



# GAV Berner Spitäler und Kliniken

## Anstellungsbedingungen ab 2018

---

Hôpital du Jura bernois SA

---

PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG

---

Regionalspital Emmental AG

---

Netzwerk psychische Gesundheit AG

---

SRO AG, Spital Region Oberaargau

---

Spital STS AG, Thun / Zweisimmen

---

Spitäler fmi AG

---

Spitalzentrum Biel AG

---

Universitäre Psychiatrische Dienste Bern  
(UPD) AG

---



Mit dem «GAV Berner Spitäler und Kliniken» verfügen wir über eine **längerfristige und stabile Vertragssituation**, die sowohl Ihnen als Mitarbeitende als auch Arbeitgebern und Personalverbänden Sicherheit und Vertrauen gibt.

**Dr. Urs Birchler**  
Präsident [diespitäler.be](http://diespitäler.be)

# Übersicht

- 1 Relevanz des neuen GAV
- 2 Was ist neu?
- 3 Spezifische Regelungen (Ergänzungen zum GAV)
- 4 Das neue Lohnsystem kurz erklärt
- 5 Wieso ein neues Lohnsystem?
- 6 Weiteres Vorgehen bis 1.1.2018
- 7 Rechtliche Aspekte
- 8 Kontaktstelle
- 9 Fragen und Antworten

1

Wer ist unterstellt?  
Relevanz des GAV

## **GAV-unterstellte Mitarbeitende:**

Für sie gelten die neuen Anstellungsbedingungen gemäss GAV Berner Spitäler und Kliniken mit integriertem Lohnsystem.

## **Angehörige des oberen Kaders:**

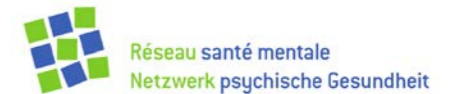
Für sie gelten die (angepassten) Anstellungsbedingungen gemäss Anstellungsvertrag sowie das neue Lohnsystem.

# Übersicht der vertragschliessenden GAV-Betriebe und Personalverbände

Personalverbände



Arbeitgeber



# Personalpolitische Bedeutung des GAV

1 GAV für 18'500 Beschäftigte mit bisherigen Sozialpartnerinnen – Arbeitgeberverband diespitäler.be und Personalverbände SBK, VPOD und VSAO

2 Jahre Verhandlungen, Kompromisse von beiden Seiten

GAV im Spital schützt das Personal: Die Personalverbände sagen Ja zum neuen GAV





[www.vsao-bern.ch](http://www.vsao-bern.ch)

**«Es ist gelungen, die fortschrittlichen Bestimmungen des bisherigen GAV zu verteidigen und zusätzlich noch ein paar Verbesserungen zu erreichen. Wir freuen uns besonders, dass von der Reinigung bis zur Ärzteschaft alle unter dem Schutz des GAV stehen.»**





[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

**«Wir konnten für das Pflegepersonal und die anderen Berufe gute Arbeitsbedingungen sicherstellen. Das ist die beste Grundlage, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.»**

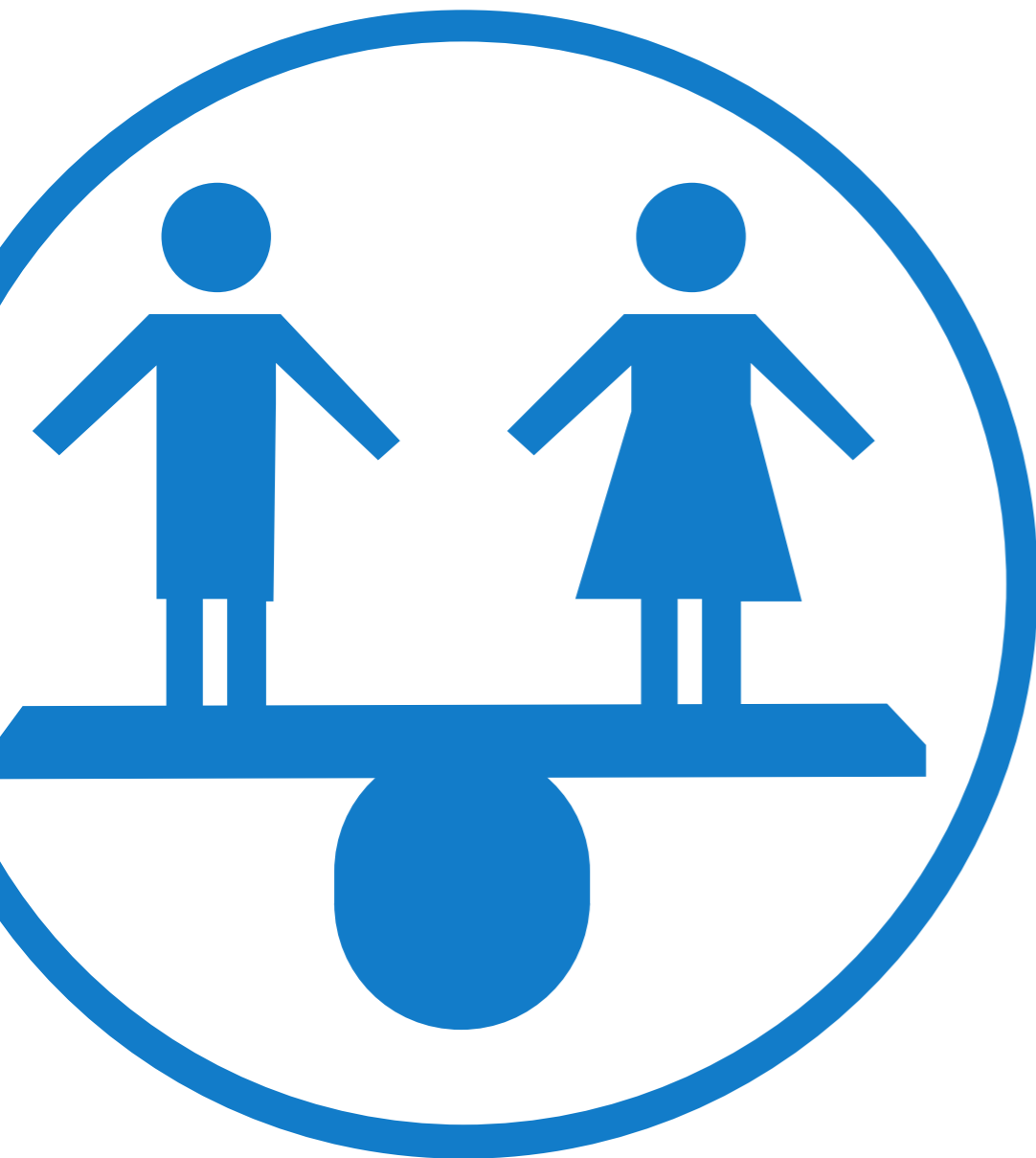


[www.bern.vpod.ch](http://www.bern.vpod.ch)

**«Wir haben weiterhin ein transparentes Lohnsystem im GAV und auch die Lohnverhandlungen mit den Personalverbänden finden wie bis anhin jährlich statt. Damit können wir Einfluss auf die Löhne aller Berufsgruppen nehmen – dafür brauchen wir aber auch die Hilfe des Personals!»**

# 2

GAV Berner Spitäler  
und Kliniken 2018:  
Was ist neu?



## **Verlängerter Vaterschaftsurlaub**

Geburt eigener Kinder:  
10 Arbeitstage bezahlter  
Vaterschaftsurlaub

**Bisher: 5 Arbeitstage**



## Einführung bezahlter Adoptionsurlaub

Adoption von Kind < 10 Jahren:  
1 Monat bezahlter Urlaub  
(sofern Adoptivkind bis dahin  
nicht im selben Haushalt lebte).

Bisher: keine Regelung

## Dienstaltersgeschenk

Neue Regelung ab dem 1.1.2018:

10 Anstellungsjahre: **5 Arbeitstage**

15 Anstellungsjahre: **10 Arbeitstage**

20 Anstellungsjahre: **15 Arbeitstage**

nach allen weiteren 5 vollendeten  
Anstellungsjahren: **15 Arbeitstage**

Bisher: DAG erst ab 20 Jahren (22 Tage)

Wie bisher: Bezug in Form von freien  
Tagen oder von Geld.





## Dienstaltersgeschenk / Übergangslösung

Die Dienstaltersgeschenke ab 20 Jahren werden **von 22 auf 15 Arbeitstage gekürzt**.

**Übergangsregelung:** All jenen Mitarbeitenden, die am 31.12.2017 in einem der vertragschliessenden Betriebe angestellt sind, wird das nächstfolgende Dienstaltersgeschenk gemäss der bisherigen Regelung gewährt, sofern diese besser ausfallen würde.



## Mutterschutz in befristeten Anstellungsverhältnissen

Fällt der Ablauf eines befristeten Vertrags in die Zeit nach der 30. Schwangerschaftswoche, wird der befristete Vertrag ab 1.1.2018 bis zu jenem Tag verlängert, an welchem der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet.

**Bisher: keine Regelung**





## Garantierter Mindestlohn

Ab 1.1.2018 wird ein Mindestlohn von CHF 48 000.– (inklusive 13. Monatslohn) eingeführt.

Bisher: keine Mindestlohngrenze



## **Geringerer Solidaritätsbeitrag**

Der Solidaritätsbeitrag für die Deckung der Vollzugskosten des GAV Berner Spitäler und Kliniken beträgt ab 1.1.2018 monatlich CHF 3.– pro Mitarbeiter/-in.

**Bisher: monatlich CHF 4.–**



## Erhöhte Kurzurlaubstage

Ab 1.1.2018 sind maximal  
6 bezahlte Kurzurlaubstage  
pro Kalenderjahr möglich

Bisher: 5 Kurzurlaubstage



## Ausdehnung des Geltungsbereichs auf Mitarbeitende 64/65plus

Mitarbeitende, die über das ordentliche AHV-Alter hinaus arbeiten, bleiben dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken unterstellt.

Bisher: keine automatische Unterstellung

# 3

Spezifische Regelungen,  
ergänzend zum GAV

# Titel

Spezifizierung durch jeweiligen Betrieb

# 4

Das Lohnsystem  
kurz erklärt

# Wesentlichste Änderungen

Neu bildet ein schlankeres Lohnbandsystem mit **18 Lohnbändern** die Grundlage für die Entlohnung.

Die Frankenbeträge entsprechen den **bisherigen Beträgen** der Gehaltsstufe 00 als Minimum sowie der Gehaltsstufe 80 als Maximum.

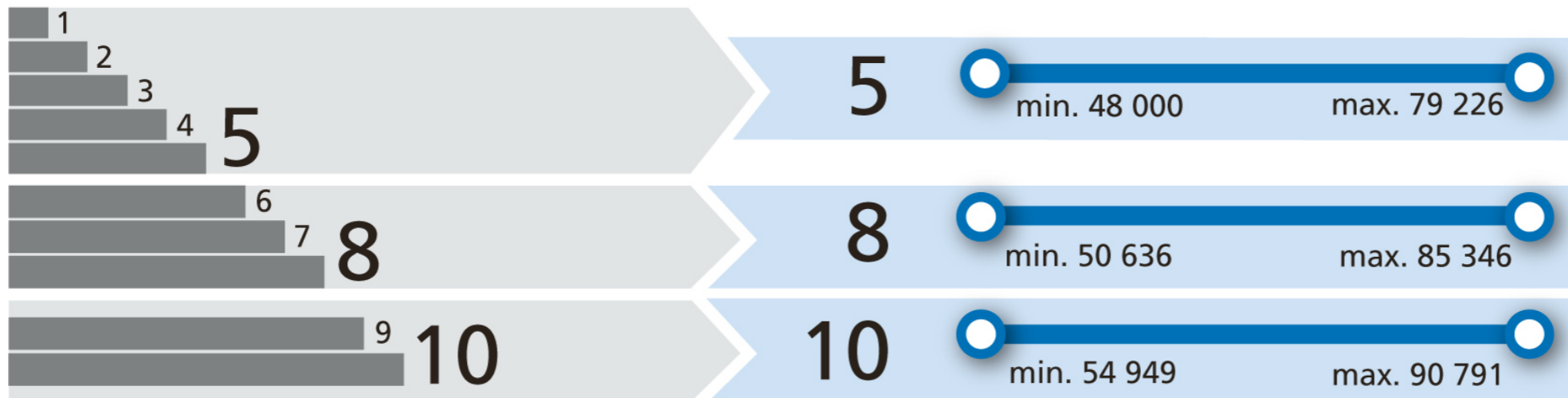
Die neue Lohntabelle sieht einen **Jahresmindestlohn** von CHF 48 000.– vor.



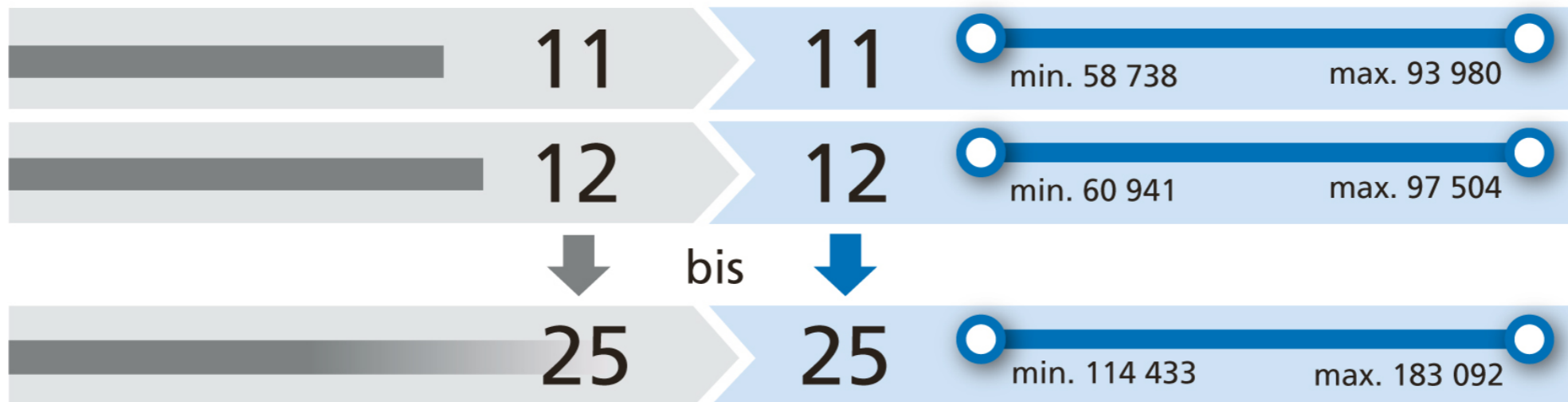
# Wesentlichste Änderungen

Alt: Gehaltsklassen (GK)

Neu: Lohnbänder (LB)



Die Gehaltsklassen 11 bis 25 behalten auch im Lohnbandsystem ihre bisherige Nummerierung.



# Lohnbänder statt Gehaltsstufen

Das neue Lohnsystem wird bedeutend **flexibler** sein.  
Die Zuordnung eines Berufes oder einer Funktion zu einem Lohnband ist immer noch gegeben, aber eine Lohnanpassung kann neu mit einem **beliebigen Betrag** erfolgen und ist nicht mehr starr auf Franken und Rappen geregelt.

Interne sowie externe Lohnvergleiche unterstützen die **Lohngerechtigkeit**.

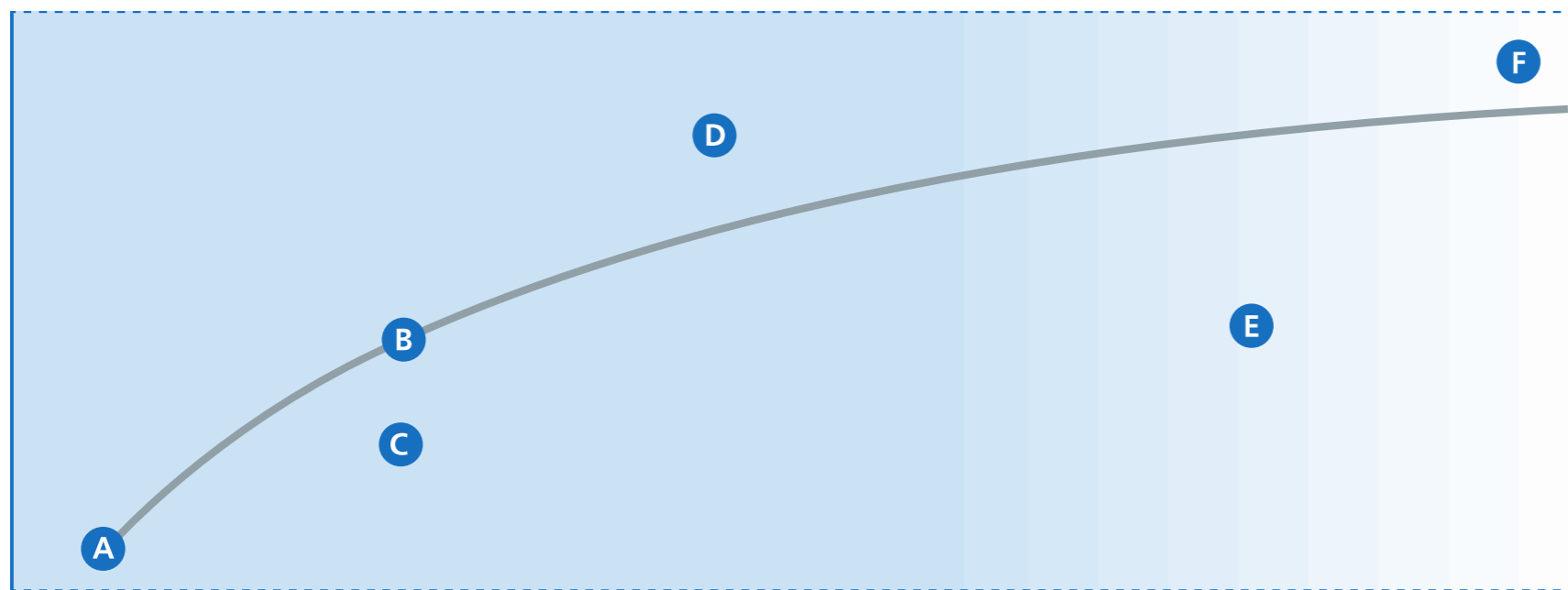
# Lohnbänder statt Gehaltsstufen

Wie bisher sind mehrere **verschiedene Berufe** **in einem Lohnband** vertreten, die unterschiedliche Lohnentwicklungen haben.

Es wird auch weiterhin eigenständige **Lohnkurven** geben, die den spezifischen Anforderungsunterschieden Rechnung tragen.

# Lohnbänder statt Gehaltsstufen

Unterschiedliche mögliche Lohnentwicklung in einer identischen Funktion



Berufseinsteiger/-in

Mitarbeiter/-in, 30jährig,  
8 Jahre Berufserfahrung

Mitarbeiter/-in, 30-jährig,  
mit 2. Bildungsweg und  
weniger Erfahrung als B

Mitarbeiter/-in mit  
Zusatzaufgaben oder  
relevanter Zusatz-  
ausbildung

Mitarbeiter/-in mit man-  
gelhafter Arbeitsleistung

Langjährige/-r Mitar-  
beiter/-in, sehr erfahren,  
mit ausserordentlich  
guter Leistung

# Wie entwickelt sich nun der Lohn?

Wie bis anhin: **Generell oder individuell.**

Jährliche Lohnverhandlungen:  
Gemeinsam mit den Personalverbänden Festlegung der  
entsprechenden Prozentsätze.

# Wie entwickelt sich nun der Lohn?

**Individuelle Lohnanpassungen** entsprechend den finanziellen Mitteln und nach GAV-Kriterien (unterschiedlich gewichtbar):

- Leistung und Verhalten
  - Alter und Erfahrung
  - Lage im Lohnband
- (aufgrund interner und externer Quervergleiche)

# Was passiert per 1.1.2018?

Sämtliche bisherigen Löhne werden **unverändert** in das neue Lohnsystem überführt.

Aufgrund des flexibleren Lohnbandsystems werden sich die individuellen **Entwicklungsperspektiven** verändern.

# Umfasst das neue Lohnsystem alle Mitarbeitenden?

Ja, mit wenigen Ausnahmen:

- Bei den **Assistenzärztinnen und -ärzten** haben die fixen Lohnansätze in den ersten sechs Weiterbildungsjahren weiterhin Gültigkeit (mit dem VSAO verhandelte Ansätze).
- **Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten** werden wie bis anhin gemäss kantonalen oder schulischen Bestimmungen entlöhnt.



# Wie wird das Lohnsystem in den GAV-Betrieben umgesetzt?

- Die **Grundlage** für das neue Lohnsystem bildet der GAV
- Die **Lohntabelle** hat für alle Betriebe Gültigkeit
- Die **Gehaltsordnung** regelt die minimale Einreihung bestimmter Richtfunktionen
- Die Betriebe können verfeinerte Bestimmungen in einem **eigenen Lohnreglement** und Einreihungsplan festhalten

# 5

Wieso ein neues  
Lohnsystem?

# Wieso ein neues Lohnsystem?

Ein Lohnsystem, das den heutigen Bedürfnissen beider Vertragspartner entspricht

- trägt den Anforderungen der **jeweiligen Funktion** Rechnung
- honoriert **individuelle Leistung** und **Erfahrung**
- berücksichtigt die Gegebenheiten des **Arbeitsmarktes**
- schafft Transparenz und interne **Lohngerechtigkeit**

Lohnvergleiche mit anderen Spitälern und Kliniken stellen sicher, dass die Löhne im relevanten Arbeitsmarkt **konkurrenzfähig** sind.

# 6

Vorgehen bis zum  
Inkrafttreten des GAV

# Titel

Spezifizierung durch jeweiligen Betrieb

7

Rechtliche Aspekte

# Warum braucht es keine neuen Arbeitsverträge?

Es werden keine neuen Arbeitsverträge ausgestellt, weil die individuell vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen wie **Arbeitszeit, Beschäftigungsgrad, Funktion etc. unverändert** bleiben.

8

Anlaufstellen





# HR-Verantwortliche

.....

Evtl. weitere. Spezifizierung durch jeweiligen Betrieb

9

Fragen?





## **GAV Berner Spitäler und Kliniken**

Anstellungsbedingungen  
ab 2018