

„Spital-GAV“: Ziel noch nicht erreicht – Es droht eine Pattsituation

In bisher 19 Halbtages-Sitzungen haben Delegierte von fünf Nordwestschweizer Berufsverbänden und Gewerkschaften, in denen Mitarbeitende aus dem Gesundheitswesen organisiert sind, mit den Arbeitgebervertretern Verhandlungen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geführt. Der soll in Kraft treten, falls die Spitalfusion am 10. Februar 2019 in Volksabstimmungen in den beiden Basler Kantonen gutgeheissen wird. Das Ziel, den GAV bis Ende 2018 unterschriftsbereit vorliegen zu haben, ist allerdings verfehlt worden. Vielmehr droht ein Patt, da sich die beiden Parteien bisher in mehreren relevanten Punkten uneins sind. Die vor der Festtagspause vorliegende Fassung reicht den Arbeitnehmerverbänden jedenfalls nicht zur Unterzeichnung, so dass die Verhandlungen nach den Feiertagen ergebnisoffen weiter geführt werden.

Seit April 2018 versuchen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter einen neuen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln, der im Fall eines Vollzuges der geplanten Fusion des Uni-Spitals Basel und des Kantonsspitals Baselland zum „Universitätsspital Nordwest AG“ die zwei bisherigen Verträge ersetzen soll. Das Unterfangen erweist sich nach wie vor als sehr schwierig, was einerseits den in solchen Fällen üblichen Unterschieden zwischen Angebot der Arbeitgeber und Forderungen der Arbeitnehmer geschuldet ist, andererseits aber mit unterschiedlichen Bewertungen des bisher vorliegenden Vertragsentwurfes durch die beiden Parteien erklärt werden kann.

Im Gegensatz zur Arbeitgeberseite, die zu Beginn der Verhandlungen im Frühjahr 2018 den Arbeitnehmenden im künftigen Universitätsspital Nordwest „ausgezeichnete Arbeitsbedingungen“ in Aussicht gestellt hatte und auch aktuell von einem „ausgewogenen Gesamtpaket“ spricht, ist die Arbeitnehmer-Vertretung dezidiert der Ansicht, dass im Vergleich mit den bisherigen GAV's Verschlechterungen drohen, wenn in den nach wie vor strittigen Vertragspunkten keine Einigung erreicht wird. Um aber doch noch Konsens zu erzielen, muss sich die Arbeitgeberseite nach Ansicht der Arbeitnehmervertretung namentlich in den folgenden Bereichen spürbar bewegen:

- In der Festlegung des Arbeitsortes
- In den Massnahmen bei Kündigungen aus wirtschaftlichen und/oder strukturellen Gründen
- In der generellen Lohnentwicklung
- In den Arbeitnehmerforderungen nach einem automatischen Teuerungsausgleich
- In der Installierung eines Schiedsgerichts, das bei Uneinigkeiten in Bezug auf die Lohnentwicklung urteilen und entscheiden soll
- In den Schichtzulagen für Assistenz- und OberärztInnen, die aktuell nur halb so hoch sind wie die Zulagen für das Pflegepersonal

In all diesen Bereichen wurde an eine auf Vorschlag der Arbeitnehmerseite zusätzlich anberaumten Sitzung am 17. Dezember 2019 weiter verhandelt, ohne dass dabei in

dieser Zusatzrunde genügend Resultate erreicht wurden. Damit ist unvermeidbar, dass es ab Januar 2019 weitere Verhandlungssitzungen der beiden Parteien braucht, um die drohende Pattsituation doch noch abzuwenden. Die jetzt vor der Feiertagspause vorliegende Fassung reicht jedenfalls den fünf Arbeitnehmerverbänden, dieses Zwischenfazit ist eindeutig, nicht zur Unterzeichnung.

Zusammengesetzt ist die Arbeitnehmer-Delegation durch Vertretungen des „Baselstädtischer Angestellten-Verband“ (BAV), des „Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK“, der Gewerkschaft Syna, des „Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste“ (vpod region basel) und des „Verband Schweizerischer Assistenz-und Oberärzte/-innen beider Basel“ (VSAO).

Basel, 17. Dezember 2018