



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

2

Editorial

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ab dem 1.1.2018 gilt mit dem «GAV Berner Spitäler und Kliniken» ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für alle Mitarbeitenden der Regionalen Spitalzentren, der Insel Gruppe sowie der Psychiatrien im Kanton Bern. Dieser Vertrag löst die beiden bestehenden Vertragswerke, den GAV für das Personal Bernischer Spitäler und den GAV der Insel Gruppe, ab. Mit dem neuen Regelwerk werden die bisherigen Anstellungsbedingungen weiterentwickelt. Die vorliegende Informationsschrift erklärt Ihnen im Detail, welche materiellen und formellen Bedingungen ab dem 1.1.2018 für Sie gelten werden.

Eine Verhandlungsdelegation bestehend aus Arbeitgebervertretungen aller öffentlichen Spitäler des Kantons Bern sowie Vertretungen der Personalverbände VSAO, SBK und VPOD hat über die letzten eineinhalb Jahre den neuen sozialpartnerschaftlichen Vertrag ausgehandelt. Er enthält unter anderem ein neues, im Vergleich zum heutigen Modell flexibleres und arbeitsmarktgerechteres Lohnsystem. Die Neuerungen sind nötig, weil der bisherige GAV für das Personal Bernischer Spitäler die heutige und vor allem die zukünftige Arbeitswelt nicht mehr in allen Teilen reflektiert.

Inhaltlich lehnt sich das neue Regelwerk in wesentlichen Punkten an den bisherigen GAV der Insel Gruppe an – so der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, die Dienstjubiläumsgeschenke für jüngere Mitarbeitende oder der zusätzliche Mutterschaftsschutz. Da die Bedürfnisse der verschiedenen Spital- und Berufsgruppen nicht in allen Belangen deckungsgleich sind, muss der gemeinsame GAV auch Raum lassen für differenzierte Lösungen. Bei verschiedenen Bestimmungen sind jedoch Minimal- bzw. Maximalanforderungen definiert, die einzuhalten sind.

Der Beitritt zum neuen GAV ist für alle Partner, Arbeitgeber und Personalverbände ein Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft und Ausdruck der Zusammenarbeit aller öffentlichen somatischen Spitäler sowie Psychiatrien im Kanton Bern. Mit dem «GAV Berner Spitäler und Kliniken» verfügen wir über eine längerfristige und stabile Vertragsituation, die sowohl Ihnen als Mitarbeitende als auch uns als Sozialpartner Sicherheit und Vertrauen gibt.

Wir sind überzeugt, dass die öffentlichen Akutspitäler sowie die Psychiatrien im Kanton Bern ihren Mitarbeitenden mit dem ab 1.1.2018 geltenden GAV Anstellungsbedingungen bieten, mit denen wir im Vergleich zu anderen Arbeitgebern im Gesundheitswesen der Schweiz sehr gut abschneiden.

Wir freuen uns, in den kommenden Jahren die öffentlichen Akutspitäler und Psychiatrien im Kanton Bern zusammen mit Ihnen weiterzuentwickeln und in eine gute Zukunft zu führen.



Dr. Urs Birchler
Präsident diespitäler.be



3

Inhalt

⁴ Wichtigste Merkmale des neuen GAV

⁶ Das neue Lohnsystem

⁸ Gesprächsrunde:
Bedeutung des Lohnsystems

¹² Personalverbände:
Würdigung GAV und Lohnsystem

¹³ Übersicht der vertragschliessenden GAV-Betriebe und Personalverbände

¹⁴ FAQ – Häufig gestellte Fragen

4

Wichtigste Merkmale des neuen GAV

Was ändert, was bleibt, wer ist dem GAV unterstellt und wer nicht? Inwieweit ist der GAV für Nichtunterstellte relevant?



Verlängerter Vaterschaftsurlaub

Gemäss GAV Berner Spitäler und Kliniken erhalten Mitarbeiter anlässlich der Geburt eigener Kinder ab dem 1.1.2018 neu 10 Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub, was einer Verdoppelung des bisherigen Anspruchs gleichkommt.

Unter dem bisherigen GAV für das Personal Bernischer Spitäler betrug der Vaterschaftsurlaub 5 Arbeitstage.



Einführung Adoptionsurlaub

Per 1.1.2018 wird ein bezahlter Adoptionsurlaub eingeführt: Anlässlich der Adoption von Kindern unter 10 Jahren erhalten Mitarbeitende einen Monat bezahlten Urlaub, sofern das Adoptivkind bis dahin nicht im selben Haushalt gelebt hat. Haben beide Elternteile Anspruch auf Adoptionsurlaub, wird dieser nur einmal gewährt, d. h. entweder der Mutter oder dem Vater.

Der bisherige GAV für das Personal Bernischer Spitäler kannte keine Regelung bezüglich der Adoption von Kindern.



Früheres Dienstaltersgeschenk / Übergangslösung

Das erste Dienstaltersgeschenk wird mit dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken bereits nach 10 Dienstjahren fällig; danach werden die Dienstaltersgeschenke im Rhythmus von 5 Jahren ausgerichtet. Die neue Regelung bezüglich Dienstaltersgeschenken lautet ab dem 1.1.2018 wie folgt:

- nach 10 vollendeten Anstellungsjahren: 5 Arbeitstage
- nach 15 vollendeten Anstellungsjahren: 10 Arbeitstage
- nach 20 vollendeten Anstellungsjahren: 15 Arbeitstage
- nach allen weiteren 5 vollendeten Anstellungsjahren: 15 Arbeitstage

Die Dienstaltersgeschenke ab 20 Jahren werden vom Umfang her von 22 auf 15 Arbeitstage gekürzt. Im Vergleich zu anderen Betrieben stellen die verbleibenden 15 Arbeitstage immer noch eine attraktive Lösung dar. Um die Kürzung abzufedern, gilt folgende Übergangsregelung: All jenen Mitarbeitenden, die am 31.12.2017 in einem der vertragschliessenden Betrieben angestellt sind, wird das nächstfolgende Dienstaltersgeschenk gemäss der bisherigen Regelung gewährt, sofern diese besser ausfallen würde. Das Dienstaltersgeschenk kann weiterhin in Form von freien Tagen oder von Geld bezogen werden. Als Basis für die Umwandlung gilt der aktuelle Monatslohn (exkl. 13. Monatslohn und Zulagen).

Unter dem bisherigem GAV für das Personal Bernischer Spitäler erfolgte die Honorierung von Dienstjahren erstmals nach 20 Dienstjahren. Für das 20-jährige Dienstjubiläum und alle im 5-Jahres-Abstand folgenden Dienstjubiläen erhielten die Mitarbeitenden jeweils 22 Arbeitstage gutgeschrieben.



Mutterschutz in befristeten Anstellungsverhältnissen

Der GAV Berner Spitäler und Kliniken verbessert den Anstellungsschutz für werdende Mütter 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. Früher ablaufende Verträge können in gegenseitigem Einvernehmen verlängert werden.

Der GAV für das Personal Bernischer Spitäler kannte keine Mutterschutzregelung im Zusammenhang mit befristeten Anstellungsverhältnissen.



Garantierter Mindestlohn

Mit dem GAV Berner Spitäler und Kliniken wird per 1.1.2018 ein Mindestlohn von CHF 48'000.– (inklusive 13. Monatslohn) eingeführt.

Der bisherige GAV für das Personal Bernischer Spitäler kannte keine grundsätzliche Mindestlohngrenze für Mitarbeitende.



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 und fällt damit tiefer aus als in den Jahren zuvor.

Um die Vollzugskosten des bisherigen GAV für das Personal Bernischer Spitäler zu tragen, wurde ein monatlicher Solidaritätsbeitrag von CHF 4.– pro Mitarbeiter/-in erhoben.



Erhöhte Kurzurlaubstage

Die Anzahl bezahlter Kurzurlaubstage wird mit dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken per 1.1.2018 um einen Arbeitstag auf maximal 6 Arbeitstage pro Kalenderjahr erhöht.

Gemäss bisherigem GAV für das Personal Bernischer Spitäler betrug die maximale Anzahl bezahlter Kurzurlaube 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.



Ausdehnung des Geltungs- bereichs auf Mitarbeitende 64 / 65plus

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

Unter dem bisherigen GAV für das Personal Bernischer Spitäler war es Sache der vertragschliessenden Spitäler und Kliniken, über die Anstellungsbedingungen von Mitarbeitenden zu befinden, die über das ordentliche AHV-Alter hinaus gearbeitet hatten.

Relevanz des neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken

- **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.

6

Das Lohnsystem kurz erklärt

Das neue Lohnsystem ist integrierender Bestandteil des «GAV Berner Spitäler und Kliniken».

Warum ein neues Lohnsystem?

Mit dem neuen GAV erhalten die Betriebe ein Lohnsystem, das den heutigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Unternehmung entspricht: Es trägt den Anforderungen der jeweiligen Funktion Rechnung, honoriert individuelle Leistung und Erfahrung, berücksichtigt die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und schafft Transparenz und interne Lohngerechtigkeit. Lohnvergleiche mit anderen Spitälern und Kliniken stellen sicher, dass die Löhne im relevanten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sind.

Welches sind die wesentlichsten Änderungen?

Anstelle der bisher 30 Gehaltsklassen mit je 80 Gehaltsstufen und bis zu je 12 Vorstufen wird neu ein schlankeres Lohnband-

system die Grundlage für die Entlohnung bilden.

Der neue «Ordnungsrahmen» besteht im GAV-Bereich aus 18 Lohnbändern mit je einem Minimum und einem Maximum. Die Nummerierung der bisherigen Gehaltsklassen wird grösstenteils für die Lohnbänder übernommen. Die neue Lohn-tabelle ist im GAV integriert. Die Frankenbeträge entsprechen den bisherigen Beträgen der Gehaltsstufe 00 als Minimum sowie der Gehaltsstufe 80 als Maximum. In Ausnahmefällen dürfen vereinzelt Löhne bis zu drei Prozent unter dem Minimum für eine befristete Dauer ausgerichtet werden. Die neue Lohn-tabelle sieht einen Jahres-mindestlohn von CHF 48 000.– vor (s. Grafik «Aus Gehaltsklassen werden Lohnbänder»).

Was kommt nun anstelle der bisherigen Gehaltsstufen?

Auch in Zukunft werden sich die Löhne innerhalb des Lohnbandes nach einer

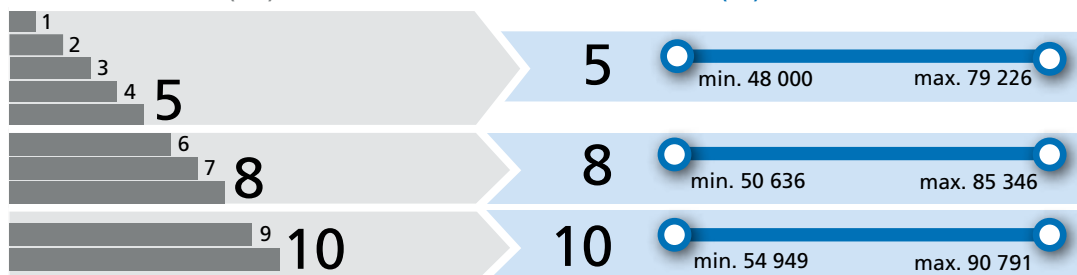
bestimmten Logik entwickeln. Bisher wurde die relevante Erfahrung in Form von Gehaltsstufen ermittelt, wobei der frankenmässige Betrag einer Gehaltsstufe von der Gehaltsklasse abhängig war: Je höher die Gehaltsklasse, desto grösser der Wert einer Gehaltsstufe.

Das neue Lohnsystem wird diesbezüglich 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.

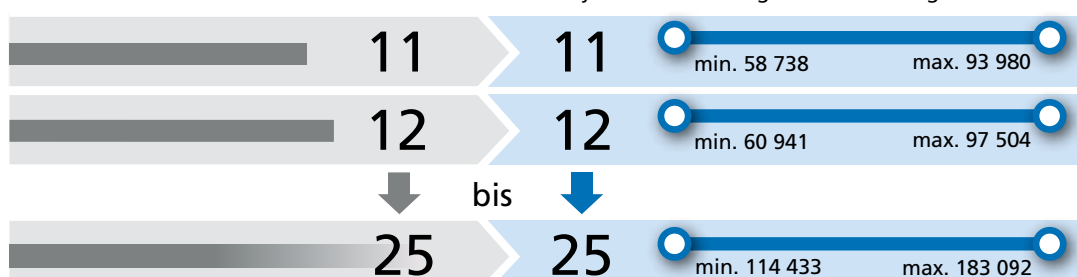
Zudem ist im neuen System die Möglichkeit vorhanden, dass interne sowie externe Lohnvergleiche die Lohngerechtigkeit unterstützen. Die Löhne einer Funktion können sich an diesen Referenzlöhnen orientieren, entsprechende Lohnkurven werden der Lohneinreihung zugrunde liegen.

Aus Gehaltsklassen werden Lohnbänder

Alt: Gehaltsklassen (GK)



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



Bei Lohnbändern, die aus mehreren Gehaltsklassen gebildet wurden, entspricht das Lohnbandminimum demjenigen der tiefsten bisherigen Gehaltsklasse. Als neue Bezeichnung wird die Nummer der bisher höchsten Gehaltsklasse übernommen (Bsp. GK 6 wird zu LB 8).

Die Lohnentwicklung richtet sich nach denselben Kriterien wie bei allen anderen Lohnbändern.

Wie im bisherigen System 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.

Wie entwickelt sich nun der Lohn?

Die Lohnentwicklung wird wie bis anhin generell oder individuell erfolgen. Im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen werden zusammen mit den Personalverbänden die entsprechenden Prozentsätze festgelegt.

Individuelle Lohnanpassungen werden entsprechend den finanziellen Mitteln nach den im GAV festgehaltenen Kriterien ausgerichtet:

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

Diese Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden.

Was passiert per 1.1.2018?

Die aktuellen Löhne sämtlicher Mitarbeitenden werden in das neue Lohnsystem überführt. Nach dem Systemwechsel per 1.1.2018 erhält jede Mitarbeiterin resp. jeder Mitarbeiter also gleich viel Lohn wie vorher. Die verhandelten Übergangsbestimmungen gewährleisten, dass es für niemanden Lohnkürzungen geben wird. Die individuellen Entwicklungsperspektiven werden sich aber aufgrund des flexibleren Systems verändern.

Wird das neue Lohnsystem alle Mitarbeitenden umfassen?

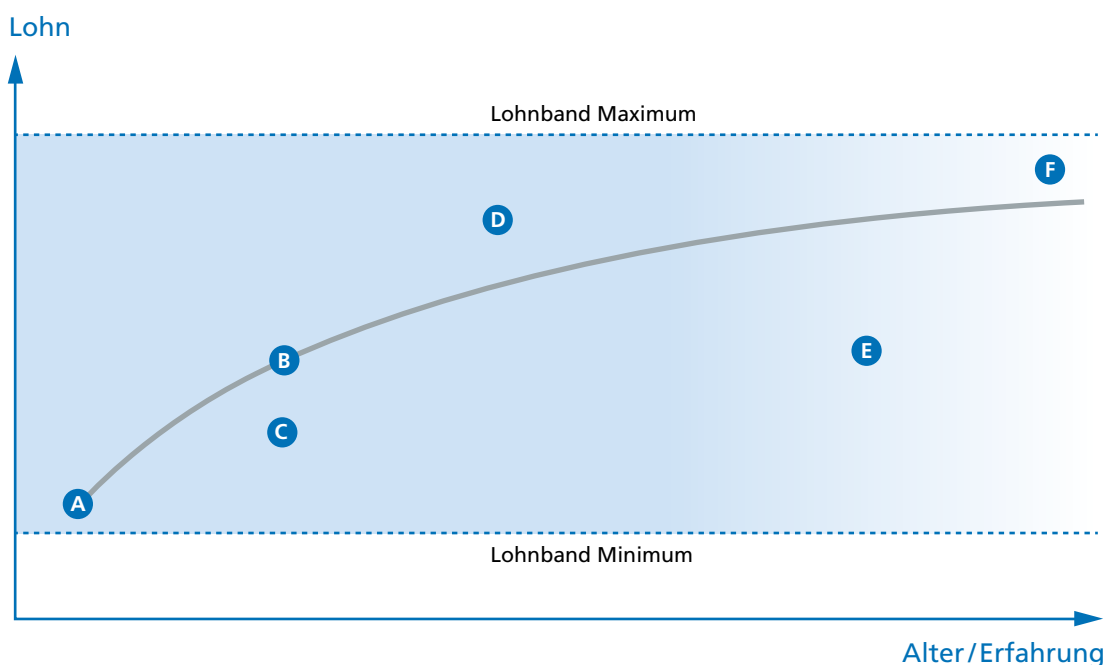
Ja, mit wenigen Ausnahmen. So werden beispielsweise bei den Assistenzärztinnen und -ärzten die fixen Lohnansätze in den ersten sechs Weiterbildungsjahren weiterhin Gültigkeit haben (mit dem VSAO verhandelte Ansätze). Alle Auszubil-

denden und Praktikantinnen/Praktikanten werden wie bis anhin gemäss den kantonalen oder schulischen Bestimmungen entlohnt.

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 und die Gehaltsordnung regelt die minimale Einreihung bestimmter Richtfunktionen. Verfeinerte Bestimmungen können die Betriebe in einem eigenen Lohnreglement und Einreihungsplan festhalten.

Unterschiedliche mögliche Lohnentwicklung in einer identischen Funktion



8

Gesprächsrunde

«Das neue System ermöglicht faire und transparente Löhne»

Je drei Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite diskutieren über das neue Lohnsystem des «GAV Berner Spitäler und Kliniken». Sie sind sich einig, dass das System gut angelegt ist, sich im Alltag aber noch bewähren muss.

Im neuen Lohnsystem werden die Lohnklassen und -stufen durch Lohnbänder ersetzt. Wird das die Arbeitgeber im Arbeitsmarkt stärken, Herr Lüdi?

Markus Lüdi (Direktor Personal Insel Gruppe): Ja. Im alten System gab es in jeder Lohnklasse achtzig Stufen. Die fallen bei den offenen Lohnbändern weg, weshalb wir die verschiedenen Berufsgruppen im Rahmen der inneren Strukturen und der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt viel besser abbilden können.

Christine Jann Schneider (Leiterin HR der Universitären Psychiatrischen Dienste, UPD): Ich denke, das neue System verschafft uns viel mehr Flexibilität, um dort, wo es notwendig ist, auf Tendenzen im Arbeitsmarkt reagieren zu können.

Bruno Letsch (Vorsitzender der Geschäftsleitung Spitalzentrum Biel, SZB): Das alte, ziemlich starre und fragmentierte Lohnsystem stammt aus einer Zeit, in der wir noch Teil kantonaler Institutionen waren. Heute sind wir Unternehmen, die auf neue Marktsituationen flexibel reagieren müssen. Das ist mit dem neuen System besser möglich.

Bringt das neue Lohnsystem auch für Arbeitnehmende Verbesserungen?

Rosmarie Glauser (Verhandlungsbeauftragte des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, VSAO): Ein Lohnsystem ist immer nur so gut, wie es finanziert wird. Gerade Oberärztinnen und -ärzte

im Kanton Bern verdienen im Schweizer Durchschnitt wenig. Das hätte man schon mit dem alten System korrigieren können. Ich bin gespannt, ob das neue System diesbezüglich Verbesserungen bringt.

Bettina Dauwalder (Gewerkschaftssekretärin, Verband des Personals öffentlicher Dienste, VPOD Bern): Mir bereitet die Tatsache Sorgen, dass das neue System sehr stark auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts ausgerichtet ist, denn der Lohnbedarf von Arbeitnehmenden ist nicht nur davon abhängig.

Erik Grossenbacher (Leiter Sozialpartnerschaft, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, SBK Bern): Ich sehe es wie

«Mit dem neuen System können wir Lohnungleichheiten korrigieren.»

Markus Lüdi





«Der neue GAV ist ein starkes Zeichen der Sozialpartnerschaft.»

Bruno Letsch

Frau Glauser: Wir müssen erst einmal abwarten, wie das neue System im Alltag umgesetzt und gelebt wird. Für das Pflegepersonal erwarte ich allerdings keine grossen Veränderungen.

Dauwalder: Unter Druck geraten könnten vor allem die Löhne von Berufsgruppen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht so gefragt sind, also Küchen- oder Reinigungskräfte.

Können Sie diese Bedenken verstehen, Herr Letsch?

Letsch: Ja, Neues löst immer Unbehagen aus. Aber alle Arbeitnehmenden nehmen ihren Lohn mit ins neue System, der Besitzstand ist also garantiert. Zudem ist das neue System mit den Lohnbändern heute bereits vielerorts im privaten und öffentlichen Sektor etabliert. Wir übernehmen also ein System, das sich bewährt hat.

Befürchten Sie bei der Festlegung des Startgehalts für neue Mitarbeitende mehr Willkür, Frau Glauser?

Glauser: Nein, im Gegenteil, im neuen System sind die Parameter Erfahrung, Alter und Arbeitsmarkt hinterlegt. Das heisst, die Vorgesetzten erhalten Vorschläge, wie jemand einzureihen ist. Davon erwarte ich mir weniger Willkür.

Dauwalder: Willkür kann sich ohnehin kein Arbeitgeber leisten, weil das auf lange Sicht den Ruf schädigt. Wir als Gewerkschaft werden auch in Zukunft die Löhne einschätzen können. Wichtig wird also sein, dass sich die Arbeitnehmenden aktiv um ihre Löhne kümmern und die Informationen bei uns abholen.

Grossenbacher: Die Minusstufen des alten Systems wird es nicht mehr geben,

der Minimallohn entspricht sozusagen der Stufe Null. Ich erwarte mir schon, dass sich kein Arbeitgeber mehr die Freiheit herausnehmen wird, jemanden unterhalb des Minimallohns einzustufen.

Lüdi: Das ist so nicht ganz richtig: Wir haben in jedem Lohnband die Möglichkeit, bis zu drei Prozent unter den Minimallohn zu gehen, wenn die entsprechenden Anforderungen nicht ganz erfüllt werden.

Glauser: Allerdings wird es dazu Vereinbarungen geben, wie und bis wann die Lohneinbussen aufgeholt werden können ...

Lüdi: ... ja, klar, das ist immer der Fall.

Mit dem Stufenanstieg wuchs der Lohn bei einer Erhöhungsrunde bis anhin um mindestens 0,75 Prozent des Grundgehalts. Wird das auch in Zukunft der Fall sein?

Glauser: Auch hier gilt: Ein Lohnsystem ist nur so gut, wie es finanziert werden kann.

Lüdi: Natürlich ist jedes Lohnsystem quasi am Ende, wenn kein Geld für Lohn erhöhungen vorhanden ist. Mit unserem neuen System können die zur Verfügung stehenden Mittel allerdings sehr viel präziser und transparenter verteilt werden. Drei Faktoren sind massgebend: Erstens geht es um die Stellung eines Mitarbeitenden innerhalb eines Lohnbandes. Man vergleicht sein Gehalt mit den Durchschnittswerten. Das liefert erste Hinweise darauf, ob er eine Lohnerhöhung bekommt. Zweitens geht es um seine Erfahrung und sein Lebensalter, die ebenfalls mit Mitarbeitenden in seinem Lohnband verglichen werden. Als drittes Kriterium kommt die erbrachte Leistung hinzu. Dar-

aus ergibt sich ein sehr präziser und fairer Vorschlag für eine mögliche Lohnerhöhung, auf dessen Basis die Vorgesetzten entscheiden können.

Letsch: Ich bin überzeugt, dass sich die Löhne mit dem neuen System innerhalb eines Betriebs gerechter entwickeln lassen.

Dauwalder: Ich möchte aber betonen, dass das System erst dann fair umgesetzt werden kann, wenn es die Mittel, die für die Lohnrunden zur Verfügung stehen, auch zulassen.

Glauser: Und es kommt sehr darauf an, wie man die Parameter gewichtet: Zählen Leistung und Erfahrung mehr als der Verlauf der Marktkurven? Diese Gewichtung wird man festlegen müssen. Abzuwarten bleibt auch, ob damit nicht gezielt einzelne Berufsgruppen gefördert und andere zurückgebunden werden. Das neue System lässt sicher viel Gutes zu, ist aber nicht einfach per se wunderbar.

Lüdi: In einem Spital gibt es heute Berufsgruppen, die zu viel und andere, die zu wenig verdienen. In einem moderaten Rahmen werden wir das mit dem neuen System sicher korrigieren, ansonsten können wir früher oder später nicht mehr genügend qualifiziertes Personal rekrutieren.

Glauser: Das neue System darf aber nicht dazu führen, dass man neues Personal mit guten Löhnen lockt und im Gegenzug die Löhne langjähriger Mitarbeitender stagnieren.

Lüdi: Einverstanden.

Grossenbacher: Für mich stellt sich eine weitere Frage: Auf Arbeitgeberseite mag

bei der Festsetzung der Löhne mehr Transparenz und Klarheit herrschen. Wie diese Transparenz auch für Arbeitnehmende hergestellt werden soll, ist mir im Moment noch nicht ganz klar.

Können Sie helfen, Frau Jann?

Jann: Ich verstehe das Anliegen. Im alten System waren Lohnklassen und -stufen im Internet für alle einsehbar. Im neuen Lohnbandsystem ist diese Transparenz nicht so einfach herzustellen. Indem wir Einreihungsrichtlinien schaffen und die Mitarbeitenden informieren, werden wir diese Transparenz aber wieder erreichen.

Glauser: Die Arbeitgeber sollten die Tendenzkurven offenlegen.

Lüdi: Das werden wir auch tun. Wir werden sicher nicht alle Tendenzkurven und Löhne offenlegen, doch für die einzelnen Berufsgruppen schon. So lässt sich erkennen, in welchem Lohnrahmen sich zum Beispiel eine 40-jährige Fachperson einer spezifischen Berufsfunktion bewegt.

Jann: Das Personalamt arbeitete bei Einreihungsanträgen bereits früher mit Tendenzkurven.

Dauwalder: In der Übergangsphase wird es Unsicherheiten geben. Aber mit der Zeit werden sich alle in diesem neuen System zurechtfinden. Wichtig sind starke Betriebskommissionen, denn sie sind in die Ausarbeitung der Einreihungspläne involviert.

Lüdi: Ich bin überzeugt, dass wir mit dem neuen System interne Lohnungleichheiten bekämpfen oder zumindest auf den Tisch bringen und entsprechend moderieren können. Und Mitarbeitende, die wissen, dass sie innerhalb eines Unter-

«Die Arbeitnehmenden müssen sich aktiv um ihre Löhne kümmern.»

Bettina Dauwalder

nehmens fair entlohnt werden, sind eher bereit, allfällige Einbussen gegenüber anderen Betrieben in Kauf zu nehmen.

Das neue Lohnsystem ist Teil des neuen «GAV Berner Spitäler und Kliniken». Ein gutes Werk, Herr Grossenbacher?

Grossenbacher: Sehr positiv ist, dass nun auch die Insel Gruppe und die Psychiatrischen Dienste dazugehören. Je ausgeglichener die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Institutionen sind, desto besser. Dass so viele Arbeitnehmende unter einem GAV vereint sind, sollte im Schweizer Gesundheitswesen Schule machen.

Teilen Sie diese Einschätzung, Herr Letsch?

Letsch: Ja. Der neue GAV ist ein starkes Signal der gelebten Sozialpartnerschaft. Und für die Mitarbeitenden gibt es durchaus Verbesserungen, Stichwort Vaterschafts- und Adoptionsurlaub oder Dienstaltersgeschenke.

Grossenbacher: Die Verhandlungen waren ein Geben und Nehmen. Aus Sicht des Pflegepersonals wird sich im Gegenzug zum Beispiel der Kündigungsschutz verschlechtern.

Dauwalder: Die Verhandlungen waren hart, aber fair. Immerhin haben wir uns zusammengerauft und die Sozialpartner-

schaft hat sich einmal mehr bewährt. Das stimmt mich für die Zukunft zuversichtlich.

Glauser: Der GAV sendet ein starkes nationales Signal aus, weil die Arbeitsbedingungen zwar längst noch nicht perfekt, aber doch besser als in den meisten anderen Kantonen sind.

Und die UPD haben hektische Zeiten hinter sich, Frau Jann?

Jann: Ja, wir wurden auf den 1.1.2017 aus dem Kanton herausgelöst und in eine selbstständige Aktiengesellschaft überführt. Jetzt unterstehen wir dem aktuellen GAV und ab dem nächsten Jahr sind wir Teil des neuen GAV. Wir sind froh, dass die UPD den übrigen Spitälern gleichgestellt sind.

«Wir sind froh, dass die UPD den übrigen Spitälern gleichgestellt sind.»

Christine Jann Schneider

	Ist das neue Lohnsystem gerecht?	Ist das neue Lohnsystem für alle Mitarbeitenden von Vorteil?	Wie gross schätzen Sie den Effekt des neuen Systems auf dem Arbeitsmarkt ein?
<p>Markus Lüdi Direktor Personal Insel Gruppe</p> 	<p>Ja, denn es vergleicht den Einzellohn konsequent mit der relevanten internen und externen Struktur.</p>	<p>Ja, denn es kann die individuelle Leistung lohnmässig besser abbilden.</p>	<p>Gross, da wir uns mit dem neuen System marktgerechter werden verhalten können.</p>
<p>Bettina Dauwalder Gewerkschaftssekretärin VPOD</p> 	<p>Liegt einem Arbeitgeber das Personal am Herzen, kann er jedes System gerecht umsetzen.</p>	<p>Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber zu vermeiden, dass es Verlierer oder Verliererinnen geben wird.</p>	<p>Wenn ein Arbeitgeber nur auf den Arbeitsmarkt schiebt, schadet das auf Dauer dem Ruf des Spitals.</p>
<p>Rosmarie Glauser Verhandlungsbeauftragte VSAO</p> 	<p>Die Gerechtigkeit eines Lohnsystems hängt vor allem von der Umsetzung ab.</p>	<p>Das neue Lohnsystem richtet sich mehr als das bisherige nach dem internen und externen Markt. Da wird es Gewinner und Verlierer geben.</p>	<p>Relativ gering, weil die finanziellen Mittel nach wie vor beschränkt sind.</p>
<p>Bruno Letsch Vorsitzender der Geschäftsleitung Spitalzentrum Biel</p> 	<p>Wenn wir es gut nutzen, wird es ein faireres Lohnsystem sein.</p>	<p>Ein neues Lohnsystem allein kann diese Erwartung nicht erfüllen.</p>	<p>Ein faires Lohnsystem ist Teil der Arbeitsmarktattraktivität, doch es gibt auch andere und viel wichtigere Faktoren.</p>
<p>Erik Grossenbacher Leiter Sozialpartnerschaft, SBK Bern</p> 	<p>Entscheidend wird die Umsetzung im Alltag sein.</p>	<p>Es gibt Vor- und Nachteile, wichtig ist vor allem, dass die Arbeitgeber dem Personal das System gut vermitteln.</p>	<p>Gering. Entscheidend wird sein, welche Mittel die Institutionen für die Löhne einsetzen.</p>
<p>Christine Jann Schneider Leiterin HR, UPD</p> 	<p>Das neue Lohnsystem ist für Mitarbeitende und Führungskräfte nachvollziehbar und bietet Potenzial für eine gerechte Umsetzung.</p>	<p>Das neue Lohnsystem bietet mehr Flexibilität und kommt den Wünschen von Arbeitgebern und Mitarbeitenden entgegen.</p>	<p>Angesichts des Fachkräftemangels sind die Spitäler gefordert, eine Balance zwischen der Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt und der Wertschätzung der Leistungen der bestehenden Mitarbeitenden zu finden.</p>

12

Die Personalverbände sagen mit Überzeugung Ja zum neuen GAV

GAV und Lohnsystem aus Sicht der Verbände VPOD, VSAO, SBK

Die Personalverbände hatten sich für die Verhandlungen klare Ziele gesetzt und diese Ziele auch erreicht. Daher unterstützen sie den neuen GAV und empfehlen ihn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist der grösste GAV im schweizerischen Gesundheitswesen und strahlt deshalb über die Kantonsgrenzen hinaus.

Wir haben einen Gesamtarbeitsvertrag, der in allen öffentlichen Spitälern und Kliniken und für das gesamte Personal gilt. Ausgenommen ist – wie bisher – nur das oberste Kader.

Mit der Neuregelung des Dienstaltersgeschenkes gibt es für alle nach zehn Jahren eine Kompensationswoche. Das ist bei der belastenden Arbeit in allen Spitalberufen sehr wichtig.

Wir haben weiterhin ein transparentes Lohnsystem. Das neue Lohnsystem ist zwar gewöhnungsbedürftig, aber die wichtigsten Eckpfeiler sind im GAV verankert. Ausserdem unterliegen die betrieblichen Reglemente der Mitwirkung der Betriebskommissionen und sind für uns einsehbar. Auch in Zukunft wird es Lohnverhandlungen zwischen den Personalverbänden und dem Arbeitgeberverband geben.



Bettina Dauwalder,
Gewerkschaftssekretärin VPOD:

«Zäme geit's! Ich freue mich besonders, dass wir eine solidarische Lösung gefunden haben und von den Reinigungskräften bis zur Ärzteschaft alle unter dem Schutz des GAV stehen.»

Rosmarie Glauser,
Verhandlungsbeauftragte VSAO:

«Es ist gelungen, die fortschrittlichen Bestimmungen des bisherigen GAV zu verteidigen und zusätzlich noch ein paar Verbesserungen zu erreichen. Darüber freue ich mich.»



Erik Grossenbacher,
Leiter Sozialpartnerpolitik, SBK:

«Es ist uns gelungen, gute Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal und die anderen Berufe sicherzustellen. Das ist die beste Grundlage, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.»



13

Übersicht der vertragschliessenden GAV-Betriebe und Personalverbände

Personalverbände



Arbeitgeber





FAQ – Häufig gestellte Fragen

Arbeitsvertrag

Erhalten die Mitarbeitenden aufgrund des Beitritts zum neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken einen neuen Arbeitsvertrag?

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

Lohnsystem

Der neue GAV Berner Spitäler und Kliniken sieht ab 1.1.2018 ein neues Lohnsystem vor. Was ändert sich für die Mitarbeitenden mit dem neuen Lohnsystem?

Das neue Lohnsystem ist integrierender Bestandteil des neuen GAV und umfasst statt der bisherigen Gehaltsklassen und -stufen insgesamt 18 Lohnbänder. Mitarbeitende, die am 31.12.2017 in einem vertragschliessenden Betrieb angestellt sind, werden mit ihren aktuellen Löhnen in das neue Lohnsystem überführt (Besitzstand).

Was ändert sich mit dem neuen, ab 1.1.2018 geltenden Lohnsystem für Mitarbeitende des oberen Kaders?

Das neue Lohnsystem ist integrierender Bestandteil der Anstellungsbedingungen von Mitarbeitenden des oberen Kaders und umfasst zusätzliche Lohnbänder für diese Mitarbeitergruppe. Mitarbeitende des oberen Kaders, die am 31.12.2017 in einem vertragschliessenden Betrieb angestellt sind, werden mit ihren aktuellen Löhnen in das neue Lohnsystem überführt (Besitzstand).

Gilt das neue Lohnsystem auch für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten?

Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten werden nicht in das neue Lohnsystem überführt, weil für sie eigene kantonale oder schulische Bestimmungen gelten.

Dienstaltersgeschenk (DAG)

Weshalb wird mit dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken eine neue Dienstaltersgeschenk-Regelung eingeführt?

Die Sozialpartner waren sich darüber einig, dass Dienstaltersgeschenke in der heutigen Arbeitswelt früher ansetzen müssen und haben die Honorierung von Dienstjahren entsprechend vorgezogen. Das erste Dienstaltersgeschenk wird unter dem neuen GAV nach 10 Jahren ausgerichtet, die weiteren erfolgen im 5-Jahres-Rhythmus.

Weshalb werden die Dienstaltersgeschenke der langjährigen Mitarbeitenden vom Umfang her gekürzt?

Das frühere Ansetzen der Dienstaltersgeschenke hatte aufgrund der kostenneutralen Einführungsvorgabe des neuen GAV zur Folge, dass die DAG ab 20 Dienstjahren von 22 auf 15 Arbeitstage reduziert wurden. Im Vergleich mit anderen Betrieben sind die verbleibenden 15 Tage immer noch sehr grosszügig. Zur Abfederung dieser Massnahme wird das nächstanstehende DAG all jenen Mitarbeitenden, die am 31.12.17 in einem vertragschliessenden GAV-Betrieb angestellt sind, gemäss der vorteilhafteren Variante (d.h. alt- oder neurechtlich) ausgerichtet.

Neuer GAV

Warum haben die Sozialpartner im Kanton Bern einen neuen GAV ausgehandelt?

Obwohl der bisherige GAV für das Personal Bernischer Spitäler eine über 15-jährige Erfolgsgeschichte darstellt, haben die Sozialpartner im Kanton Bern beschlossen, einen neuen GAV zu erarbeiten, der eine gemeinsame Anstellungsbasis für die angeschlossenen Betriebe darstellt und den sich ändernden Rahmenbedingungen der Arbeitswelt Rechnung trägt. Neben den Regionalen Spitalzentren gehören auch die psychiatrischen Dienste und Kliniken sowie die Insel Gruppe AG dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken an.

Welche Relevanz hat der neue GAV für Mitarbeitende, die bisher dem GAV für das Personal Bernischer Spitäler unterstellt gewesen sind?

Der neue GAV Berner Spitäler und Kliniken ersetzt den bisherigen GAV vollumfänglich. Für Mitarbeitende, die in den Geltungsbereich des GAV fallen, gelten ab 1.1.2018 die Anstellungsbedingungen gemäss neuem GAV sowie das neue Lohnsystem.

Welche Relevanz hat der neue GAV für Mitarbeitende des oberen Kaders?

Mit dem neuen GAV Berner Spitäler und Kliniken wird ein neues Lohnsystem eingeführt, welches ab 1.1.2018 in erweiterter Form auch für Mitarbeitende des oberen Kaders gelten wird.



Anlaufstellen

Individuelle Fragen bezüglich der neuen Anstellungsbedingungen beantworten Ihnen gerne die für Sie zuständigen HR-Verantwortlichen.

Rechtlicher Hinweis

Dies ist eine Informationsbroschüre, aus der keine Rechte abgeleitet werden können. Rechtlich verbindlich ist ausschliesslich der neue Gesamtarbeitsvertrag.

Impressum

Herausgeberin: diespitäler.be | Geschäftsstelle diespitäler.be, Krankenhausstrasse 12, 3600 Thun | **Fotografie:** Tanja Läser | Pia Neuenschwander | **Konzept, Layout, Realisation:** Publix AG, Werbeagentur ASW, Lyss | **Text, Redaktion:** Insel Gruppe Direktion Personal | diespitäler.be | textatelier.ch, Biel | **Lektorat, Korrekterat:** Franziska Fausch, Lyss | **Druck:** rubmedia, Wabern/Bern | **Papier:** Refutura, rezykliert aus 100 % Altpapier, FSC-zertifiziert mit Blauem Engel.

© 2017 diespitäler.be

diespitaler.be
Geschafsstelle
Krankenhausstrasse 12
3600 Thun
www.diespitaeler.be