

Überblick über die Vor- und Nachteile eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Mitarbeitenden und die Spitäler

1 Allgemeines

Zu den Zielen eines GAV gehört insbesondere, den Mitarbeitenden einen **Mindeststandard bei den Arbeitsbedingungen zu garantieren** (in der Regel einen Mehrwert gegenüber den gesetzlichen Vorgaben), wobei die Besonderheiten der Branche und der jeweiligen Organisationen zu berücksichtigen sind.

Der klassische Inhalt eines GAV beinhaltet Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt (Löhne, Ferien, Arbeitszeiten, Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsleistungen, Entschädigungen, Weiterbildungen, Sozialplänen etc.) und Beendigung des Einzelarbeitsvertrages (= normative Bestimmungen). Zudem auch Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der GAV-Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) sowie Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV (Umgang mit Unklarheiten und Auslegungsfragen, die Dauer und die Kündigungsbestimmungen, die Bestimmung von innerbetrieblichen Personalvertretungen, die Finanzierung der Umsetzungskosten (Solidaritätsbeiträge) etc.).

Die normativen Bestimmungen eines GAV werden mit seinem Inkrafttreten Teil des Einzelarbeitsvertrages. Sie haben direkte Geltung für alle Mitarbeitenden, die Mitglied eines vertragsschliessenden Verbandes sind, in der Regel aber auch für nichtorganisierte Mitarbeitende. Wie umfassend ein GAV ist, wird ebenfalls durch die Vertragspartner bestimmt.

Es gibt verschiedene Formen wie ein GAV ausgestaltet sein kann:

- **Betriebs-GAV** wird zwischen einer einzelnen oder mehreren Betriebsleitungen und einem oder mehreren Personalverbänden vereinbart (z.B. einem einzelnen oder mehreren Spitälern mit einem oder mehreren Verbänden wie dem VSAO, SBK und vpod).
Derzeit hat im Kanton Zürich nur der VSAO Zürich mit den kantonalen Kliniken (USZ, KSW, PUK und ipw) noch einen gültigen GAV, jedoch auf die AA beschränkt. Dieser wurde seitens VSAO Zürich per Ende 2023 gekündigt, da der Mehrwert für die Mitarbeitenden nicht mehr ersichtlich ist, und auch die Sozialpartnerschaft wie seit der Verselbständigung der kantonalen Kliniken wie vorgesehen nicht mehr respektiert wird.
- **Branchen-GAV** wird zwischen Arbeitgeberverbänden und Personalverbänden ausgehandelt (Beispiel GAV Berner Spitäler für das gesamte Gesundheitspersonal)
- **Allgemeinverbindlicher Branchen-GAV**, d.h. ein Branchen-GAV (z.B. Gastro) kann unter bestimmten Voraussetzungen in einem Kanton oder auf Bundesebene für allgemeinverbindlich erklärt werden und kommt dann in allen Betrieben der Branche zur Anwendung, unabhängig davon, ob ein Betrieb den GAV unterzeichnet hat oder nicht.

2 Vorteile und Nachteile GAV für Mitarbeitende

2.1 Vorteile GAV für Mitarbeitende

- garantiert **zeitgemässe, faire und familienfreundliche** Arbeitsbedingungen (arbeitsgesetzliche Bestimmungen sind Minimalvorschriften, Mindestschutzbestimmungen)
- **positive Abweichungen** von einem GAV sind immer möglich
- **Verhandlungen auf Augenhöhe** zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden bzw. dessen Verbänden
- **stabile Sozialpartnerschaft** durch Regeln, welche gegenseitige Zugeständnisse enthalten - ein ausgewogenes Geben und Nehmen
- **Schutz vor Willkür und Transparenz**
- **gleiche Rahmenbedingungen** für alle Mitarbeitenden eines Betriebes, keine Besserstellung einzelner Berufsgattungen
- **Lohngleichheit** durch transparente und differenzierte Lohnsysteme sowie regelmässige (in der Regel jährliche) **Lohnverhandlungen**
- **Gleichstellung** von Mann und Frau sowie Teilzeit Mitarbeitenden
- günstigere Regelungen betreffend **Mutter-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub** sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Möglichkeit von **flankierenden Massnahmen** gegen Lohn- und Sozialdumping
- **differenziertere Ferienmodelle** sowie Anspruch auf unbezahlte Urlaube
- **Fixierung von bestimmten Vorsorgepläne** (versicherter Koordinationsabzug, Mitbestimmung durch Wahlmöglichkeit Mitarbeitende)
- Anspruch auf **bezahlte Weiterbildung**
- **Sozialpläne, Verfahren/Rechtsschutz**
- bei anstehenden Problemen/Fragestellungen werden unter den Sozialpartnern frühzeitig Lösungen gesucht
- paritätische **Schlichtungsstelle und Schiedsgericht** bei Streitigkeiten
- **indirekte Wirkung** auf Spitäler, welche den GAV nicht unterzeichnet haben (verbessert die Arbeitsbedingungen auch in nicht GAV-Betrieben oder bringt sie sogar zum GAV Anschluss - wünschenswert wäre es einen GAV für das gesamte Kantonsgebiet, das Gültigkeit in allen Spitälern für das gesamte Gesundheitspersonal)

2.2 Mögliche Nachteile GAV für Mitarbeitende

- **weniger Verhandlungsspielraum** für den einzelnen (im Einzelarbeitsvertrag)
- **Schmälerung des Kündigungsschutzes** (z.B. gegenüber öffentlichem Personalrecht, kann für Mitarbeitende auch ein Vorteil sein, wenn sie sich nicht jahrelang mit einem unfähigen Teammitglied oder gar Vorgesetzten rumschlagen müssen, welches Klima erheblich beeinträchtigt)
- Nichtantreten einer Stelle kann zu **Entschädigungszahlung** an Arbeitgebenden führen
- Klärung von **Überstundenkompensation** (z.B. primär Freizeit, falls nicht möglich, lohnbasiert ohne Zuschlag)
- Verzicht auf Streikrecht: es gilt eine (relative) **Friedenspflicht**
- **keine sachliche Begründungspflicht bei Kündigung** durch Arbeitgebende (analog Privatrecht)

3 Vor- und Nachteile GAV für Arbeitgebende

3.1 Vorteile GAV für Arbeitgebende

- GAV bedeutet **Fairness, Berechenbarkeit und Stabilität**
- **Zuständigkeiten/Ansprechpartner** sind vertraglich **fixiert**
- freiwilliger GAV kann Betrieb als **vorbildlichen Arbeitgebenden** ausweisen
- attraktive Arbeitsbedingungen bietet **Wettbewerbsvorteil** (oder bei mehreren GAV Arbeitgebenden für gleich lange Spiesse, d.h. keine Dumpinglöhne) gegenüber anderen Spitälern und kann sich erfolgreich auf die Personalrekrutierung auswirken (von zusätzlich gutem Personal profitiert auch das bestehende Personal) und ist daher zentral in Zeiten des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen sowie den herausfordernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen
- **Image kann abgelegt werden**, dass Betrieb schlechtere Arbeitsbedingungen bietet als marktüblich
- **einheitliche Vorgaben** für die Arbeitsverträge
- **Klärung strittiger Themen** wie Weiterbildung, Pausenregelung, zeitliche Überstundenkompensation
- **Planungssicherheit**
- **Arbeitsfrieden** innerhalb des Betriebs (beidseitige Friedenspflicht)
- bei Unstimmigkeiten bildet der GAV die **Basis einer Auslegungs- und Konfliktkultur**, auf welche der Arbeitgebende zurückgreifen können
- paritätische **Schlichtungsstelle und Schiedsgericht** bei Streitigkeiten

3.2 Mögliche Nachteile GAV für Arbeitgebende

- **Spielraum** bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen wird **eingeschränkt** (wobei dieser unter dem öffentlichen Personalrecht auch beschränkt ist)
- **Verhandlungspflicht** - Arbeitsbedingungen (ev. auch Löhne) und Änderungen GAV müssen immer wieder mit den beteiligten Personalverbänden **diskutiert** und **ausgehandelt** werden
- Verhandlungen müssen mit **mehreren Berufs- und Personalverbänden** auf der Gegenseite geführt werden
- **schwerfällige Abänderbarkeit** bei schlechter, wirtschaftlicher Lage