

# Empfehlungen von AvenirSocial zur Entlöhnung von Professionellen Sozialer Arbeit (Lohnsystem, Honorar und diverse Zulagen), Sektion Graubünden

## 1. Einleitung

AvenirSocial vertritt die Professionellen Sozialer Arbeit, die eine Ausbildung als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Soziokulturelle Animatoren und Animatorinnen, Kindererzieher und -erzieherinnen und Arbeitsagogen und –agoginnen, auf Stufe Höhere Fachschule, Fachhochschule oder Universität, absolviert haben oder absolvieren.

Diese Empfehlungen<sup>1</sup> dienen als Grundlage für die Vereinbarungen in Lohn- und Honorarfragen sowie verschiedene Zulagen in Zusammenhang mit der beruflichen Aktivität. Sie richten sich an Professionelle Sozialer Arbeit und Arbeitgebende. Sie zielen darauf ab, eine Lohnpolitik zu fördern, die für die Professionellen Sozialer Arbeit adäquat und kohärent ist.

Es ist zu beachten, dass diese Empfehlungen die minimalen Bedingungen beschreiben, die als akzeptabel für die Gesamtheit der Professionellen Sozialer Arbeit gelten.

### 1.1 Geltungsbereich

Die Empfehlungen richten sich an Professionelle Sozialer Arbeit, an Personen, die sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden und an Organisationen und Institutionen, in denen Entscheidungen über Lohnsysteme für Professionelle Sozialer Arbeit gefällt werden.

### 1.2 Grundsätze

- Die verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit müssen gleich betrachtet und behandelt werden.
- Jede/r Professionelle Sozialer Arbeit, der/die dieselbe Funktion ausübt, muss von identischen Lohnbedingungen profitieren können.
- Die Lohnpolitik muss transparent und nachvollziehbar sein.

---

<sup>1</sup> Dieses Dokument beruft sich auch auf die Anstellungsempfehlungen für Professionelle Sozialer Arbeit von AvenirSocial von 2005. Zu beziehen bei: AvenirSocial, Schwarztorstrasse 22, PF 8163, 3001 Bern, [www.avenirsocial.ch](http://www.avenirsocial.ch), Tel. 031 382 28 22, [info@avenirsocial.ch](mailto:info@avenirsocial.ch).

## 2. Ausschlaggebende Elemente für die Festsetzung des Gehalts

### 2.1 Grundlohn

Der Grundlohn (auch Basislohn und Funktionslohn genannt) ist derjenige Ansatz, welcher für die Funktion angemessen ist, ohne dass die individuellen Komponenten berücksichtigt sind.<sup>2</sup> Die Art und Weise, wie diese angerechnet werden, wird unter Punkt 3 dieses Dokumentes beschrieben. Der Grundlohn wird durch 13 Monatslöhne geteilt.

In Zusammenhang mit den verschiedenen Funktionen, die von Professionellen Sozialer Arbeit ausgeübt werden, können folgende unterschieden werden:

- **Selbstständige Ausübung von Beratungs-, Begleitungs- und Betreuungsaufgaben:**  
Klar abgegrenzte Kompetenzen und überschaubare Verantwortung, überwiegend weisungsgebunden. Gelegentliche Projektmitarbeit, einfache Organisations- und Koordinationsaufgaben. Kerntätigkeit ist die selbstständige ausführende Tätigkeit mit begrenzter Entscheidungsbefugnis.
- **Alleinverantwortung und Ergebnisverantwortung für den eigenen Aufgabenbereich:**  
Zusätzliche Aufgabenbereiche und/oder erhöhte Verantwortung. Unter anderem durch Übernahme einer oder mehrerer Führungsaufgaben, z. B. Leitungsstellvertretung, Projektleitung, interne oder externe Schulungsverantwortung, Leistungsverantwortung.
- **Alleinverantwortung und Ergebnisverantwortung für kleinere Aufgabenbereiche:**  
Führen eines kleineren MitarbeiterInnen-Teams, Teamleitung, Praktikumsanleitung und -begleitung, Verhandlungsmandate auf institutioneller Ebene, Bereichsverantwortung.
- **Leitungsaufgaben mit Ergebnis- und Ressourcenverantwortung:**  
Führen eines mittelgrossen MitarbeiterInnen-Teams / einer mittelgrossen Abteilung (Personalverantwortung von 3 – 10 MitarbeiterInnen). Verhandlungsmandate mit externen Partnern und Diensten, Bereichsverantwortung, Budget- bzw. Ausgabenverantwortung, Steuerung und Qualitätssicherung.
- **Führen eines grösseren MitarbeiterInnen-Teams, einer grösseren Abteilung::**  
Führen mit Entscheidungs-, Ergebnis-, und Ressourcenverantwortung (Personalverantwortung von mehr als 10 MitarbeiterInnen). Verhandlungsmandate mit externen Partnern und Diensten, Bereichsverantwortung, Budget- bzw. Ausgabenverantwortung und Mittelbeschaffung; Leitungsaufgaben bei der Qualitätssteuerung und -sicherung.

### 2.2 Funktionszulagen

Zusätzliche Funktionen, welche nicht vertraglich vereinbart wurden, werden separat über Zulagen vergütet. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Stellvertretung notwendig wird oder die Begleitung von Personal in Ausbildung verlangt wird.

Wenn Stellvertretungen länger als 30 Tage dauern, muss der Lohn, welcher der Funktion entspricht, ausbezahlt werden.

### 2.3 Familienzulagen

Die Höhe der Zulagen ist vom Anstellungsgrad unabhängig. Die Zulage ist daher nicht variabel (komplette Zulage).

AvenirSocial empfiehlt folgende Beträge:

---

<sup>2</sup> Dieser entspricht in der Regel der Einreichungsklasse (ohne Jahresraten oder Stufen).

Kinderzulage: 250.-- Franken<sup>3</sup>

Ausbildungszulage: 350.-- Franken<sup>4</sup>

AvenirSocial unterstützt eine konstruktive Familienpolitik und empfiehlt deshalb, dass zusätzlich eine Zulage bei Geburten und der Betreuung eines Familienangehörigen entrichtet wird.

### **3. Lohneinstufung**

Zusätzlich zum Grundlohn werden Qualifikationen und Erfahrungen berücksichtigt. Unter Anrechnungen dieser Elemente kann der Lohn bis maximal 130% des empfohlenen Grundlohnes erhöht werden.

#### **3.1 Berufliche Erfahrung**

Die bisherige berufliche Erfahrung im Berufsfeld der Sozialen Arbeit soll angemessen berücksichtigt werden.

Jedes Jahr Berufserfahrung nach Abschluss der Ausbildung soll zu einer Erhöhung von 2% des Grundlohns führen. Ab einer Anstellung von 50% wird das Jahr voll angerechnet. Bis 49% wird ein halbes Jahr gerechnet.

Berufserfahrung während der berufsbegleitenden Ausbildung wird angerechnet. Integrierte Praktika bei einer Voll- oder Teilzeitausbildung werden nicht angerechnet.

#### **3.2 Andere Erfahrung**

Um den Lohn festzulegen, werden ebenfalls Erfahrungen angerechnet, die durch Ausübung einer Berufstätigkeit in anderen Bereichen und die Erziehung von Kindern gemacht wurden.

Jedes Jahr Erfahrung soll zu einer Erhöhung von 1% des Grundlohns führen. Ab einer Anstellung von 50% wird das Jahr voll angerechnet. Bis 49% wird ein halbes Jahr gerechnet.

Ehrenamtliche nicht entlohnte Aktivitäten werden ebenfalls bei der Lohneinstufung berücksichtigt. Dazu gehören die Pflege von Familienangehörigen sowie Tätigkeiten im Sozialwesen (Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, Behördentätigkeit, Freiwilligenarbeit usw.). Für die Ausübung dieser Aktivitäten soll ein pauschaler Betrag in der Höhe von 0,5% des Grundlohns angerechnet werden.

#### **3.3 Weiterbildung**

Qualifizierte Weiterbildungen mit Zertifizierung<sup>5</sup>, die nicht Grundvoraussetzung für die Stelle sind, die aber die Kompetenzen des/der Angestellten für die Ausübung der Funktion erhöhen können, werden bei der Lohneinreihung berücksichtigt. Die Anrechnung ist je nach Relevanz für die Stelle und der Dauer resp. dem Qualifikationsniveau unterschiedlich. Empfohlen wird eine Erhöhung des Grundlohns von mindestens 1,5%.

---

<sup>3</sup> Das Familienzulagengesetz (FamZG) vom 24. März 2006 legt 200.-- Franken fest. GR = 220.--.

<sup>4</sup> Das Familienzulagengesetz (FamZG) vom 24. März 2006 legt 250.-- Franken fest. GR = 270.--.

<sup>5</sup> Unter qualifizierten Weiterbildungen werden Nachdiplomkurse und Nachdiplomstudien verstanden, die mindestens 150 Lektionen umfassen (zum Beispiel: CAS, DAS, MAS).

## **4. Lohnentwicklung**

### **4.1 Teuerungsausgleich**

Der Lohn wird jährlich der Jahresteuering angepasst.<sup>6</sup>

### **4.2 Lohnerhöhungen**

Automatische Lohnerhöhungen sollen in Analogie zur Berechnung des Anstellungslohns mit zunehmender Berufserfahrung, anderer Erfahrung sowie erfolgreichem Abschluss von Weiterbildungen erfolgen (siehe Kapitel 3).

### **4.3 Beförderung**

Eine Lohnerhöhung soll gewährt werden, wenn Professionelle Sozialer Arbeit zusätzliche Aufgaben zu erfüllen haben, das Arbeitsfeld erweitert wird, zusätzliche Funktionen oder ein erweiterter Verantwortungsbereich übernommen werden.

## **5. Leistungslohn**

Wenn Leistungslohnsysteme bestehen und angewendet werden, müssen die Verfahren und Kriterien zur Leistungsbeurteilung vorgängig klar und transparent definiert werden. Die Beurteilung der Leistungen erfolgt in qualitativer und quantitativer Form aufgrund professionell begründeter Kriterien. Die Leistungslohnkomponente darf zu keinen höheren Differenzen als +/- 5% führen. Auf Rückstufung soll grundsätzlich verzichtet werden. Sie kommt höchstens bei nachweislichem und vorsätzlichem Nichterreichen der professionell definierten Leistungsstandards zum Tragen.

Als Leistungslohnbestandteile werden auch individuelle Erfolgsszulagen, Provisionen, Gratifikationen und Boni betrachtet.

## **6. Lohn für Angestellte während der Ausbildung in Sozialer Arbeit**

### **6.1 Vorpraktika**

Der Vorpraktikumslohn beträgt mindestens 20% des Grundlohns von Ausgebildeten in Sozialer Arbeit bei Berufseinstieg, deren Funktion nach Beendung der Ausbildung erfüllt werden könnte.

### **6.2 Ausbildungspraktika**

Der Praktikumslohn beträgt mindestens 30% des Grundlohns von Ausgebildeten in Sozialer Arbeit bei Berufseinstieg, deren Funktion nach Beendung der Ausbildung erfüllt werden könnte.

### **6.3 Anstellung bei berufsbegleitender Ausbildung**

---

<sup>6</sup> Es wird entweder der Jahresdurchschnitt vergütet oder die Teuerung an einem festgelegten Monat, welcher dann jedes Jahr derselbe sein muss.

Der Grundlohn von Personen in berufsbegleitender Ausbildung muss höher sein als der Grundlohn von Personen ohne spezifische Ausbildung. Der Grundlohn ist tiefer als bei Personen, die eine abgeschlossene Ausbildung in Sozialer Arbeit haben. Der Lohn erhöht sich mit der Anzahl Ausbildungsjahren.

Im ersten Ausbildungsjahr soll der Grundlohn mindestens 70% des Grundlohns von Ausgebildeten in Sozialer Arbeit, die in derselben Funktion tätig sind, betragen.

Im zweiten Ausbildungsjahr soll der Grundlohn mindestens 75% des Grundlohns von Ausgebildeten in Sozialer Arbeit, die in derselben Funktion tätig sind, betragen.

Ab dem dritten Ausbildungsjahr bis zum Abschluss des Diploms soll der Grundlohn mindestens 80% des Grundlohns von Ausgebildeten in Sozialer Arbeit, die in derselben Funktion tätig sind, betragen.

## **6.4 Weiteres**

Der Arbeitgeber beteiligt sich bei berufsbegleitender Ausbildung an den Semestergebühren sowie an weiteren obligatorischen Kosten in Zusammenhang mit der Ausbildung sowie an den Kosten für externe PraxisausbilderInnen und SupervisorInnen.

Die Ausbildung gilt ab dem 1. Tag des Folgemonats nach den letzten Prüfungen (bzw. der Erfüllung der letzten Anforderungen der Ausbildung) als abgeschlossen. Ab diesem Zeitpunkt ist die Einstufung und Entlohnung als Ausgebildete/r zu vereinbaren. Vorbehalten bleibt, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde.

## **7. Honorarverhältnisse**

Für Arbeiten in der Sozialen Arbeit, die auf Mandatsebene wahrgenommen werden, wird ein angemessenes Honorar vergütet. Als Basis gilt die Höhe des Stundenlohns, welcher bei einem Angestelltenverhältnis bezahlt werden müsste. Hinzugerechnet werden die Beiträge des Arbeitgebers (inkl. Versicherungsbeiträge und Ferienentschädigung sowie Feiertagsentschädigung) und allenfalls eine Entschädigung für die Infrastruktur, sofern das Mandat nicht im Betrieb ausgeführt wird. Spesen werden nach Aufwand zusätzlich vergütet.

## **8. Anmerkungen**

### **8.1 Anstellungen im Stundenlohn**

Bei Anstellung im Stundenlohn wird der Jahreslohn analog einem Angestelltenverhältnis berechnet und der Stundenlohn daraus abgeleitet (Lohn – Jahresarbeitszeit). Zu diesem Betrag hinzu kommt eine Ferienentschädigung von 8,33% (bei 4 Wochen Ferien), von 10,63% (bei 5 Wochen Ferien) resp. von 13,04% des Lohns (bei 6 Wochen Ferien).<sup>7</sup> Um Angestellte im Stundenlohn nicht zu benachteiligen, sollte die Kompensation für Feiertage zwischen 3 und 4% des Lohns liegen.<sup>8</sup>

### **8.2 Weiterbildung**

Der Arbeitgeber soll für die Weiterbildung sowohl finanzielle wie auch zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen.

<sup>7</sup> Bundesgerichtsentscheid (BGE 129 III 493).

<sup>8</sup> Siehe Hans-Ueli Schürer (2003): Arbeit und Recht. Zürich. Verlag SKV. S. 123.

### **8.3 Naturalien**

Leistungen werden immer finanziell und nicht mit Naturalien abgegolten.

### **8.4 Berufspraktika<sup>9</sup>**

Grundsätzlich empfiehlt AvenirSocial, dass jegliche Praktika gegen angemessenes Entgelt erfolgen. Ist dies nicht möglich, ist zu beachten, dass BerufspraktikantInnen eine umfassende Erfahrung im Berufsfeld ermöglicht wird. Angebote und Finanzierung von Weiterbildungen sollen gewährt werden. Ein Arbeitszeugnis, welches über die Art und Weise des Praktikums und die Leistung Auskunft gibt, wird ausgestellt.

---

<sup>9</sup> Unter Berufspraktika werden befristete Anstellungen im Beruf direkt nach Abschluss der Ausbildung zum Sammeln von Berufserfahrung verstanden.

## 9. Lohnempfehlungen von AvenirSocial für den Kanton Graubünden

Der Grundlohn (ohne Anrechnung der Erfahrung) ist aufgrund der Funktion festzulegen und ist im Monatslohn brutto anzugeben: Es wird von einem vollen Arbeitspensum ausgegangen.<sup>10</sup> Die Ansätze orientieren sich an den Lohnstufen des Kantons Graubünden.

### 9.1 Empfehlungen Ansätze 2009

- **Selbstständige Ausübung von Beratungs-, Begleitungs- und Betreuungsaufgaben:**  
Klar abgegrenzte Kompetenzen und überschaubare Verantwortung, überwiegend weisungsgebunden. Gelegentliche Projektmitarbeit, einfache Organisations- und Koordinationsaufgaben. Kerntätigkeit ist die selbstständige ausführende Tätigkeit mit begrenzter Entscheidungsbefugnis.

Grundlohn: 6'081.00 Franken (LK 16 / x 13)

- **Alleinverantwortung und Ergebnisverantwortung für den eigenen Aufgabenbereich:**  
Zusätzliche Aufgabenbereiche und/oder erhöhte Verantwortung. Unter anderem durch Übernahme einer oder mehrerer Führungsaufgaben, z. B. Leitungsstellvertretung, Projektleitung, interne oder externe Schulungsverantwortung, Leistungsverantwortung.

Grundlohn: 6'263.00 Franken (LK 16, Stufe 1 / x 13)

- **Alleinverantwortung und Ergebnisverantwortung für kleinere Aufgabenbereiche:**  
Führen eines kleineren MitarbeiterInnen-Teams, Teamleitung, Praktikumsanleitung und -begleitung, Verhandlungsmandate auf institutioneller Ebene, Bereichsverantwortung.

Grundlohn: 6'429.00 Franken (LK 17 / x 13)

- **Leitungsaufgaben mit Ergebnis- und Ressourcenverantwortung:**  
Führen eines mittelgrossen MitarbeiterInnen-Teams / einer mittelgrossen Abteilung (Personalverantwortung von 3 – 10 MitarbeiterInnen). Verhandlungsmandate mit externen Partnern und Diensten, Bereichsverantwortung, Budget- bzw. Ausgabenverantwortung, Steuerung und Qualitätssicherung.

Grundlohn: 6'798.00 Franken (LK 18 / x 13)

- **Führen eines grösseren MitarbeiterInnen-Teams, einer grösseren Abteilung:**  
Führen mit Entscheidungs-, Ergebnis-, und Ressourcenverantwortung (Personalverantwortung von mehr als 10 MitarbeiterInnen). Verhandlungsmandate mit externen Partnern und Diensten, Bereichsverantwortung, Budget- bzw. Ausgabenverantwortung und Mittelbeschaffung; Leitungsaufgaben bei der Qualitätssteuerung und -sicherung.

Grundlohn: 7'600.00 bis 9'475.00 Franken (LK 20 - 24 / x 13)

---

<sup>10</sup> Der Grundlohn geht von der kantonal festgelegten Arbeitszeit und dem kantonalen Anspruch auf Ferien- und Feiertage aus.

## **10. Weitere Auskünfte und individuelle Beratung für Mitglieder von AvenirSocial**

AvenirSocial Graubünden

Patrik Degiacomi

Ringstrasse 185

7000 Chur

[graubunden@avenirsocial.ch](mailto:graubunden@avenirsocial.ch)

079 / 260 58 06

Herausgeber :

© AvenirSocial, Sektion Graubünden

Chur, den 08. März 2009