. Nun gelte es primär bei der Ärzteschaft, die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Zürich auf dem Arbeitsmarkt wiederherzustellen. So bleibt beispielsweise der monatliche Mindestlohn einer diplomierten Pflegefachperson HF bei den bisherigen 5468 Franken.

Dass die meisten Pflegenden bei der geplanten Lohnrevision leer ausgehen, stösst der Branche sauer auf. Auch bei den Pflegelöhnen müsse der Kanton Zürich konkurrenzfähig sein, befindet die lokale Sektion des SBK. Die Ansprüche an den Pflegeberuf stiegen stetig, der Druck nehme zu, die Aussteigerquote sei hoch. Was vom Kanton als Lohnerhöhung verkauft werde, sei in Wirklichkeit eine Sparmassnahme, kritisiert die «Aktion Gsundi Gsundheitspolitik» (AGGP). «Einmal mehr» auf Kosten typischer Frauenberufe halte der Kanton die Lohnsumme möglichst tief, sagt Susi Wiederkehr von der AGGP. Der Beruf der diplomierten Pflegefachperson HF werde bei lohnbestimmenden Kriterien wie geistige Anforderungen und Selbständigkeit gezielt unterbewertet und als «grösstenteils ausführende Tätigkeit» abqualifiziert. Dies werde der zunehmenden Komplexität der Pflegeaufgaben nicht gerecht. Die Patientinnen und Patienten würden immer älter und seien oft mehrfach krank. Zudem übernehme eine diplomierte

Pflegefachperson im Alltag zunehmend Leitungsaufgaben, konstatiert Wiederkehr: Unter Anweisung der Diplomierten arbeiteten neu die Fachangestellten Gesundheit, oft gleich mehrere.

Widerspruch zum Berufsalltag

Auch die Fachangestellten Gesundheit, deren Mindestlohn im Kanton Zürich bei 4470 Franken bleibt, halten die Pflegenden-Vertreterinnen für zu tief eingereiht. Die FaGe übernehmen die Funktionen der früheren Pflegekräfte mit Fähigkeitsausweis SRK und mit Diplomniveau I, diese seien aber in einer höheren Lohnklasse eingestuft, argumentiert die AGGP. Die Bewertung der FaGe als einfache Sachbearbeitende entspreche dem Berufsalltag in Spital und Pflegeheim keineswegs: «Die FaGe werden je länger je mehr Fachleute am Patientenbett sein.» Stelle der Kanton FaGe anstelle von diplomiertem Pflegepersonal ein, könne er viel Geld sparen – auf dem Buckel der betroffenen Frauen und Männer. «Wir lassen uns nicht abwerten», schreiben die AGGP-Mitglieder.

Die für die Lohnrevision zuständige Regierungsrätin, Finanzdirektorin Ursula Gut (FDP), stellt eine Abwertung der Pflegeberufe in Abrede. Bisherige Einreichungen würden beibehalten. Gut verweist auf die Möglichkeit, diplomiertes Pflegepersonal HF bei besonderen Aufgaben eine Lohnklasse höher einzureihen. «Mit grosser Sorgfalt» sei bei der Lohnrevision auf eine Bewertung geachtet worden, «die im Quervergleich zu allen anderen Funktionen korrekt ist und zur Lohngerechtigkeit beiträgt», so die Finanzdi-

rektorin. Die Vernehmlassungsfrist ist Ende Juni abgelaufen, ge spannt warten die Betroffenen auf den Entscheid der Kantonsregierung. Für den Herbst ist eine Demonstration vorgesehen, notfalls werde man im Fall der FaGe den Rechtsweg beschreiten, kündigt Susi Wiederkehr von der AGGP an.

«Massiv» steigende Anforderungen

Acht Jahre lang hat man auch im Kanton Basel-Landschaft darüber gestritten, ob die Pflege diskriminierend entlohnt werde. Be vor es jedoch im vergangenen April zum Showdown vor dem Baseli ter Kantonsgericht kam, einigten sich Beschwerdeführende und Kanton in einem Vergleich. Demnach wird Pflegepersonal DNII rückwirkend per 2004 um eine Lohnklasse höher eingestuft. Für den Kanton erhöht sich die jährliche Lohnsumme um 3,9 Millionen Franken. Die Anforderungen für die Pflegeausbildung seien höher als ursprünglich geplant, deshalb habe man in den Kom promiss eingewilligt, schreibt der Regierungsrat. Zudem hätten die Löhne des diplomierten Pflegepersonals aufgrund der neu ge stalteten Ausbildungen und Einsatzprofile «sowieso neu bewertet werden müssen». Die Besserstellung in diesem typisch weiblichen Berufsfeld sei absolut gerechtfertigt, befand seinerseits der Ver band des Personals öffentlicher Dienste (VPOD): Die Ausbildung werde auf dem Niveau der höheren Fachschule und der Fach hochschule angeboten. Die «massiv steigenden» qualitativen An sprüche ans Gesundheitspersonal müssten fair honoriert werden und dem Vergleich mit anderen Berufsgruppen standhalten.

Die neue Regelung gilt für öffentlich-kantonale Pflegeinstitutio nen. Für die als privatrechtliche Stiftungen und Vereine organisierten Heime ist sie rechtlich nicht bindend. Trotzdem hat der Vorstand des Verbands Baseli ter Alters-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BAP) seinen Mitgliedern empfohlen, die Lohnanpassung beim diplomierten Pflegepersonal per Anfang 2010 ebenfalls vorzunehmen, wie BAP-Geschäftsführer Andi Meyer auf Anfrage sagt. Gerade beim qualifizierten Pflegepers onal müssten die Heime mithalten können. Meyer weiss denn auch von Institutionen, die bereits im laufenden Jahr mit dem Kanton gleichzögeln. Andere wiederum sähen gar keinen Handlungsbe darf. Was sicher weder für Heime noch für Gemeinden drinliege,

Was Pflegende heute verdienen

Steigt eine diplomierte Pflegefachperson in den Beruf ein, ver dient sie je nach Kanton zwischen 52 000 und 70 000 Franken jährlich. Dies zeigt eine aktuelle Zusammenstellung des Schwei zer Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Zusatzausbildungen, höhere Fachausbildungen und erste Kaderpositionen erhöhen den monatlichen Grundlohn jeweils um einige hundert Franken. Fallen in der höheren Funktion je doch Schichtzulagen weg, kann ein Aufstieg gar Lohneinbussen bewirken. Diese werden erst mit den Jahren durch einen allfälli gen Lohnanstieg kompensiert. Im Schweizer Durchschnitt verdient eine diplomierte Pflegefachperson ohne Zusatz- und Kader funktion um die 85 000 Franken pro Jahr. Dabei gibt es regionale Unterschiede, die Bandbreite liegt bei 79 000 bis 94 000 Franken. Am höchsten sind die Löhne in Zürich und der Ostschweiz, am tiefsten in der Zentralschweiz. Mittelland, Romandie und Tessin liegen dazwischen. Die Differenzen erklären sich zum Teil durch unterschiedliche Lebenshaltungskosten. Eine Pflegefachperson mit fachlicher Spezialverantwortung oder in der Gruppenleitung kommt auf ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 88 000 Franken, eine Stationsleiterin oder ein Stationsleiter auf 91 000 Franken. Pflegedienstverantwortliche verdienen bis zu 200 000 Franken pro Jahr. (swe)

seien Lohnnachzahlungen, so der BAP-Geschäftsführer. Abzu warten blieben zudem die Auswirkungen auf andere Pflegelöhne, vor allem jene der Abteilungsleitenden, die im Zuge der Neuregelung ebenfalls steigen dürften.

Was Entlisberg gezeigt hat

Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen sei die Pflege «nicht den Anforderungen entsprechend entlohnt», bilanziert übers Ganze Elsbeth Wandeler, Geschäftsleiterin des SBK Schweiz. Dies habe

Anzeige

pflege



Bereichsleiter/in Wohnen als Mitglied der Geschäftsleitung

Sie mögen Menschen, tragen gerne eine Gesamtverantwortung und entwickeln den Wohnbereich als Ganzes nachhaltig weiter

Die Stiftung Brändi bietet Menschen mit Behinderung in 10 Betrieben rund 1000 Arbeits- und Ausbildungsplätze und an 6 Standorten im Kanton Luzern 300 Wohnmöglichkeiten an. Lebensqualität durch gezielte Förderung und Integration sind elementare Grundwerte des Angebotes. Die konkrete Umsetzung verlangt von allen Beteiligten hohe Flexibilität in einem wirtschaftlich, politisch und sozial komplexen Umfeld. Die langjährige Stelleninhaberin geht in wohlverdiente Pension; deshalb suchen wir im Auftrag der Stiftung eine führungstarke, sozial kompetente und menschlich reife Persönlichkeit als

Bereichsleiter/in Wohnen

Sie führen den Bereich Wohnen und somit die 6 direkt unterstellten Unternehmensleitungen mit gesamthaft 200 Mitarbeitenden. Zusammen mit Ihrem Kader entwickeln Sie den Bereich weiter. Dabei legen Sie Ihr Hauptaugenmerk auf zeitgemäße Wohnangebote und Wohnformen nach den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung zur Förderung der Selbstentwicklung, und dies in Abstimmung mit dem Bereich Arbeit und unter Einbezug der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Sie bieten in Ihrem Bereich Unterstützung in Personal- und Weiterbildungsfragen sowie im Kontakt mit Angehörigen und Behörden. Zudem tragen Sie innerhalb der Geschäftsleitung aktiv dazu bei, die Stiftung am Markt zu positionieren, sind in interessante Projekte involviert und vertreten die Unternehmung nach aussen.

Dazu bringen Sie (vorzugsweise weiblich) eine Ausbildung im sozialpädagogischen und/oder heilpädagogischen Bereich mit und verfügen über Berufserfahrung im stationären Betreuungsbereich. Sie überzeugen durch eine hohe Sozial- und Führungskompetenz, untermauert mit Praxiserfahrung in einer vergleichbaren Führungsfunktion und mit betriebswirtschaftlicher Zusatzausbildung. Ihre strategisch-konzeptionelle Kompetenz sowie Ihr unternehmerisches Handeln hinsichtlich Organisation und vernetztem, zukunftsgerichtetem Denken kommen hier speziell zum Tragen. Als Person sind Sie loyal und absolut integer, verantwortungs- und entscheidungsfähig und klar in der Kommunikation nach oben und nach unten.

Wenn wir Ihr Interesse für diese absolut spannende Schnittstellenposition geweckt haben, freuen wir uns auf Ihre komplette Bewerbung mit Foto. Wir werden diese mit der entsprechenden Diskretion behandeln.

Kontakt: René Barmettler
Jörg Lienert

Jörg Lienert AG
Hirschgässlistrasse 15
Postfach
6002 Luzern
Tel. 041 227 80 30
luzern@joerg-lienert.ch

**JÖRG LIENERT
PERSONAL
Luzern – Zug – Zürich**

Seit 25 Jahren:
www.joerg-lienert.ch

CURAVIVA weiterbildung

Bildung, die weiter geht!
Praxisnah und persönlich.

Neu: Beruftitel HF Langzeitpflege

**Erwerb Beruftitel zur dipl. Pflegefachfrau/
dipl. Pflegefachmann HF**

- Die 40-tägige Weiterbildung für die Langzeitpflege
- Anerkannt vom Schweizerischen Roten Kreuz
- Das massgeschneiderte Programm für den Pflegealltag
- Für Pflegefachleute mit DN I Abschluss

Informationsveranstaltungen

- 27. August 2009, 18 Uhr
 - 26. Oktober 2009, 18 Uhr
- Ort: Luzern, Anmeldung erforderlich

Kursdauer Februar 2010 bis Juli 2011, 40 Tage

Kursort Luzern

Bestellen Sie jetzt das Detailprogramm!

CURAVIVA Weiterbildung 6006 Luzern Tel. 041 419 01 83
weiterbildung@curaviva.ch www.weiterbildung.curaviva.ch



Alters- und
Pflegeheim
St. Bernhard
Wettingen

Das Alters- und Pflegeheim St. Bernhard ist eine private Institution mit einem Platzangebot für 100 Bewohnerinnen und Bewohner. Zusätzlich werden zwei externe Pflegewohnungen mit Leistungsvereinbarung für die Gemeinde geführt. Nach langjähriger, erfolgreicher Tätigkeit tritt unser Heimleiter in den wohlverdienten Ruhestand.

Wir suchen auf den 1. März 2010 einen/eine

Geschäftsführer/ Geschäftsführerin

In dieser Funktion führen Sie unsere Institution zukunftsgerichtet, betriebswirtschaftlich und qualitätsbewusst im Sinne unseres Leitbildes. Dies beinhaltet die Zusammenarbeit im Leitungsteam mit Pflegedienst und Hotellerie, die operative Führung der Sparten Finanzen, Marketing und Personal und die strategische Zusammenarbeit mit den öffentlichen Vereinigungen für Alters- und Pflegeheime, Verbänden, Behörden sowie die Sicherstellung des Qualitätsmanagements.

Für diese anspruchsvolle Aufgabe suchen wir eine 40–50-jährige Führungspersönlichkeit mit ausgeprägter Sozialkompetenz, Entschlusskraft, Durchsetzungsvermögen und mehrjähriger Erfahrung in Betriebs- und Personalführung in einer vergleichbaren Institution. Sie sind ausgebildet als Dipl. Heimleiter/Heimleiterin mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund und kennen sich auch mit den Gesetzen im Personalbereich gut aus.

Haben wir Ihr Interesse für diese verantwortungsvolle Tätigkeit geweckt?

Gerne erwarten wir Ihre vollständige schriftliche Bewerbung inkl. Handschriftprobe an: Alters- und Pflegeheim St. Bernhard, zuhanden R. Picard, Rebbergstrasse 24, 5430 Wettingen.

auch damit zu tun, dass nur ein kleiner Teil der Pflegenden auf der stark lohnwirksamen Fachhochschulstufe ausgebildet werde. Der Komplexität der Pflegearbeit werde im Lohnsystem zu wenig Rechnung getragen. Zusätzliche Aufgaben diplomierter Pflegefachleute wie die Integration Andersqualifizierter – zum Beispiel der FaGe – in den Pflegeprozess würden nicht honoriert. Weder Justiz noch Politik seien sich der Verantwortung der Pflegenden in genügendem Mass bewusst, stellt Wandeler fest. Erst wenn Skandale passierten wie im Pflegezentrum Entlisberg, realisiere die Gesellschaft jeweils die Bedeutung der Pflege wieder, so Wandeler unter Anspielung auf Übergriffe von Pflegepersonal auf demente Bewohnende im Zürcher Pflegeheim, die im Februar bekannt geworden sind.

Ob ein einzelner Lohn gerecht sei oder nicht, darüber könne man lange streiten, sagt für die Arbeitgeberseite Markus Leser, Leiter des Fachbereichs Menschen im Alter des Dachverbands Curaviva Schweiz. Der Lohn stelle bei der Arbeitszufriedenheit einen Faktor dar, wichtig seien aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeitmodelle. Das Budget der Heimleitenden werde stark definiert durch politische Rahmenbedingungen, zum Beispiel bei den Leistungen der Krankenversicherer an die Pflege. Und hier braucht es gemäss Leser eine gesamtgesellschaftliche Debatte über den Wert «menschorientierter Dienstleistungen» wie der Betagtenpflege. Diese sei im Vergleich zum Banken- und Börsenwesen «deutlich unterbewertet». Dass Pflegende alle paar Jahre wieder vor Gericht um ein paar hundert Franken Lohnerhöhung kämpfen müssten, hält Leser für «beschämend». Pflege werde in der alternden Gesellschaft zunehmend gebraucht. Um ihren Wert aufzuzeigen, stellt der Fachbereich Alter gegenwärtig mit der Imagekampagne «Arbeitsplatz Heim» Öffentlichkeit her. Dazu gehört die Lancierung einer Ethik-Charta durch Curaviva Schweiz diesen Juli an der Konferenz der International Association of Homes and Services for the Ageing (IAHSA) in London. In der Charta wird unter anderem gefordert, dass der typische Frauenberuf Pflege höhere Anerkennung erhält. Die Pflegebranche, so Markus Leser, sollte eigentlich «mit dem gleichen Selbstbewusstsein wie UBS-Chef Oswald Grübel» hinstehen und sagen: «So viel kostet das – sonst sind wir nicht konkurrenzfähig.»

Unterschätzte «Care-Ökonomie»

Erkrankte und alte Erwachsene pflegen, Kinder auf- und erziehen, den Haushalt besorgen – solche Arbeiten gehören zur «Care-Ökonomie», also zur Ökonomie des (Ver-)Sorgens und Pflegens. Sie werden weltweit zu drei Vierteln von Frauen geleistet – unbezahlt oder zu vergleichsweise schlechter Entlohnung. Zu diesem Schluss kommt eine vom UNO-Forschungsinstitut für soziale Entwicklung (Unrisd) in Auftrag gegebene Länderstudie, die auch die Schweiz umfasst und Ende Mai vorgestellt wurde.

Die «Care-Ökonomie» werde primär als Kostenproblem betrachtet und als Wirtschaftssektor gewaltig unterschätzt, wie die Studie festhält: 2004 betrug in der Schweiz das Volumen der unbezahlten Arbeit 8500 Millionen Stunden, jenes der bezahlten Arbeit 7000 Millionen Stunden. Es werde also in der Schweiz rund 20 Prozent mehr unbezahlte Arbeit geleistet als bezahlte, konstatiert Studienautorin Mascha Madörin. Die unbezahlte Care-Arbeit, die vor allem Frauen für Kinder, Kranke und Gebrechliche leisteten, übersteige bei weitem die Beiträge von Krankenversicherern und öffentlicher Hand an die Gesundheitskosten. Personenbezogene Dienstleistungen überflügelten die Bruttowertschöpfung des Finanzsektors und trügen massgeblich zum Wohlstand bei.

Zudem ist gemäss der Studie die bezahlte Care-Arbeit die am schnellsten wachsende Wirtschaftsbranche. Anstatt in die «Care-Ökonomie» werde aber gegenwärtig in die Konjunkturprogramme gegen die Krise in Banken, Bau und Industrie investiert – im Gesundheits- und Sozialwesen werde sogar tendenziell gespart. Dabei müssten die personenbezogenen Dienstleistungen im Zentrum der Schaffung neuer Arbeitsplätze stehen, so Ökonomin Madörin. Der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal sei gross, der Markt dürfe nicht der Schwarzarbeit überlassen werden. (swe)

www.wide-network.ch

Anzeige

bett.

sedorama 
Stühle | Tische | Betten
www.sedorama.ch

