

## **Modell zur Umsetzung von Art. 50 und Art. 95 Spitalversorgungsgesetz (GAV-Pflicht)**

Schlussbericht (aktualisierte Fassung mit Stand GAV 1. April 2023)

Im Auftrag der  
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern  
Gesundheitsamt, Abteilung Aufsicht und Bewilligung  
Herrn Danny Heilbronn

Markus Schärler und Livia Bannwart

Bern, 24. April 2019 (aktualisiert im Juli 2023 auf den GAV Stand gültig ab 1. April 2023)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>I</b>
<b>Das Wichtigste auf einen Blick</b>	<b>II</b>
<b>1 Ausgangslage und Zielsetzung</b>	<b>1</b>
<b>2 Grundidee und Vorgehen</b>	<b>1</b>
2.1 Die Artikel 50 und 95 Spitalversorgungsgesetz SpVG	1
2.2 Relevante Berufsgruppen	3
<b>3 Das Vergleichsmodell im Überblick</b>	<b>8</b>
3.1 Erarbeitung Kriterienliste	8
3.2 Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung	8
<b>4 Die Bestimmung von «GAV-üblichen» Löhnen</b>	<b>9</b>
<b>5 Die Bestimmung der Abweichungstoleranz</b>	<b>11</b>
<b>6 Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>11</b>
<b>7 Literaturverzeichnis</b>	<b>12</b>
<b>8 Anhang: Technische Angaben zum Modell</b>	<b>13</b>
8.1 Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung	13
8.1.1 Aufbau des Vergleichsmodells und Gewichtung	15
8.1.2 Gewichtung und Operationalisierung einzelner Kriterien	16
8.1.2.1 Kategorie Arbeitszeit	16
8.1.2.2 Kategorie Entlohnung	16
8.1.2.3 Kategorie Sozialleistungen	17
8.1.2.4 Kategorie Übrige Arbeitsbedingungen	18

## Das Wichtigste auf einen Blick

Der Kanton Bern verfügt seit dem 1. Januar 2014 über eine kantonale gesetzliche Vorschrift über Arbeitsbedingungen in den Listenspitälern<sup>1</sup>:

Artikel 50 Spitalversorgungsgesetz SpVG: Gesamtarbeitsvertrag

1 Die im Kanton Bern gelegenen Listenspitäler und Listengeburthäuser verfügen über einen Gesamtarbeitsvertrag, haben sich dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche angeschlossen oder bieten ihrem Personal Arbeitsbedingungen an, die insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen.

2 Fehlt ein Gesamtarbeitsvertrag, legt der Regierungsrat insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen die Mindestanforderungen fest, denen die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu genügen haben.

Artikel 95 Spitalversorgungsgesetz SpVG: Weitere Pflichten

1 Artikel 50 ist für sämtliche Leistungserbringer sinngemäss anwendbar.

Diese Gesetzesartikel kamen durch einen Volksvorschlag (Abstimmung vom 5. Juni 2005) in das Spitalversorgungsgesetz SpVG, resp. und wurden in angepasster Form übernommen in das totalrevidierte Gesetz mit Gültigkeit ab 1.1.2014.

Als Grundlage für die Umsetzung von Artikel 50 und 95 SpVG hat das Gesundheitsamt<sup>2</sup> der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion GSI ein arbeitsrechtliches Gutachten eingeholt (Pärli 2015), welches Fragen zur konkreten Anwendung des Artikels beantwortet. Basierend auf der Auslegung des Artikels wird im Gutachten eine Vergleichsmethodik skizziert, die zur Bewertung der Arbeitsbedingungen in Nicht-GAV-Spitälern herangezogen werden soll, damit ein qualifizierter Vergleich gemacht werden kann. Für die effektive Umsetzung des vorgeschlagenen Vergleichs wird im Gutachten eine Verfeinerung und Operationalisierung der Methodik empfohlen.

Aus diesem Grund wurde der BASS AG von der GSI ein Mandat erteilt, basierend auf dem Gutachten Pärli einen konkreten Umsetzungsvorschlag auszuarbeiten. Dies unter der Prämisse, dass ein Vergleich von Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten einfach und mit möglichst geringem Aufwand durchgeführt werden kann.

Grundlage für das entwickelte Vergleichsmodell bildet der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Berner Spitäler und Kliniken (2018, Aktualisierung 1. April 2023). Dieser umfasst insgesamt 16 Artikel sowie Ausführungsbestimmungen zu sehr unterschiedlichen Normen. Wie Pärli in seinem Gutachten (2015:24) festhält, müssen die Listenspitäler die im GAV verankerten Arbeitsbedingungen nicht integral übernehmen, sondern dafür sorgen, dass ihre Arbeitsbedingungen «insbesondere hinsichtlich **Arbeitszeit, Entlohnung** und **Sozialleistungen** dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen» (Art. 50 SpVG). Neben diesen drei Kategorien schlägt Pärli (2015) noch eine vierte Kategorie - «**Übrige Arbeitsbedingungen**» - vor. Es gilt festzuhalten, dass in Art. 50 SpVG **keine Kompensationsmöglichkeit** der Anstellungsbedingungen zwischen Berufsgruppen und/oder Altersgruppen vorgesehen ist. Das heisst, innerhalb eines Spitals können schlechtere Anstellungsbedingungen einer Berufsgruppe (z.B. AssistenzärztInnen) nicht mit besseren Anstellungsbedingungen bei einer anderen Berufsgruppe (z.B. Pflegefachleute) kompensiert

---

<sup>1</sup> Als Listenspital werden alle Spitäler bezeichnet, die im Kanton Bern zulasten der obligatorischen Grundversicherung abrechnen dürfen.

<sup>2</sup> Ehemals Spitalamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern GEF

## Das Wichtigste auf einen Blick

werden. Auch können schlechtere Anstellungsbedingungen von jüngeren Personen einer Berufsgruppe (z.B. BerufseinsteigerInnen) nicht mit besseren Anstellungsbedingungen bei älteren Personen mit mehr Dienstjahren der gleichen Berufsgruppe kompensiert werden.

Aufgrund des Wortlauts von Art. 50 SpVG Abs. 1 ergibt sich zudem, dass die Arbeitsbedingungen für alle Angestellten inklusive Mitarbeitende im Hausdienst, Gastronomie, Verwaltung und Technik vergleichbar sein müssen. Ausgenommen sind lediglich Personen, die dem Branchen-GAV aufgrund ihrer Stellung (erste und zweite Führungsebene, Ärztinnen und Ärzte mit Recht auf privatärztliche Tätigkeit und Lernende/Praktikantinnen) nicht unterstehen (vgl. Art. 1.3. Abs. 3). Dieser Umstand hat zur Folge, dass der Vergleich der Arbeitsbedingungen für alle in einem Spital, Geburtshaus oder Rettungsdienst beschäftigten Berufsgruppen durchgeführt werden muss. Insbesondere im Hinblick auf das zentrale Kriterium «Lohn» ist zudem eine Ausdifferenzierung nach Altersgruppen notwendig.

Ausgehend von den vier genannten Kategorien und den erwähnten Prämissen, wurden im Rahmen des vorliegenden Mandats alle im GAV enthaltenen Bestimmungen darauf hin untersucht, in wieweit daraus Kriterien abgeleitet werden können, die für den Vergleich der Arbeitsbedingungen herangezogen werden können. Basierend auf den durchgeführten Analysen wird vorgeschlagen, mindestens **17 Kriterien** für den Vergleich zu berücksichtigen.

Damit die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Institutionen konkret verglichen werden können, wird jedem der 17 Kriterien bei Erfüllung eine gewisse Punktzahl zugeordnet. Werden alle 17 im GAV vorgesehenen Kriterien erfüllt, ergibt die Summe aller Punkte 100. Weicht nun eine Regelung in einem Nicht-GAV-Spital für ein Kriterium von der GAV-Regelung ab, erhält es für das untersuchte Kriterium weniger oder mehr Punkte. Die Standardisierung auf 100 Punkte hat den Vorteil, dass der wiedergegebene Wert direkt der prozentualen Abweichung entspricht. Die resultierenden positiven oder negativen Abweichungen jedes einzelnen Kriteriums werden addiert und führen so zu einer für den Vergleich relevanten Punktzahl für das untersuchte Spital.

Die für die Berechnung wichtigen Referenzlöhne wurden als gewichteter Mittelwert von drei Datenquellen festgesetzt und 2023 aktualisiert: Mit einem Gewicht von 70% fliessen die im Jahr 2022 tatsächlich bezahlten Durchschnittslöhne der GAV-Spitäler ein, mit einem Gewicht von 20% ein altersabhängiger Lohn basierend auf einer genügenden Leistungsbeurteilung nach Lohntabelle 2023 und mit 10% ein Marktlohn nach Lohnstrukturhebung 2020.

### 1 Ausgangslage und Zielsetzung

Mitte Januar 2016 wurde das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) von der GSI angefragt aufzuzeigen, wie eine Umsetzung des arbeitsrechtlichen Gutachtens zur Anwendung von Art. 50 und 95 Spitalversorgungsgesetz des Kantons Bern von Prof. Dr. iur. Kurt Pärli erfolgen könnte.

Im Januar 2017 hat das Büro BASS der GSI einen methodischen Bericht übergeben. Dieser Bericht wurde im Frühling/Sommer 2018 den Leistungserbringern (allen Listenspitälern) im Kanton Bern und den Sozialpartnern (VPOD, SBK, VSAO) zusammen mit einem Fragebogen zur Stellungnahme unterbreitet. Das Büro BASS hat diese Vernehmlassung ausgewertet und die Ergebnisse in einem Bericht festgehalten.

Parallel zur Vernehmlassung wurde für fünf ausgewählte Berufsgruppen eine **Piloterhebung** bei fünf Leistungserbringern, welche nicht dem GAV unterstehen, durchgeführt. Ziel der Piloterhebung in eingeschränktem Rahmen war es, die **Praxistauglichkeit der Vergleichsmethodik** aufzuzeigen und Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken. Zudem konnten im Rahmen des Pilots auch Detailfragen, welche beispielsweise für die Gewichtung wichtig sind, auf Basis von Angaben der Pilotbetriebe geklärt werden. Auch der Vergleich der Anstellungsbedingungen der Pilotbetriebe mit den GAV-Vorgaben wurde durch das Büro BASS ausgewertet und die wichtigsten Ergebnisse in einem Bericht festgehalten.

Basierend auf den Rückmeldungen aus der Vernehmlassung sowie den Erfahrungen aus dem Pilot wurden die von der GSI gewünschten **Modellanpassungen** vorgenommen. Das Modell wurde für zwanzig relevante Berufsgruppen auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag angepasst und mit aktuellen Datengrundlagen aktualisiert.

Im Sommer 2020 hat die GSI in Zusammenarbeit mit dem Büro BASS eine erste **Überprüfungsrunde** bei 22 Listenspitälern<sup>3</sup> des Kantons Bern durchgeführt, welche sich nicht dem GAV angeschlossen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die **Erhebungsmethodik bewährt** und die festgesetzten **Referenzwerte gemäss GAV realistisch** gewählt sind. In der vorliegenden aktualisierten Version des Methodenberichts werden die seit 2020 publizierten und für das Vergleichsmodell relevanten Auslegungsergebnisse zum GAV aufgenommen und die Referenzlöhne upgedated, um das Vergleichsmodell aktuell zu halten.

Im folgenden Kapitel 2 wird nochmals die Grundidee der Vergleichslogik rekapituliert und aufgezeigt, für welche Berufsgruppen der Vergleich ausgeführt wird. Das teilweise überarbeitete und für das Jahr 2023 aktualisierte Vergleichsmodell wird in Kapitel 3 im Detail vorgestellt. Die Herleitung der aktualisierten Referenzlöhne, die für den Vergleich herangezogen werden, wird in Kapitel 4 erläutert.

## 2 Grundidee und Vorgehen

### 2.1 Die Artikel 50 und 95 Spitalversorgungsgesetz SpVG

Der Kanton Bern verfügt seit dem 1. Januar 2014 über eine kantonale gesetzliche Vorschrift über Arbeitsbedingungen in den Listenspitälern<sup>4</sup>:

Artikel 50 Spitalversorgungsgesetz SpVG: Gesamtarbeitsvertrag

1 Die im Kanton Bern gelegenen Listenspitäler und Listengeburtshäuser verfügen über einen Gesamtarbeitsvertrag, haben sich dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche angeschlossen oder bieten ihrem

<sup>3</sup> Als Listenspital werden alle Spitäler bezeichnet, die im Kanton Bern zulasten der obligatorischen Grundversicherung abrechnen dürfen.

<sup>4</sup> Als Listenspital werden alle Spitäler bezeichnet, die im Kanton Bern zulasten der obligatorischen Grundversicherung abrechnen dürfen.

## 2 Grundidee und Vorgehen

Personal Arbeitsbedingungen an, die insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen.

2 Fehlt ein Gesamtarbeitsvertrag, legt der Regierungsrat insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen die Mindestanforderungen fest, denen die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu genügen haben.

Artikel 95 Spitalversorgungsgesetz SpVG: Weitere Pflichten

1 Artikel 50 ist für sämtliche Leistungserbringer sinngemäss anwendbar.

Diese Gesetzesartikel kamen durch einen Volksvorschlag (Abstimmung vom 5. Juni 2005) in das Spitalversorgungsgesetz SpVG, und wurden in angepasster Form in das totalrevidierte Gesetz mit Gültigkeit ab 1.1.2014 übernommen.

Als Grundlage für die Umsetzung von Artikel 50 und 95 SpVG hat das Gesundheitsamt der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion GSI<sup>5</sup> ein arbeitsrechtliches Gutachten eingeholt (Pärli 2015), welches Fragen zur konkreten Anwendung der Artikel beantwortet. Basierend auf der Auslegung der Artikel wird im Gutachten eine Vergleichsmethodik skizziert, die zur Bewertung der Arbeitsbedingungen in Nicht-GAV-Spitälern herangezogen werden soll, damit ein qualifizierter Vergleich gemacht werden kann. Für die effektive Umsetzung des vorgeschlagenen Vergleichs wird im Gutachten eine Verfeinerung und Operationalisierung der Methodik empfohlen.

Aus diesem Grund wurde der BASS AG von der GSI ein Mandat erteilt, basierend auf dem Gutachten Pärli einen konkreten Umsetzungsvorschlag auszuarbeiten. Damit die vorgeschlagene Vergleichsmethodik operationalisiert werden kann, musste zuerst geklärt werden, welche Kriterien wie in den Vergleich einfließen können.

Grundlage für den Vergleich bildet der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Berner Spitäler und Kliniken (Version 2018, Aktualisierung 1. April 2023). Wie Pärli in seinem Gutachten (2015:24) festhält, müssen die Listenspitäler die im GAV verankerten Arbeitsbedingungen nicht integral übernehmen, sondern dafür sorgen, dass ihre Arbeitsbedingungen «insbesondere hinsichtlich **Arbeitszeit, Entlohnung** und **Sozialleistungen** dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen» (Art. 50 SpVG). Aus diesem Grundsatz resultieren die vier von Pärli (2015) vorgeschlagenen Vergleichskategorien «Arbeitszeit», «Entlohnung», «Sozialleistungen» und «Übrige Arbeitsbedingungen». Ausgehend von diesen vier Kategorien wurden im Rahmen des vorliegenden Mandats alle im GAV enthaltenen Bestimmungen darauf hin untersucht, ob sie in den Vergleich einfließen sollen oder nicht.

Ausgehend vom Anspruch, ein Vergleichsmodell anzuwenden, das einerseits die im GAV enthaltenen Arbeitsbedingungen möglichst umfassend aufnimmt, andererseits aber auch einfach umzusetzen ist, wurde ein konkreter Umsetzungsvorschlag entwickelt, der 17 Vergleichskriterien enthält (**Tabelle 1**).

<sup>5</sup> Ehemals Spitalamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern GEF

**2 Grundidee und Vorgehen**

Tabelle 1: Übersicht Kriterien, die für den Vergleich der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden sollen

Kategorie	Kriterien
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wochenarbeitszeit</li> <li>- Bezahlte Pausen</li> <li>- Überstundenregelung</li> <li>- Umkleidezeit*</li> <li>- Regelung Pikett-Dienst (nur bei betroffenen Berufsgruppen)</li> </ul>
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monatslohn</li> <li>- Gehaltsentwicklung</li> <li>- Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit (nur bei betroffenen Berufsgruppen)</li> </ul>
Sozialleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortzahlung bei Krankheit und Unfall</li> <li>- Fortzahlung bei Mutterschaft</li> <li>- Fortzahlung bei Militär-, Zivil-, Zivildienst</li> <li>- Familienzulagen</li> <li>- Betreuungszulage</li> <li>- Berufliche Vorsorge</li> </ul>
Übrige Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ferienanspruch</li> <li>- Kündigungsfristen</li> <li>- Anerkennung geleisteter Dienstjahre</li> </ul>

Anmerkung \*: Dieses Kriterium wurde 2020 neu aufgenommen.  
 Quelle: Darstellung BASS

Die Methodik des Umsetzungsvorschlags ist so aufgebaut, dass die GAV-Regelung für jedes Kriterium 100 Punkten entspricht. Weicht die Regelung in einem Nicht-GAV-Spital für ein Kriterium von der GAV-Regelung ab, erhält es für das untersuchte Kriterium weniger oder mehr als 100 Punkte. Die Standardisierung auf 100 Punkte hat den Vorteil, dass der wiedergegebene Wert direkt der prozentualen Abweichung entspricht. Die resultierenden positiven oder negativen Abweichungen jedes einzelnen Kriteriums werden addiert und führen so zu einer für den Vergleich relevanten Punktzahl für das untersuchte Spital.

Da für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Ganzes die Abweichungen bei den einzelnen Kriterien unterschiedlich relevant sind, müssen die einzelnen Kriterien gewichtet werden. Logisch erscheint beispielsweise, dass 10 Prozent weniger Lohn nicht mit einem um 10 Prozent längeren Mutterschaftsurlaub kompensiert werden können.

**2.2 Relevante Berufsgruppen**

Weiter gilt es zu klären, für welche Personalkategorien und in welcher Detaillierung die Einhaltung von vergleichbaren Arbeitsbedingungen untersucht werden soll.

Grundsätzlich ergibt sich aufgrund des Wortlauts von Art. 50 SpVG Abs. 1, dass die Arbeitsbedingungen für alle Angestellten inklusive Mitarbeitende im Hausdienst, Gastronomie, Verwaltung und Technik vergleichbar sein müssen. Ausgenommen sind lediglich Personen, die dem Branchen-GAV aufgrund ihrer Stellung (erste und zweite Führungsebene, Kaderärzte und Lernende/Praktikantinnen) nicht unterstehen (Art. 1.3. Abs. 3). Der Vergleich muss daher für alle in einem Spital, Geburtshaus oder Rettungsdienst beschäftigten Berufsgruppen durchgeführt werden. Insbesondere im Hinblick auf das zentrale Kriterium «Lohn» ist zudem eine Ausdifferenzierung nach Altersgruppen notwendig. Eine Differenzierung nach 15 bis 25 Berufsgruppen und jeweils 4 Altersgruppen wird als genügend erachtet, um konkrete Ergebnisse und daraus folgende Empfehlungen/Massnahmen korrekt begründen zu können.

Um zu eruieren, welche Berufsgruppen in den Listenspitälern und Rettungsdiensten am häufigsten und am relevantesten sind, wurden verfügbare Statistiken (Krankenhausstatistik BFS) konsultiert sowie der Austausch mit Experten (Personalverbände, ein GAV-Betrieb, ein Nicht-GAV-Betrieb) aus der Praxis gesucht. Da viele Spitäler an der von H+ alle zwei Jahre bei Perinnova in Auftrag gegebenen Lohndatenerhebung teilnehmen, wurde darauf geachtet, dass die in den Vergleich einflussenden Berufsgruppen mit den

## 2 Grundidee und Vorgehen

Perinnova-Funktionsbeschreibungen kompatibel sind. Aufgrund dieser Abklärungen schlagen wir vor, **20 Berufsgruppen** in den Vergleich mit aufzunehmen (vgl. **Tabelle 2**<sup>6</sup>). Basierend auf Erhebungen schätzen wir, dass mit diesen 20 Berufsgruppen rund zwei Drittel der Beschäftigten in den Spitälern direkt abgedeckt werden.

Unabhängig davon, wie viele unterschiedliche Berufsgruppen tatsächlich erfasst werden, gilt es festzuhalten, dass in Art. 50 SpVG **keine Kompensationsmöglichkeit** der Anstellungsbedingungen zwischen Berufsgruppen und/oder Altersgruppen vorgesehen ist. Das heisst, innerhalb eines Spitals können schlechtere Anstellungsbedingungen einer Berufsgruppe (z.B. AssistenzärztInnen) nicht mit besseren Anstellungsbedingungen bei einer anderen Berufsgruppe (z.B. Pflegefachleute) kompensiert werden. Auch können schlechtere Anstellungsbedingungen von jüngeren Personen einer Berufsgruppe (z.B. BerufseinsteigerInnen) nicht mit besseren Anstellungsbedingungen bei älteren Personen mit mehr Dienstjahren der gleichen Berufsgruppe kompensiert werden.

---

<sup>6</sup> Die Berechnungsgrundlagen für die in der Tabelle ausgewiesenen Referenzlöhne wird im Kapitel 4 detailliert eingegangen.

**2 Grundidee und Vorgehen**

Tabelle 2: Vorgeschlagene 20 Berufsgruppen und Höhe der Referenzlöhne pro Monat für den Vergleich

Nr. Berufsgruppe	Profil	Referenzlöhne pro Monat in CHF			
		Alter 25-29	Alter 30-39	Alter 40-49	Alter 50-57
<b>Ärzterschaft</b>					
<b>1</b>	Ärzterschaft *				
	Assistenzärztin/-arzt	Dienstarztstelle in FMH-Ausbildung in den ersten 5 Jahren nach dem Staatsexamen. Behandlungsauftrag auf einer Klinikstation oder Universitätsinstitution mit Dienstleistungsauftrag oder in einer Sprechstunde, Notfalldienstauftrag mit Notfalldienst während 24 Stunden für die gesamte Klinik.			
		7'920			
	Oberärztin/-arzt II mit Facharztstitel	Personelle und fachliche Leitung einer Station mit direkt unterstellten AssistenzärztInnen. Selbständige Leitung einer Sprechstunde. Mit FMH-Titel. ODER Ärztliche Leitung einer sozialpsychiatrischen Übergangseinrichtung wie Tagesklinik, gemeindepsychiatrische Ambulatorien, gemeindepsychiatrische Rehabilitationseinrichtungen. Mit FMH-Titel in der ausgeübten Fachrichtung.			
			10'220		
	Oberärztin/-arzt I mit Facharztstitel	Personelle und fachliche Leitung einer oder mehrerer Stationen mit mehreren direkt unterstellten AssistenzärztInnen und/oder speziellen Aufgaben in Lehre und Forschung. ODER Ärztliche Leitung mehrerer gemeindepsychiatrischer Funktionsabteilungen mit speziellen Aufgaben in Lehre und Forschung. ODER Selbständige Leitung einer Spezialkenntnisse erfordernden Sprechstunde (z.B. Ultraschall) mit spezieller Ausbildungsfunktion. Mit FMH-Titel und umfassender Praxis- und Berufserfahrung.			
			12'390	13'030	
<b>Pflegepersonal</b>					
<b>2</b>	Pflegepersonal auf Assistenzstufe	Mithilfe bei täglichen Verrichtungen auf einer Abteilung, welche erhöhte Anforderungen stellt in angeleertem Fachwissen und/oder eine spezifische Berufserfahrung erfordert und erhöhte Verantwortung und Selbständigkeit im Aufgabengebiet verlangt. Erweiterter Verantwortungsbereich und Spezialaufgaben wie Einführung neuer MitarbeiterInnen, Mitwirkung bei der Begleitung von Lernenden auf Assistenzstufe. Im Bereich zuständig für die Materialbestellungen und Sondergut (Instrumente, sonstiges Sterilgut).			
		4'300	4'830	5'180	5'330
<b>3</b>	Fachfrau/-mann Gesundheit FaGe	Bedarfs- und situationsgerechte Pflege und Betreuung von Patientinnen/Patienten resp. Bewohner/innen gemäss Anweisung. Teilweise selbständiges Erledigen von Sachbearbeitungsaufgaben im administrativen, logistischen und hauswirtschaftlichen Bereich. EFZ oder Pflegeassistent resp. Betagtenbetreuung mit Fachausweis und spezifischer Weiterbildung und langjähriger Berufserfahrung.			
		5'050	5'310	5'640	5'920
<b>4</b>	Dipl. Pflegefachperson	Krankenpflege in komplexen Pflegesituationen mit hoher Anforderung in allen Disziplinen. Pflegeausbildung HF oder FH.			
		5'950	6'420	6'920	7'340
<b>5</b>	Hebamme	Hebamme auf normaler (üblicher) Geburtenstation. Hebamme / Geburtshilfe FH.			
		5'970	6'470	6'950	7'430
<b>6</b>	Dipl. Pflegefachperson mit besonderen Funktionen (Anästhesie, Intensivpflege)	Tätigkeit in der Krankenpflege mit Zusatzaufgaben, die ausserordentlich hohe Anforderungen stellen; der Aufgabe entsprechende Aus- und Weiterbildung. Pflegefachfrau/-mann HF/FH und funktionsergänzender Weiterbildung (NDS HF, Fähigkeitsausweis in Anästhesie oder Intensivpflege).			
		6'630	7'240	7'830	8'140
<b>7</b>	(Stv.) Stationsleitung*				
	Stv. StationsleiterIn	Pflegefachfrau/-mann mit Zusatzaufgaben und Verantwortung, Spezialaufgaben, wie z.B. stellvertretende Stationsleitung. Pflegeausbildung FH oder HF mit Weiterbildung oder Zusatzausbildung.			
		6'710			
	StationsleiterIn	Stationsleitung mit Ausbildungsauftrag in allen Disziplinen, Pflegeteam grösser als 15 Mitarbeitende. Abgeschlossene Kaderausbildung oder HF/FH mit fachspezifischer Weiterbildung und Führungsausbildung, umfangreiche Praxis-/ Berufserfahrung.			
			7'330	8'110	8'480

## 2 Grundidee und Vorgehen

Nr. Berufsgruppe	Profil	Referenzlöhne pro Monat in CHF			
		Alter 25-29	Alter 30-39	Alter 40-49	Alter 50-57
<b>Rettungsdienst</b>					
8	RettungssanitäterIn Funktion als RettungssanitäterIn mit allen präklinischen med. Kompetenzen, exklusive Einleitung von Intubationen/ Narkosen. Abgeschlossene Ausbildung als RettungssanitäterIn HF.	6'280	6'730	7'320	7'750
<b>Medizinisch-Technisches Personal</b>					
9	Dipl. Radiologiefachfrau/mann HF, Radiologieassistent(in) MTRA Selbständige Durchführung aller konventionellen, diagnostischen und therapeutischen Röntgenuntersuchungen. Durchführen von komplexen und diagnostisch anspruchsvollen Spezialuntersuchungen, wie z.B. Angiographien, Computer- und Magnetresonanztomographien sowie das gesamte Spektrum der radiologischen Untersuchungen bei Kindern und Notfällen. Selbständige Durchführung von Bestrahlungen bei schwerstkranken PatientInnen unter Anwendung von komplexen Behandlungsmethoden (Radioonkologie). Selbständige Durchführung von komplexen nuklearmedizinischen Untersuchungen mit radioaktiven Isotopen (Nuklearmedizin). SchülerInnenbetreuung und -ausbildung. Abgeschlossene Ausbildung als Fachfrau/-mann MTRA HF.	5'950	6'540	7'100	7'290
10	Biomedizinische/r AnalytikerIn / Med. Laborant/in Selbständige Durchführung biomedizinischer Analysen an Patientenmaterial im Routine- und Notfallbetrieb. Beurteilt, validiert und interpretiert die Analyseresultate und leitet daraus weiterführende Analysen ab. BMA HF oder adäquate Ausbildung	5'810	6'170	6'670	6'980
11	Pharmaassistent(in), Medizinische(r) Praxisassistent(in) Mitarbeit in Spitalapotheke: Ausgabe von Medikamenten an Stationen, Bestellung von Medikamenten, Durchführung von Routineanalysen ODER Organisation des ärztlichen Dienstes: Verfassen von Arztberichten und Erledigen der anfallenden administrativen Arbeiten und Unterstützung bei Untersuchung und Behandlungen. Ausbildung als Pharma-AssistentIn EFZ oder Praxisassistent(in) EFZ	5'150	5'480	5'870	6'230
<b>Medizinisch-Therapeutisches Personal</b>					
12	Physiotherapeut(in) FH Selbständige Ausführung von Therapien, Befundaufnahmen und Behandlungsplanung in Zusammenarbeit mit der Ärztin/dem Arzt an Einzelpersonen und/oder in Gruppen. Tätigkeit im stationären und ambulanten Bereich, Ausbildungsauftrag in der Praxis und Mitarbeit in berufs- und fachbezogenen Arbeitsgruppen. Physiotherapeut(In) FH.	5'950	6'390	7'070	7'320
13	Psychologin / Psychologe * Psychologin II / Psychologe II Psychologin/ Psychologe mit Masterabschluss mit selbständiger Bearbeitung von wissenschaftlichen Fragestellungen und/oder PatientInnenbetreuung (Psychotherapie), fortgeschrittene Teilnahme an oder Abschluss in einem postgraduatem Weiterbildungsgang, jedoch noch ohne staatliche Praxisbewilligung oder Anerkennung durch den Berufsverband. <i>ODER ErziehungsberaterIn mit Masterabschluss und postgraduate Zusatzausbildung in Erziehungsberatung/Schulpsychologie.</i>	7'740	8'350		
	Psychologin I / Psychologe I Psychologin/ Psychologe mit selbständiger Forschung und besonderer Ausbildungsfunktion, z.B. im Rahmen von Postgraduate, Therapiekonzeption usw. mit Doktorat. <i>ODER Mit anerkannter Therapieausbildung (Masterabschluss oder Doktorat mit abgeschlossener Psychotherapieausbildung und staatlicher Praxisbewilligung oder Anerkennung durch den Berufsverband (FSP) und eigenverantwortlicher PatientInnenbetreuung (Psychotherapie). ODER ErziehungsberaterIn wie Psychologin/Psychologe I, aber zusätzlich Spezialausbildung (z.B. Psycho- oder Familientherapie).</i>			9'990	10'840
<b>Sozialbereich</b>					
14	SozialarbeiterIn Mit Beratungs- und Betreuungsaufgaben. Projektbearbeitung, Organisations- und Koordinationsaufgaben. <i>ODER Sozialarbeit mit Kleinsystemen oder GWA unter Anleitung, ausführende Tätigkeiten, begrenzte Entscheidungsbefugnisse. SozialarbeiterIn FH oder gleichwertige Ausbildung mit entsprechender Berufserfahrung</i>	6'520	7'170	7'760	7'990
<b>Technischer Dienst, Logistik, Einkauf und Medizinaltechnik</b>					
15	Handwerker(in), Gärtner(in), Betriebsarbeiter(in), Lagerlogistiker(in) Weitgehend selbständiges Erledigen qualifizierter Berufsarbeiten in einem abgegrenzten handwerklich/technischen Bereich. Abgeschlossene Berufsausbildung (3 - 4 Jahre)	5'060	5'430	6'030	6'120

## 2 Grundidee und Vorgehen

Nr. Berufsgruppe	Profil	Referenzlöhne pro Monat in CHF			
		Alter 25-29	Alter 30-39	Alter 40-49	Alter 50-57
<b>Hausdienst, Hotellerie, Küche</b>					
16	Hotellerie-MitarbeiterIn mit Patientenkontakt (z.B. Zimmerservice) Hotellerie-MitarbeiterIn mit dauerndem Einsatz in mehreren Teilbereichen (Küche, Wäscheversorgung, Hausdienst usw.). Weitgehend selbständige Ausführung von vielfältigen Aufgaben, in der Regel nach Anweisungen/Vorgaben. Angelernte/r MitarbeiterIn mit interner oder externer Schulung im Fachbereich.	4'030	4'310	4'510	4'700
17	Raumpflege Assistentenfunktionen 1 Weitgehend selbständiges Ausführen von Reinigungsarbeiten an Aussenanlagen, in Spitalgebäuden, Restaurations-/Gastronomiebetrieben. Keine Berufsausbildung notwendig	4'100	4'260	4'520	4'710
18	Diätköchin/-koch Sachverantwortung in einem begrenzten Fachgebiet (aber ohne Führungsfunktion). Abgeschlossene Berufs- und funktionspezifische Weiterbildung (z.B. als Diätköchin/-koch).	5'310	5'660	6'020	6'140
<b>Administrativpersonal</b>					
19	Kauffrau/-mann III Weitgehend selbständige Sachbearbeitung im Finanz-, Controlling-, Abrechnungs-, Personal- oder Einkaufsbereich. Abgeschlossenes Sachgebiet. Kaufmännische Berufsausbildung (EFZ), Handelsschule oder Eidg. Berufsattest mit entsprechender Praxis-/Berufserfahrung.	5'100	5'500	5'840	6'190
20	Kaufm. Fachspezialist(in) Selbständiges Führen eines Teilbereichs (z.B. Personaladministration, Finanz- oder Betriebsbuchhaltung). Mitarbeit bei konzeptionellen und strategischen Aufgaben. Weitgehend selbständige Bearbeitung anspruchsvoller Aufgaben mit analytischen und/oder konzeptionellen Problemstellungen. Bachelor oder kaufmännische Grundausbildung und funktionsergänzender Weiterbildung auf Stufe Fachausweis und entsprechende Berufserfahrung.	6'320	7'080	7'690	7'910

Anmerkungen: \* Grundsätzlich sollen die Berufsgruppen keine Berufslaufbahn oder -karriere abbilden. Im vorliegenden Fall ist die Ausübung der vorgegebenen Funktion je nach Altersgruppe jedoch unmöglich oder höchst selten. Deshalb variiert der Beschrieb der Funktion je nach Altersklasse. Referenzlöhne: Die ausgewiesenen Referenzlöhne setzen sich zusammen aus: (1) Perinnova-Auswertung GAV-Spitäler / (2) LSE 2020 mit Lohnentwicklung auf 2023 hochgerechnet (3) Lohnband gemäss GAV mit Einstiegsalter 20 Jahre und einer Annahme von genügenden Leistungen (im Detail vgl. dazu Kapitel 4

Quelle: GAV (2023), Ausführungsbestimmungen Gehaltsordnung (2014), Perinnova-Auswertung GAV-Spitäler (2022), LSE (2020); Darstellung und Berechnungen BASS

### 3 Das Vergleichsmodell im Überblick

#### 3.1 Erarbeitung Kriterienliste

Zur Erarbeitung der Kriterienliste wurden in einem **ersten Schritt** alle im GAV aufgeführten Bestimmungen, die einer der vier im arbeitsrechtlichen Gutachten (Pärli 2015) skizzierten «Arbeitszeit», «Entlöhnung», «Sozialleistungen» und «übrige Arbeitsbedingungen» zugeordnet werden können, zusammengetragen. Die Zuteilung der Bestimmungen in die jeweilige Kategorie orientiert sich am Gutachten Pärli. In einem **zweiten Schritt** wurde jede GAV-Bestimmung hinsichtlich ihrer **Operationalisierbarkeit** (Kategorien «einfach» / «mittel» / «schwierig»), der **Klarheit der Formulierung** (Kategorien «klare Vorgaben» / «offene Vorgaben» / «keine Vorgaben») sowie der **Bedeutung für die Arbeitnehmenden** (Kategorien «1=hoch» / «2=mittel» / «3=tief») klassiert. Ausgehend von dieser Klassierung wurden in einem **dritten Schritt** folgende 17 Kriterien in das Vergleichsmodell aufgenommen (vgl. **Tabelle 3**).

Tabelle 3: Übersicht Vergleichskriterien

Kategorie	Vergleichskriterien
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wochenarbeitszeit</li> <li>- Bezahlte Pausen</li> <li>- Überstundenregelung</li> <li>- Umkleidezeit*</li> <li>- Pikett-Dienst (bei betroffenen Berufsgruppen)</li> </ul>
Entlöhnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monatslohn</li> <li>- Gehaltsentwicklung</li> <li>- Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit (bei betroffenen Berufsgruppen)</li> </ul>
Sozialleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortzahlung bei Krankheit und Unfall</li> <li>- Fortzahlung bei Mutterschaft</li> <li>- Fortzahlung bei Militär, Zivil, Zivildienst</li> <li>- Familienzulagen</li> <li>- Betreuungszulage</li> <li>- Berufliche Vorsorge</li> </ul>
Übrige Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ferienanspruch</li> <li>- Kündigungsfristen</li> <li>- Anerkennung geleisteter Dienstjahre</li> <li>- Betriebsgrösse («Commitment»)</li> </ul>

Anmerkung \*: Dieses Kriterium wurde 2020 neu aufgenommen.

Quelle: Darstellung BASS

#### 3.2 Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung

**Tabelle 4** zeigt die Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung mit allen erwähnten Kriterien und der jeweiligen Gewichtung für ein fiktives Fallbeispiel.

Die Methodik des Vorschlags ist – wie bereits erwähnt – so aufgebaut, dass die GAV-Regelung für jedes in den Vergleich aufgenommene Kriterium 100 Punkten entspricht. Die Spalten «Kriterium» und «Vorgaben GAV» zeigen die Bestimmungen des GAV. Bei Einhaltung aller Vorgaben können insgesamt 100 Punkte erzielt werden (Spalte «Punkte (Gewicht)»). In den letzten 3 Spalten ist das Ergebnis eines fiktiven Spitals «X» zu sehen. Das Spital X erreicht 98.8 Punkte und damit nicht ganz die Vorgaben des GAV (zweitletzte Spalte «Punkte Spital X»). Gründe für die Abweichung sind rasch identifiziert: Negative Abweichungen vor allem beim Monatslohn und bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall werden (teilweise) durch bessere Regelungen bei Wochenarbeitszeit und der Anerkennung der geleisteten Dienstjahre (Treueprämien) kompensiert.

**4 Die Bestimmung von «GAV-üblichen» Löhnen**

Tabelle 4: Tabelle für den Vergleich der Arbeitsbedingungen

Kriterium	Vorgaben GAV	Punkte (Gewicht)	Arbeitsbedingungen Spital X	Punkte Spital X	Effektive +/- Punkte Spital x
<b>1. Kategorie: Arbeitszeit</b>		<b>40</b>			
Wochenarbeitszeit in h	42	33.0	40	34.6	1.6
Bezahlte Pausen pro Tag in Min.	30	3.0	30	3.0	0.0
Überstunden (wenn Kompensation nicht möglich, Entschädigung nach Gehaltsansatz; GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	0.5	120	0.6	0.1
Umkleidezeit (GAV- Vorgabe =50 CHF/Monat)	50	0.5	50	0.5	0.0
Pikett-Dienst-Regelung (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	3.0	100	3.0	0.0
<b>2. Kategorie: Entlohnung</b>		<b>40</b>			
Durchschnittlicher Monatslohn in CHF (Bruttolohn) pro Altersgruppe (Beispielbetrag)	5751.-	33	5176.-	29.7	-3.3
Gehaltsentwicklung GAV-Spitäler 2023: 1.50%	1.5	1.0	2.0	1.3	0.3
Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit in CHF (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	6%	95.0	5.7	-0.3
<b>3. Kategorie: Sozialleistungen</b>		<b>12</b>			
Fortzahlung bei Krankheit und Unfall (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	5.5	82.0	4.5	-1.0
Fortzahlung bei Mutterschaft (16 Wochen 100%) + 3 Wochen Vaterschaftsurlaub	19	1.0	16.0	0.8	-0.2
Fortzahlung bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst (133 Diensttage à 100% nach RS)	133	0.5	99.0	0.4	-0.1
Familienzulagen (im Schnitt 242 CHF)	242	1.0	250.0	1.0	0.0
Betreuungszulage (erhält, wer Anspruch hat auf Familienzulagen, im Schnitt 215 CHF)	215	0.5	0.0	0.0	-0.5
Berufliche Vorsorge (Anteil Arbeitgeberbeitrag, abhängig von Alter und Einkommensklasse; Bsp. hier 37 Jahre, 50'000 CHF Jahreseinkommen)	2.87	3.5	3.05	3.7	0.2
<b>4. Kategorie: Übrige Arbeitsbedingungen</b>		<b>8</b>			
Ferienanspruch (abhängig von Alter; Bsp. hier 27 Jahre)	23	7.0	25	7.6	0.6
Kündigungsfristen (bis 10 DJ.: 3 Monate; danach 4 Monate) (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	0.5	70.00	0.4	-0.2
Anerkennung geleisteter Dienstjahre (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	0.5	400.00	2.0	1.5
Korrektur mit Betriebsgrösse		2.5	Nein	0.0	0.0
<b>Total</b>		<b>100</b>		<b>98.8</b>	<b>-1.2</b>

Quelle: Darstellung und Berechnungen BASS

**4 Die Bestimmung von «GAV-üblichen» Löhnen**

Für den Vergleich von GAV- und Nicht-GAV-Spitälern ist der für eine bestimmte Berufsgruppe und Funktion ausgerichtete Lohn zentral. Die Festsetzung dieses wichtigsten Referenzwertes ist indes nicht trivial. Der Monatslohn nach GAV richtete sich bis 2018 nach Gehaltsklassen und Gehaltsstufen. Während die Einteilung in die Gehaltsklassen durch die Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung des Kantons Bern<sup>7</sup> bzw. in der Gehaltsordnung<sup>8</sup> klar beschrieben wird, enthält der neue Spital-GAV (in Kraft seit 1.1.2018) bei der Berücksichtigung der Berufserfahrung zur Bestimmung der Gehaltsstufen eine offene Formulierung. In Anhang 5 des neuen GAV sind in der Lohntabelle für die Lohnbänder (5 bis 25) neu nur

<sup>7</sup> [www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/EinreihungRichtpositionsumschreibungen.html](http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/EinreihungRichtpositionsumschreibungen.html)

<sup>8</sup> <http://www.sbk-be.ch/dienstleistungen/sozialpartnerschaft/akutpflege.html>

#### 4 Die Bestimmung von «GAV-üblichen» Löhnen

noch ein Minimum und ein Maximum festgesetzt. Neben Berufserfahrung und Alter werden auch die interne Lohnstruktur des Betriebs und externe Marktlohnvergleiche als Einreihungskriterium genannt.

Lohnbänder mit einer Spanne zwischen Minimum und Maximum von 60% (wie beim kantonalen Lohnsystem) und für die Lohnklassen 5 und 10 sogar 65% und für Lohnklasse 8 68.5% lassen die Absicht der GAV-Vertragsparteien erkennen, dass langjährige Mitarbeitende bei konstant guter Leistung und einem Maximum von möglicher Berufserfahrung einen Lohn im Bereich der oberen Lohngrenze erreichen können.

Für die Bestimmung von «GAV-üblichen» Löhnen gehen wir aber von drei deutlich tieferen Referenzwerten aus:

■ Die GAV-Spitäler haben einer Auswertung der an **Perinnova** bzw. **H+** gemeldeten **Lohndaten 2022** zugestimmt. Uns liegen für insgesamt 25 Funktionen die ungewichteten Mittelwerte (d.h. die Durchschnittslöhne von grossen Unternehmen (Insel-Gruppe) und kleinen Unternehmen sind gleich gewichtet) für jeweils vier Altersgruppen vor<sup>9</sup>. Zwischen Medianwerten und arithmetischem Mittel sind kaum Unterschiede festzustellen, was auf eine annähernd symmetrische Lohnverteilung hinweist. Für die Bestimmung des Referenzlohns verwenden wir das arithmetische Mittel.

■ Lohn gemäss **Lohntabelle**: Allen Berufsgruppen wird in der Gehaltsordnung ein Lohnband (früher Gehaltsklasse) zugeordnet. Ausgehend vom Lohnband Minimum haben wir für die Alter 27, 35, 45 und 54 einen «theoretischen» GAV-Mindestlohn errechnet: Ab Alter 20 wurde jeweils eine jährliche Lohnentwicklung von 1% bis Alter 40 und nachher eine jährliche Entwicklung von 0,75% gewählt. Diese jährlichen Lohnerhöhungen entsprechen im kantonalen Lohnsystem einer Gehaltsstufe bei Erreichen einer Qualifikation «genügende Leistung». Bei guten Leistungen sieht das kantonale Gehaltssystem mindestens doppelt so hohe Lohnanstiege vor. Der so sehr konservativ errechnete Referenzlohn gemäss Lohntabelle liegt für alle Altersgruppen zwischen Lohnband Minimum und Lohnband Maximum:

Altersgruppe 25 – 29 Jahre	7% über Lohnband Minimum bzw. 33% unter Lohnband Maximum
Altersgruppe 30 – 39 Jahre	15% über Lohnband Minimum bzw. 28% unter Lohnband Maximum
Altersgruppe 40 – 49 Jahre	24% über Lohnband Minimum bzw. 23% unter Lohnband Maximum
Altersgruppe 50 – 57 Jahre	31% über Lohnband Minimum bzw. 18% unter Lohnband Maximum

■ **Marktlohn** aus der Lohnstrukturhebung **LSE 2020**: Mit dem Lohnrechner Salarium wurde für alle Berufsgruppen für die Grossregion Espace Mittelland und die NOGA-Branche 86 Gesundheitswesen der Medianlohn bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden bestimmt. Für die Altersgruppe 25 – 29 Jahren wurde mit einem Alter von 27 Jahren und mit 3 Dienstjahren gerechnet. Für die Altersgruppe 30 – 39 mit einem Alter von 35 Jahren und 6 Dienstjahren, für die Altersgruppe 40 – 49 mit Alter 45 Jahren und 9 Dienstjahren und für die Altersgruppe 50 – 57 mit einem Alter von 54 Jahren und 10 Dienstjahren. Aus den tatsächlich ausbezahlten Löhnen in den GAV-Spitälern (nicht gewichtetes arithmetisches Mittel), den Löhnen nach Lohntabelle mit unterstellter Gehaltsentwicklung bei genügenden Leistungen und den Marktlohnen nach Lohnstrukturhebung wurde mit folgender Gewichtung der «GAV-übliche» Referenzlohn ermittelt. Die Durchschnittslöhne der GAV-Spitäler für die Berufs- und Altersgruppen mit einem Anteil von 70%, der Lohn nach Lohntabelle mit 20% und der Marktlohn nach LSE mit 10%. Der monatliche Referenzlohn wurde auf das Jahr 2023 mit der durchschnittlichen Lohnentwicklung von 1,5% angepasst und dann jeweils auf CHF 10 abgerundet.

Die Abweichungen zwischen den drei unterschiedlichen Lohndatenquellen sind nicht bei allen Berufs- und Altersgruppen gleich. Es gibt Berufsgruppen, bei denen die Lohndaten 2022 der GAV-Spitäler leicht höher liegen als die Vergleichsgrössen nach Lohntabelle und Lohnstrukturhebung, es gibt aber auch das

<sup>9</sup> Bei Perinnova werden die Daten in den Altersgruppen 25-29, 30-39, 40-49, 50-57 erfasst und ausgewertet. Der Kompatibilität wegen haben wir die Altersgruppen in unserem Modell entsprechend angepasst.

## 5 Die Bestimmung der Abweichungstoleranz

Gegenteil. Die Abweichungen sind aber bei keiner Berufs- und Altersgruppe grösser als +/- 3% und gleichen sich insgesamt nahezu aus.

Wir sind deshalb überzeugt, mit dem vorgeschlagenen Referenzlohn eine faire, eher konservativ berechnete Grundlage für einen Vergleich mit «GAV-üblichen» Löhnen vorzuschlagen.

## 5 Die Bestimmung der Abweichungstoleranz

Für den Entscheid, ob ein Nicht-GAV-Vertragsspital mit dem GAV vergleichbare Arbeitsbedingungen bietet oder mit seinen Arbeitsbedingungen gegen Art. 50 SpVG verstösst, muss ein Toleranzwert festgelegt werden. Wir schlagen einen **Toleranzwert von 2.5 Punkten** vor, das heisst, dass die Anstellungsbedingungen im Beispiel für Spital X in Tabelle 4 mit 98.8 Punkten noch vergleichbar sind und begründen unseren Vorschlag zur Veranschaulichung mit drei Beispielen:

■ Ein Spital erfüllt – bis auf den Lohn - alle Bestimmungen des GAV genau und übertrifft sie nirgends. Der **Lohn** für ein Fallbeispiel liegt aber 7% unter dem GAV-Referenzlohn. Die Lohndifferenz ist grösser als die Toleranzgrenze bei Lohndiskriminierungsklagen<sup>10</sup> und wird kaum als «vergleichbarer» Lohn betrachtet werden. Mit der vorgeschlagenen Gewichtung des Lohns von 33% ergibt sich eine Abweichung 2.31 Punkten und die Toleranzgrenze ist immer noch knapp erreicht.

■ Ein Spital erfüllt – bis auf die wöchentliche Arbeitszeit - alle Bestimmungen des GAV genau und übertrifft sie nirgends. Die **Arbeitszeit** beträgt aber 45 h/Woche. Die Abweichung beträgt 2.4 Punkte und die Toleranzgrenze wird immer noch knapp erreicht.

■ Ein Spital erfüllt alle Bestimmungen des GAV in den Kategorien Arbeitszeit, Entlöhnung und übrige Arbeitsbedingungen und übertrifft sie in keinem Punkt. In der Kategorie **Sozialleistungen** (Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst, Kinder- und Betreuungszulagen, Pensionskasse) gewährt das Spital bei allen Kriterien **nur das gesetzliche Minimum**: Die Abweichung beträgt 2.4 Punkte und die Toleranzgrenze wird immer noch knapp erreicht.

## 6 Zusammenfassung und Fazit

Das Spitalversorgungsgesetz des Kantons Bern (SpVG) enthält in Artikel 50 eine Vorschrift zu den (Mindest-)Arbeitsbedingungen in den Spitälern der Spitalliste.

Das arbeitsrechtliche Gutachten von Prof. Dr. Kurt Pärli zur Anwendung von Art. 50 skizziert eine Vergleichsmethodik, die zur Bewertung der Anstellungsbedingungen in Nicht-GAV-Spitälern herangezogen werden kann. Der vorliegende Bericht beschreibt ein Vergleichsmodell, das aufzeigt, wie die Bewertung von Arbeitsbedingungen in Spitälern für ausgewählte Berufs- und Altersgruppen konkret umgesetzt und mit dem Spital-GAV verglichen werden kann. Es zeigt zudem auf, wie eine Überprüfung der Vergleichbarkeit der Anstellungsbedingungen von Vertragsspitälern mit dem GAV auf objektiver Basis durchgeführt werden kann.

Das Vergleichsmodell basiert auf der Berücksichtigung von 17 Kriterien der im Spital-GAV enthaltenen Normen zu Arbeitszeit, Entlöhnung, Sozialleistungen und übrigen Arbeitsbedingungen. Weil nicht alle Kriterien zu gleichen Teilen in die Bewertung einfließen können, ist eine Gewichtung der Kriterien

<sup>10</sup> Zur Beantwortung der Frage, ob beispielweise Sozialleistungen auf dem gesetzlichen Minimum oder ein um 7 Prozent tieferer Lohn noch als gleichwertig bezeichnet werden kann, wird auf die für Lohndiskriminierung etablierte Rechtspraxis. Im Rahmen der Diskussion, ab wann ungleiche Löhne zwischen Männern und Frauen als diskriminierend gelten, hat sich beispielsweise bei den Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes die Praxis durchgesetzt, die Toleranzschwelle bei 5 Prozent Lohnunterschied anzulegen. Es wird also davon ausgegangen, dass ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das Ergebnis der festgestellten Lohnungleichheit nicht signifikant grösser als 5 Prozent ist (BKB 2014). Wegen den unterschiedlich grossen Stichproben werden in kleinen Unternehmen daher teilweise bis 8 Prozent, in grösseren Unternehmen rund 6 Prozent errechnete Lohnabweichung noch als nicht signifikant grösser als 5 Prozent beurteilt.

## 7 Literaturverzeichnis

notwendig. Im Vergleichsmodell fliessen die Kategorien Arbeitszeit und Entlöhnung mit einem Gewicht von je 40 Prozent, die Kategorien Sozialleistungen mit 12 Prozent und übrige Arbeitsbedingungen mit 8 Prozent in den Vergleich ein.

Bei einer Abweichung von maximal +/- 2.5 Prozentpunkten wird die Regelung der Anstellungsbedingungen als gleichwertig betrachtet. Bei einer Abweichung von mehr als - 2.5 Punkten wird die Regelung als nicht mehr dem GAV entsprechend taxiert.

Die Umsetzung der im Gutachten Pärli entwickelten Vergleichsmethodik muss für Berufsgruppen und Altersgruppen einzeln vorgenommen werden. Eine Verrechnung von Mehr- und Minderleistungen über Berufs- und Altersgruppen hinweg entspricht nicht dem Willen des Gesetzgebers.

Die Anwendung des Modells wurde für 20 verschiedene Berufsgruppen und jeweils vier Altersgruppen operationalisiert.

## 7 Literaturverzeichnis

Ausführungsbestimmungen Gehaltsordnung (1.1.2014): Einreihungen / Stellenbezeichnungen / Stellenbeschreibungen, Gesamtarbeitsvertrag für das Personal bernischer Spitäler

Beschaffungskonferenz des Bundes BKB (2014): Lohngleichheit für Frau und Mann. Internetseite. Zugriff am 13.12.2016 auf <https://www.bkb.admin.ch/bkb/de/home/oeffentliches-beschaffungswesen/arbeitschutzbestimmungen-und--bedingungen--lohnleichheit/lohnleichheit-fuer-frau-und-mann.html>

Bundesamt für Statistik (2017): Krankenhausstatistik 2016. Standardtabellen. Gemäss Stand der Daten am 27.11.2017. Neuchâtel

Gesamtarbeitsvertrag GAV (2018): GAV Berner Spitäler und Kliniken – Aktualisierung 1. April 2023, Bern

Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe Verlag

Siegrist, Johannes, D. Starke, T. Chandola, I. Godin, M. Marmot, I. Niedhammer und R. Peter (2004): The measurement of effort reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*, 58 (8), 1483-1499

Tosoni, Livia Gina (2023): Lohnbuch 2023 -Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz, Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich

## 8 Anhang: Technische Angaben zum Modell

### 8.1 Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung

**Tabelle 5** zeigt die Vergleichstabelle für die konkrete Umsetzung der Überprüfung mit allen erwähnten Kriterien und der jeweiligen Gewichtung für ein fiktives Fallbeispiel.

Die Methodik des Vorschlags ist – wie bereits erwähnt - so aufgebaut, dass die GAV-Regelung für jedes in den Vergleich aufgenommene Kriterium 100 Punkten entspricht (vgl. Tabelle 5; Spalte 3 «GAV in Punkten»). Die Spalten «Kriterium» und «Vorgaben GAV» zeigen die Bestimmungen des GAV. Die vierte Spalte «Bestimmung Spital X» zeigt eine hypothetische Antwort des zu vergleichenden Spitals X und wird in der fünften Spalte «Punkte Spital X» auf die 100-Punkte-Skala des GAV umgerechnet. Weicht die Regelung im Spital X von der GAV-Regelung ab, erhält das Spital X entsprechend weniger oder mehr als 100 Punkte. In Spalte 12 (drittletzte Spalte «Gewichtete Punkte GAV») tauchen die Gewichte der einzelnen Kriterien auf, da der Referenzwert des GAV immer 100 Punkte beträgt und die Gewichte aller Kriterien zusammen 100% ergeben. Das Spital X erreicht in Spalte 13 (zweitletzte Spalte «Gewichtete Punkte Spital X») 98.8 Punkte und damit nicht ganz die Vorgaben des GAV. Gründe für die Abweichung sind rasch identifiziert: Negative Abweichungen (letzte Spalte 14) vor allem beim Monatslohn und bei der Fortzahlung bei Krankheit und Unfall werden (teilweise) durch bessere Regelungen bei Wochenarbeitszeit und der Anerkennung der geleisteten Dienstjahre (Treueprämien) kompensiert.

**8 Anhang: Technische Angaben zum Modell**

Tabelle 5: Überarbeitete Tabelle für den Vergleich der Arbeitsbedingungen

Kriterium	Vor-gaben GAV	GAV in Punkten	Bestimmung Spital X	Punkte Spital X	Rechnerische Gewichte einzelne Kriterien	Korrektur gemäss Bedeutung für Arbeitnehmer/in	Faktor	Mit Faktor hochgerechnete Gewichte total	Rechnerische Gewichte ganze Erhebung	Korrigierte Gewichte (gerundet)	Gewichtete Punkte GAV	Gewichtete Punkte Spital X	Effektive +/- Punkte Spital x
1. Kategorie: Arbeitszeit					112.00%			98.33%	40.73%	40%	40.0		
Wochenarbeitszeit in h	42	100	40	104.8	100.00%	tiefere gewichten	0.8	80.00%	33.14%	33.0%	33.0	34.6	1.6
Bezahlte Pausen pro Tag in Min.	30	100	30	100.0	6.00%	höher gewichten	1.5	9.00%	3.73%	3.0%	3.0	3.0	0.0
Überstunden (wenn Kompensation nicht möglich, Entschädigung nach Gehaltsansatz)	100	100	120	120.0	1.00%		1	1.00%	0.41%	0.5%	0.5	0.6	0.1
Umkleidezeit (GAV- Vorgabe =50 CHF/Monat)	50	100	50	100	0.83%	Je nach Wichtigkeit für Berufsgruppe unterschiedlich gewichten	1	0.83%	0.34%	0.5%	0.5	0.5	0.0
Pikett-Dienst-Regelung (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	100	100	100.0	5.00%		1.5	7.50%	3.11%	3.0%	3.0	3.0	0.0
2. Kategorie: Entlohnung					107.75%			94.75%	39.38%	40%	40.0		
Durchschnittlicher Monatslohn in CHF (Bruttoloohn) pro Altersgruppe (Beispielbetrag)	5751	100	5176	90	100.00%	tiefere gewichten	0.8	80.00%	33.25%	33%	33.0	29.7	-3.3
Gehaltsentwicklung GAV-Spitäler 2023: 1.50%	1.50	100	2.00	133.3	0.45%		1	0.45%	0.19%	1.0%	1.0	1.3	0.3
Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit in CHF (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	100	95.0	95.0	7.00%	Je nach Wichtigkeit für Berufsgruppe unterschiedlich gewichten	2	14.00%	5.82%	6%	6.0	5.7	-0.3
3. Kategorie: Sozialleistungen					18.52%			29.15%	12.12%	12%	12.0		
Fortzahlung bei Krankheit und Unfall (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	100	82.0	82.0	5.12%	höher gewichten	2.5	12.80%	5.32%	5.5%	5.5	4.5	-1.0
Fortzahlung bei Mutterschaft (16 Wochen 100%) + 3 Wochen Vaterschaftsurlaub	19	100	16.0	84.2	1.20%	höher gewichten	2	2.40%	1.00%	1.0%	1.0	0.8	-0.2
Fortzahlung bei Militär-, Zivil-, Zivildienst (133 Dienstage à 100% nach RS)	133	100	99.0	74.4	0.80%		1	0.80%	0.33%	0.5%	0.5	0.4	-0.1
Familienzulagen (im Schnitt 242 CHF)	242	100	250.0	103.3	2.70%		1	2.70%	1.12%	1.0%	1.0	1.0	0.0
Betreuungszulage (erhält, wer Anspruch hat auf Familienzulagen, im Schnitt 215 CHF)	215	100	0.0	0.0	1.70%		1	1.70%	0.71%	0.5%	0.5	0.0	-0.5
Berufliche Vorsorge (Anteil Arbeitgeberbeitrag, abhängig von Alter und Einkommensklasse; Bsp. hier 37 Jahre, 50'000 CHF Jahreseinkommen)	2.87	100	3.05	106.3	7.00%	höher gewichten	1.25	8.75%	3.64%	3.5%	3.5	3.7	0.2
4. Kategorie: Übrige Arbeitsbedingungen					11.10%			19.20%	7.98%	8%	8.0		
Ferienanspruch (abhängig von Alter; Bsp. hier 27 Jahre)	23	100	25	108.7	10.00%	höher gewichten	1.75	17.50%	7.27%	7.0%	7.0	7.6	0.6
Kündigungsfristen (bis 10 DJ.: 3 Monate; danach 4 Monate) (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	100	70.00	70.0	1.00%	höher gewichten	1.5	1.50%	0.62%	0.5%	0.5	0.4	-0.2
Anerkennung geleisteter Dienstjahre (GAV- Vorgabe =100 Punkte)	100	100	400.00	400.0	0.10%	höher gewichten	2	0.20%	0.08%	0.5%	0.5	2.0	1.5
Korrektur mit Betriebsgrösse			Nein							2.5%	0.0	0.0	0.0
<b>Total</b>					249.37%		1.41	241%	100.00%	100%	100	<b>98.8</b>	<b>-1.2</b>

Quelle: Darstellung und Berechnungen BASS

### 8.1.1 Aufbau des Vergleichsmodells und Gewichtung

Zentral für die Relevanz des Umsetzungsvorschlags sind die Gewichtungen der insgesamt 17 Vergleichskriterien<sup>11 12</sup>. Deshalb wird die **Gewichtung** in den folgenden Abschnitten detailliert erläutert.

**Referenzwert für die Gewichtung** bilden die beiden Kriterien Arbeitszeit und Lohn mit einem Ausgangswert von je 100%, beide Kriterien werden als gleichwertig definiert. Für jedes weitere Kriterium wird eine rechnerische (monetarisierete) Gewichtung am Referenzwert vorgenommen (vgl. Spalte 6 «Rechnerische Gewichtung einzelner Kriterien»). Eine detaillierte Beschreibung hier exemplarisch am **Beispiel** «Bezahlte Pausen pro Tag in Min.»:

Bei einer 42 Stundenwoche beträgt die tägliche Arbeitszeit 8.4 Stunden (504 Minuten). Der GAV schreibt für einen Arbeitstag von 8.4 Stunden 30 Minuten bezahlte Pause vor. Diese 30 Minuten bezahlte Pausen entsprechen 5.95 Prozent der täglichen Arbeitszeit. Entsprechend erhält dieses Kriterium ein Gewicht von 6 Prozent. Die GAV-Regelung von 30 Minuten bezahlten Pausen wirkt sich also gleich aus wie eine um 6 Prozent tiefere Wochenarbeitszeit aber ohne bezahlte Pausen (GAV-Regelung: 504 Min./Tag – 30 Min./Tag = 474 Min./Tag <=> Regelung Spital Y: 504 Min./Tag – 6% = 474 Min./Tag). Ein Spital, in dem keine Pausen bezahlt werden, müsste entsprechend die Wochenarbeitszeit um 6% senken.

Rechnerische Gewichte entsprechen teils nicht den subjektiven - aus arbeitspsychologischen Befragungen bekannten - Einschätzung der Arbeitnehmenden<sup>13</sup>. **Korrekturen** mit einem erhöhenden Faktor von max. 2.5 erfolgen vor allem für Kriterien, die einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin **Sicherheit** bieten. Arbeitsplatzsicherheit und die **wahrgenommene Wertschätzung** von geleisteter Arbeit wird mit einer rein rechnerischen Gewichtung unterschätzt, deshalb werden Kriterien wie «Zulagen für Nacht-/Wochenendarbeit», «Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall», «Ferienanspruch», «Kündigungsfrist» und «Anerkennung von Dienstjahren» stärker gewichtet.

Aus den Spalten 6 «Rechnerische Gewichte einzelne Kriterien» und Spalten 8 «Faktor» errechnet sich Spalte 9 «Mit Faktor hochgerechnete Gewichte total». Das Total von Spalte 9 beträgt 241%, nach der Umrechnung der Gewichte auf 100% ergeben sich die Werte in Spalte 10 «Rechnerische Gewichte ganze Erhebung» und mit einem kleinen Ausgleich zwischen den Kategorien die gerundeten Gewichte in der viertletzten Spalte 11 «Angepasste Gewichte». Als Mindestgewicht für ein Kriterium wird 0.5 Prozent festgesetzt. Die Auswahl der Kriterien und die Bestimmung der Gewichte wurde wie dargelegt nachvollziehbar und nach objektiven

---

<sup>11</sup> Ab 1. April 2020 wird in den GAV-Spitalern eine Inkonvenienzzulage für dasjenige Personal ausgerichtet, das sich auf Anweisung der Arbeitgeberin im Betrieb vor Dienstbeginn und ausserhalb der Arbeitszeit umkleiden muss. Die Entschädigung der Umkleidezeit wurde entsprechend als 17. Kriterium in den Vergleich mit aufgenommen.

<sup>12</sup> Als letztes Kriterium haben wir einen Korrekturfaktor für die Betriebsgrösse ins Modell aufgenommen, welcher bei Kleinbetrieben angewendet werden kann. Aus folgenden Gründen ist ein fairer und vor Gericht durchsetzbarer Vergleich der Anstellungsbedingungen ohne das Kriterium Betriebsgrösse nicht möglich. Lohnanalysen für alle Branchen zeigen in kleinen Unternehmen (< 50 MA) signifikant tiefere Löhne als in mittleren und grossen Unternehmen. In der Lohnstrukturerhebung LSE 2014 weisen Betriebe in der Grossregion Espace Mittelland und der Branche Gesundheitswesen (NOGA 86) mit weniger als 20 Mitarbeitenden um 12.3% und Betriebe mit 20 – 49 Beschäftigten um 4.1% tiefere Löhne als mittlere und grosse Unternehmen auf. Diese Unterschiede lassen sich auch aus arbeitspsychologischer Sicht erklären und begründen: Je kleiner der Betrieb, je stärker ist die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber und je grösser sind in der Regel die Freiräume und die Möglichkeiten, sich mit der Arbeit und mit dem Arbeitgeber zu identifizieren («Commitment»). Als einfach operationalisierbares Kriterium wird deshalb als Kriterium die Betriebsgrösse (Anzahl MA in Vollzeitstellen < 50) angewendet. Kleine Betriebe mit weniger als 50 Vollzeitstellen «profitieren» von einem Zuschlag, der einen um 6,25% tieferen Monatslohn «kompensiert». Der Zuschlag für kleine Betriebe (< 50 MA) beeinflusst für alle anderen Spitäler den Vergleich der Anstellungsbedingungen mit dem GAV nicht, kein Spital wird durch den Zuschlag benachteiligt.

<sup>13</sup> Die Korrekturen wurden nach eingehenden Diskussionen mit Arbeitspsychologinnen (Frau Marianne Schär-Moser und Frau Désirée Stocker) und unter Berücksichtigung der arbeits- und gesundheitspsychologische Forschung (z.B. Effort-Reward-Imbalance Modell ERI; Siegrist, 1996, Siegrist et al. 2004) vorgenommen.

Kriterien vorgenommen, die Ergebnisse können trotzdem nicht auf Zehntel Prozentpunkte genau festgemacht werden.

Die letzten drei Spalten «Gewichtete Punkte GAV», «Gewichtete Punkte Spital X», «Effektive +/- Punkte Spital X» zeigen einerseits die Gewichtung der Kriterien und die Punkte für das hypothetische Spital X. In der letzten Spalte ist die entsprechende Abweichung angegeben und unten rechts wird – im vorliegenden Beispiel orange hinterlegt – schliesslich die für den Vergleich relevante Punktzahl, resp. die Abweichung in Punkten gegenüber dem GAV für das Vergleichsspital X ausgewiesen.

Nach der Beschreibung des Vergleichsmodells geht der nächste Abschnitt auf einzelne Kriterien ein.

### 8.1.2 Gewichtung und Operationalisierung einzelner Kriterien

#### 8.1.2.1 Kategorie Arbeitszeit

Die GAV-Vorgabe «**Überstundenregelung**» sieht vor, nicht kompensierte Überstunden ohne Zuschlag zum regulären Gehaltstarif auszuzahlen (= 100 Punkte). Das fiktive Spital X vergütet Überstunden hingegen mit einem Zuschlag von 20% und erhält 120 Punkte, verfallen in einem anderen Spital nicht kompensierte Überstunden, entspricht dies 0 Punkten (= Operationalisierung). Die Gewichtung basiert auf der Annahme, dass durchschnittlich pro Jahr und Mitarbeiter/in rund 20 Überstunden<sup>14</sup> nicht kompensiert werden können.

Das Kriterium «**Pikett-Dienst-Regelung**» wird nur für Berufsgruppen angewendet, die von Pikettdiensten betroffen sind.<sup>15</sup> Die **Gewichtung** erfolgt mit der Annahme, dass Mitarbeitenden in den betroffenen Berufsgruppen pro Monat durchschnittlich zwei Pikett-Dienste zugewiesen werden, wovon eine vor Ort und eine mit einer Interventionszeit von < 30 Min geleistet werden müssen.<sup>16</sup> Für die Gewichtung wurde basierend auf der Annahme die Pikettzulage gemäss GAV in CHF pro Monat errechnet, falls es während der Pikett-Zeit zu keinem Einsatz kommt.<sup>17</sup> Anstelle des Frankenbetrags wird für den Vergleich die GAV-Regelung mit 100 Punkten bewertet und die Regelung von Spital X vor dieser Punkteskala beurteilt. Wird die Pikett-Regelung für die Berufsgruppe als wichtig erachtet, fliesst die Punktezahl mit Faktor 1.5 ins Modell mit ein, bei mittlerer Wichtigkeit mit 0.75 und wenn sie als unwichtig erachtet wird, mit 0.<sup>18</sup>

Das Kriterium «**Umkleidezeit**» wird nur für Berufsgruppen angewendet, die sich auf Anweisung der Arbeitgeberin im Betrieb vor Dienstbeginn und ausserhalb der Arbeitszeit umkleiden müssen.<sup>19</sup>

#### 8.1.2.2 Kategorie Entlöhnung

Zusammen mit der Arbeitszeit ist der **Monatslohn** der **wichtigste Referenzwert** für den Vergleich der Anstellungsbedingungen. Da der seit 2018 in Kraft getretene GAV nur Lohnbänder mit je einer Bandunter- und Bandobergrenze vorgibt, müssen für das vorliegende Vergleichsmodell für alle gewählten Berufs- und Altersgruppen konkrete «Referenzlöhne» bestimmt werden, die in den Vergleich einfließen. Das detaillierte Vorgehen zur Herleitung dieser Referenzlöhne wird in Kapitel 4 dargestellt.

Die **Lohnentwicklung** richtet sich gemäss GAV nach generellen und nach individuellen Kriterien. Im Rahmen des vorliegenden Modells kann nur der generellen Lohnentwicklung Rechnung getragen werden. Ins Modell

---

<sup>14</sup> Diese Annahme wurde aufgrund der Rückmeldungen nach unten angepasst, wodurch die Gewichtung von 1% auf 0.5% sinkt.

<sup>15</sup> Dies wird für jede Berufsgruppe im Fragebogen erhoben: wichtig, mittel, unwichtig.

<sup>16</sup> Auch diese Annahme wurde aufgrund der Rückmeldung aus dem Pilot nach unten angepasst.

<sup>17</sup> Basierend auf einem Monatslohn von 7'500 CHF (entspricht dem Referenzlohn von Assistenzärzten)

<sup>18</sup> Damit die Gesamtgewichtung der Kategorie Arbeitszeit bei 40% bleibt, werden die bei mittel und unwichtig frei werdenden Gewichtungspunkte dem Kriterium Arbeitszeit zugewiesen (bei mittlerer Wichtigkeit +1.5%, unwichtig: +3%).

<sup>19</sup> Dies wird für jede Berufsgruppe im Fragebogen erhoben.

fliesst der in den GAV-Betrieben für das Jahr 2023 zur Verfügung gestellte Anteil für die Lohnentwicklung von 1.50% mit ein.

Das Kriterium «**Zulage für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit**» fliesst nur für die betroffenen Berufsgruppen in den Vergleich ein.<sup>20</sup> Als Annahme wird pro Monat von durchschnittlich 3 Nachtdiensten und durchschnittlich 1 Tag Wochenendarbeit ausgegangen.<sup>21</sup> Für die Gewichtung wurde analog zum Pikett-Dienst eine durchschnittliche Zulage pro Monat berechnet.<sup>22</sup> Anstelle des Frankenbetrags wird für den Vergleich die GAV-Regelung mit 100 Punkten bewertet und die Regelung von Spital X vor dieser Punkteskala beurteilt. Wird die Pikett-Regelung für die Berufsgruppe als wichtig erachtet, fliesst die Punktezahl mit Faktor 2 ins Modell mit ein, bei mittlerer Wichtigkeit mit Faktor 1 und wenn sie als unwichtig erachtet wird, mit Faktor 0.<sup>23</sup>

### 8.1.2.3 Kategorie Sozialleistungen

Beim Kriterium «**Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**» ist die Regelung des GAV sehr klar. Die Gewichtung stützt sich auf Prämiensätze der Krankentaggeldversicherung für die Branche Gesundheitswesen der Innova Versicherungen AG für das Risiko Krankheit<sup>24</sup>. Die Kosten für die Absicherung der Lohnfortzahlung bei Krankheit (5.12% der Jahreslohnsumme) werden als monetäres **Gewicht** des Kriteriums Lohnfortzahlung übernommen. Eine **Matrix** mit den Einflussgrössen Versicherungsdauer und Wartefrist spiegelt das versicherungstechnische Risiko für Versicherungsleistungen wegen Krankheit für einzelne (Krankheits-)Monate wieder. Weil die Dauer der Lohnfortzahlung von den Dienstjahren abhängt, wird eine Annahme zur Dauer der Betriebszugehörigkeit getroffen<sup>25</sup>. Mit dem versicherungstechnischen Risiko und der Häufigkeit der Dienstjahre kann die Bestimmung im GAV zur Lohnfortzahlung operationalisiert werden. Für jedes Vergleichsspital kann mit den gleichen Ansätzen der Wert der Lohnfortzahlung bei Krankheit ermittelt und in einen Punktwert umgerechnet werden. Eine Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht und Berner Skala (= gesetzliches Minimum) führt so beispielsweise zu 81.8 Punkten und damit einer (relativ kleinen) Abweichung von -18.2 Punkten. Die Bedeutung der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall für die Mitarbeitenden liegt **subjektiv deutlich höher** als die versicherungstechnischen Kosten, dies wird mit dem Faktor von 2.5 berücksichtigt.

Die Kriterien «**Lohnfortzahlung bei Mutterschaft / Militär- und Zivildienst**» und «**Familien- / Betreuungszulagen**» werden alle an einem «Lebensverdienst», also der Lohnsumme von 40 Berufsjahren gewichtet. Für kinderabhängige Leistungen wird eine durchschnittliche Kinderzahl von 1.5 Kindern angenommen. Als GAV-Vorgabe ausgewiesen sind bei Mutterschaft 16 Urlaubswochen, bei Militär- und Zivildienst die durchschnittlich nach der Rekrutenschule zu leistenden 133 Dienstage (zu 100 Prozent bezahlt). Im GAV 2023 werden neu 15 Tage Vaterschaftsurlaub gewährt, die zusammen mit dem Mutterschaftsurlaub in den Vergleich einfließen. Die GAV-Vorgabe bezüglich Familien-/Betreuungszulage basiert auf der Annahme, dass pro Kind durchschnittlich während 20 Jahren eine Zulage für durchschnittlich 1.5 Kinder bezogen wird.

Art. 9 des GAV legt nur fest, dass der Arbeitgeber entweder eine eigene **Pensionskasse** führt oder einer **anerkannten Vorsorgeeinrichtung** angeschlossen ist und das Personal im Rahmen der für diese

---

<sup>20</sup> Dies wird für jede Berufsgruppe im Fragebogen erhoben: wichtig, mittel, unwichtig.

<sup>21</sup> Auch diese Annahme wurde aufgrund der Rückmeldung aus dem Pilot nach unten angepasst.

<sup>22</sup> Basierend auf einem Monatslohn von 5'800 CHF (dies entspricht etwa dem durchschnittlichen Referenzlohn von FaGe und Dip. Pflegefachperson über alle 4 Altersgruppen hinweg).

<sup>23</sup> Damit die Gesamtgewichtung der Kategorie Entlohnung bei 40% bleibt, werden die bei mittel und unwichtig frei werdenden Gewichtungspunkte dem Kriterium Monatslohn zugewiesen (bei mittlerer Wichtigkeit +3%, unwichtig: +6%).

<sup>24</sup> Das Risiko Unfall wird nicht berücksichtigt, weil die oblig. Unfallvers. das Risiko Unfall bei allen Arbeitgebern sehr ähnlich abdeckt.

<sup>25</sup> Die Häufigkeit von Angestellten mit wenigen Dienstjahren ist deutlich höher als der Anteil der Mitarbeitenden mit 10 und mehr Dienstjahren.

Vorsorgeeinrichtung geltenden Regelungen versichert wird. Diese Bestimmung lässt theoretisch als schlechteste Lösung eine Versicherung nach den gesetzlichen Mindestbestimmungen (BVG-Minimum) zu. Auf das Kriterium **«Berufliche Vorsorge»** als relevanter Lohnbestandteil darf trotzdem nicht verzichtet werden, sonst würden alle Spitäler mit überdurchschnittlichen Arbeitgeberleistungen in die 2. Säule im Vergleich benachteiligt. Die **Festlegung eines Referenzwerts** erfolgt aufgrund der Pensionskassenregelungen der sieben grössten GAV-Spitäler. Für die vier Altersgruppen (27 Jahre, 37 Jahre, 47 Jahre und 57 Jahre) und für drei Einkommensklassen (Bruttolohn CHF 50'000, CHF 100'000 und CHF 150'000) werden die Arbeitgeberbeiträge fürs Alterssparen (d.h. ohne Risikoanteil und ohne Verwaltungskosten) unter Berücksichtigung des Koordinationsabzugs berechnet und als Prozentsatz des Bruttolohns ausgewiesen. Von den berücksichtigten Versicherungsmodellen der GAV-Spitäler wird jeweils die Lösung mit dem tiefsten Arbeitgebersparbeitrags gewählt. Das Gewicht des Kriteriums von 7% vom Bruttolohn wird als gewogenes arithmetisches Mittel der vier Altersgruppen und der drei Lohnklassen festgesetzt. Als GAV-Vergleichswert für das Kriterium **«Berufliche Vorsorge»** wird der **jeweils tiefste Arbeitgeber-Sparbeitrag** je Altersgruppe<sup>26</sup> der sieben grössten GAV-Spitäler herangezogen. Diese konservative Annahme berücksichtigt, dass der GAV keine klaren Bestimmungen zur Ausgestaltung der 2. Säule macht. Das BVG-Minimum eignet sich für einen Vergleich von «vergleichbaren Anstellungsbedingungen» nicht, da die Regelung in allen GAV-Spitälern besser ist.<sup>27</sup> Mit dieser sehr konservativen Annahme können alle Nicht-GAV-Spitäler mit nur schon durchschnittlichen Pensionskassenlösungen im Vergleich eine positive Abweichung erzielen.

### 8.1.2.4 Kategorie Übrige Arbeitsbedingungen

Das Kriterium **«Ferienanspruch»** muss wie auch der Monatslohn und die berufliche Vorsorge je Altersgruppe berechnet werden, im Beispiel ist die Anzahl Ferientage für die Altersgruppen 27 und 37 Jahre (21- bis <45-Jährige) ausgewiesen. Das Gewicht des Kriteriums «Ferienanspruch» wird wie auch bei der beruflichen Vorsorge für alle Altersgruppen identisch auf 6.5% festgesetzt.<sup>28</sup>

Das Kriterium **«Kündigungsfristen»** wird pauschal gewichtet: Längere Kündigungsfristen bieten mehr Sicherheit für die Arbeitnehmenden, ohne dass dies rechnerisch dem Lohn oder der Arbeitszeit zugerechnet werden kann. Das Kriterium wird pauschal mit einem Gewicht von 1% berücksichtigt. Die Kündigungsfristen gemäss GAV werden = 100 Punkte gesetzt, die gesetzliche Mindestbestimmung gemäss Obligationenrecht führt bspw. zu einem Wert von 70 Punkten, der im hypothetischen Vergleichsspital X eingesetzt wurde.

Das Kriterium **«Anerkennung geleisteter Dienstjahre (Dienstaltersgeschenk)»** wird anhand eines hypothetischen Berufslebens mit mehreren Arbeitsstellen und unterschiedlichen Dienstjahren operationalisiert. Es wird die Höhe der Dienstaltersgeschenke in CHF gemäss GAV-Regelung über das ganze Berufsleben berechnet und mit der gesamten Lohnsumme verglichen. Die GAV-Vorgabe wird auf 100 Punkte gesetzt und das Gewicht des Kriteriums mittels Faktor 2 auf 0.5% aufgerundet.

Das Kriterium **«Korrektur Betriebsgrösse»** wurde bereits in Fussnote 11 erläutert.

---

<sup>26</sup> Hier wird ausgehend von den Altersgruppen 25-29, 30-39, 40-49, 50-57, die für die Referenzlöhne verwendet werden (vgl. dazu Kapitel 4, pro Altersgruppe 27, 37, 47, 57 als Referenzalter gesetzt. Dasselbe gilt für die Anzahl Ferientage. Es wurde darauf geachtet, dass diese Referenzalter auf die in den einbezogenen BVG-Reglementen und im GAV (Ferien) gesetzten Abstufungen passen.

<sup>27</sup> Der durchschnittliche Sparbeitrag des BVG-Minimums beträgt rund 70% der jeweils schlechtesten Lösung der berücksichtigten GAV-Spitäler. Wird für das Kriterium «Berufliche Vorsorge» das BVG-Minimum verwendet, hat jedes Spital mit einer durchschnittlichen Pensionskassenlösung einen Zuschlag von mindestens 43 Punkten und entsprechend der Gewichtung einen Vorteil von mindestens 1.5 Punkten, dies entspricht einer Lohndifferenz von 4.5%. D.h. ein Spital mit einer (knapp) durchschnittlichen Pensionskassenlösung kann einen um 4.5% tieferen Monatslohn (oder eine um 4.5% längere Wochenarbeitszeit) kompensieren.

<sup>28</sup> Berechnung: Ein durchschnittlicher Ferienanspruch nach GAV von 25 Arbeitstagen entspricht 10% der Jahresarbeitstage (52 Wochen x 5 abzüglich 10 zusätzlicher Feiertage). Ferienansprüche sind aus Sicht der Arbeitnehmer/innen deutlich wichtiger als eine entsprechend kürzere Wochenarbeitszeit, deshalb der Faktor 1.75.