

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) USB / FPS / UPK

Gültig per 1.1.2016

Inhalt

1.	Allgemeines	4
1.1	Rechtsgrundlage	4
1.2	Zweck	4
1.3	Geltungsbereich	4
2.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	4
2.1	Anstellung	4
2.1.1	Öffentlich-rechtliche Anstellung	4
2.1.2	Unbefristete und befristete Anstellung	4
2.1.3	Unterstellung GAV	5
2.2	Probezeit	5
2.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
2.3.1	Beendigungsarten	5
2.3.2	Ordentliche Kündigung	5
2.3.3	Kündigungsfristen und –form	6
2.3.4	Invalidität	6
2.3.5	Fristlose Kündigung	6
2.3.6	Folgen einer unrechtmässigen Kündigung	6
2.3.7	Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	6
2.3.8	Erreichen der Altersgrenze	6
2.3.9	Sperrfristen und Kündigungsschutz	7
2.3.10	Abfindung	7
2.4	Arbeitszeit	7
2.4.1	Sollarbeitszeit	7
2.4.2	Arbeitszeitmodelle	7
2.4.3	Teilzeitarbeit	8
2.4.4	Einsatzplanung	8
2.4.5	Überprüfung der Arbeitszeitsituation	8
2.4.6	Kurzfristige Einsätze und Absagen	8
2.4.7	Ruhetage	8
2.4.8	Nachtarbeit/Schichtbonus	8
2.4.9	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	8
2.4.10	Pikett	9
2.4.11	Bezahlte Pausen	9
2.4.12	Umkleidezeit	9
2.5	Ferien und Urlaub	9
2.5.1	Ferien	9
2.5.1.1.	Ferienanspruch	9
2.5.1.2.	Ferienbezug	9
2.5.1.3.	Ersatz bei Krankheit oder Unfall bzw. bei Todesfall eines nahen Angehörigen während der Ferien	9
2.5.2	Feiertage und flexible freie Tage	9
2.5.3	Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten	9
2.5.4	Ausserschulische Jugendarbeit	10
2.5.5	Mutterschaftsurlaub	10
2.5.6	Vaterschaftsurlaub	10
2.5.7	Adoptionsurlaub	10
2.5.8	Unbezahlter Urlaub	10
2.5.9	Dienstjubiläen	11
2.6	Lohn	11
2.6.1	Allgemeines	11
2.6.2	Lohnsystem	11
2.6.2.1.	Lohntabelle	11
2.6.2.2.	Richtfunktionen und Einreihungsplan	11
2.6.2.3.	Festsetzen des Grundlohns	11

2.6.3	Dreizehnter Monatslohn	12
2.6.4	Lohnentwicklung	12
2.6.4.1.	Allgemeines	12
2.6.4.2.	Generelle Lohnentwicklung	12
2.6.4.3.	Individuelle Lohnentwicklung	12
2.6.5	Variable Einmalzahlungen	12
2.6.6	Lohnnebenleistungen	13
2.6.6.1.	Familien- und Unterhaltszulagen	13
2.6.7	Beschäftigung im Stundenlohn	13
2.6.8	Ferienlohn	13
2.7	Lohnfortzahlung	13
2.7.1	Lohnfortzahlung infolge von Krankheit oder Unfall	13
2.7.2	Lohnnachgenuss	14
2.8	Rechte und Pflichten	14
2.8.1	Schutz der Persönlichkeit	14
2.8.1.1.	Grundsatz	14
2.8.1.2.	Gleichbehandlung	14
2.8.1.3.	Schutz persönlicher Daten	14
2.8.1.4.	Anlaufstelle und Rechtsschutz	14
2.8.2	Gesundheitsschutz	14
2.8.3	Umgang mit Konflikten	15
2.8.4	Beschwerderecht	15
2.8.5	Ausübung öffentlicher Ämter	15
2.8.6	Nebenbeschäftigung	15
2.8.7	Interessenwahrung und Sorgfaltspflicht	15
2.8.8	Schweigepflicht	15
2.8.9	Arbeitsleistung	15
2.8.10	Krankheit und Unfall	15
2.8.11	Personalentwicklung	16
2.9	Rekurse	16
3.	Schuldrechtliche Bestimmungen	16
3.1	Vertragsparteien	16
3.2	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	16
3.3	Paritätische GAV-Kommission	16
3.4	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	17
3.5	Solidaritätsbeitrag	17
3.6	Einbezug der Sozialpartner bei der jährlichen Lohnentwicklung	17
3.7	Vertragsänderung	17
3.8	Mitwirkung auf betrieblicher Ebene	17
4.	Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen; Sozialplan	17
4.1	Allgemein	17
4.2	Information und Recht auf Mitsprache	18
4.3	Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen	18
5.	Friedenspflicht	18
6.	Kündigung des GAV	18
7.	Schluss- und Übergangsbestimmungen	18
Anhang 1:	Reglement über die Paritätische GAV-Kommission	20
Anhang 2:	Reglement über den Solidaritätsbeitrag	22
Anhang 3:	Lohntabelle	24

1. Allgemeines

1.1 Rechtsgrundlage

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (hiernach GAV genannt) wird, gestützt auf §12 Abs. 3 des Gesetzes über die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt vom 16. Februar 2011 zwischen dem Universitätsspital Basel, dem Felix Platter-Spital, den Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel und den vertragschliessenden Personalverbänden abgeschlossen. Der GAV löst als Rechtsgrundlage die Anstellungsbestimmungen des Kantons Basel-Stadt und die bisherigen Personalreglemente der Spitäler sowie die bisherigen Reglemente zu den Anstellungsbedingungen der Assistenzärztinnen und -ärzte und Oberärztinnen und -ärzte ab.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Arbeitsgesetzes¹ und des Schweizerischen Obligationenrechts; letztere jedoch nur subsidiär.

1.2 Zweck

Der vorliegende GAV bezweckt insbesondere

- die Festlegung von zeitgemässen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
- die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Spitäler auf dem Arbeitsmarkt
- die Gewährleistung von Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden
- die Förderung einer partnerschaftlichen Kultur zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden
- die Verhinderung diskriminierenden Verhaltens

1.3 Geltungsbereich²

Der GAV gilt für voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende des Universitätsspitals Basel, der Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel und des Felix Platter-Spitals.

Dem GAV sind nicht unterstellt:

- a. Mitglieder der Geschäfts- bzw. Spitalleitung
- b. Führungs- und Fachkader gemäss spitalspezifischer Regelung des Verwaltungsrats (Funktionen werden betrieblich benannt.)
- c. Personal in Ausbildung und Praktikanten. Für diese gelten die einschlägigen Ausbildungsbestimmungen und die gesetzlichen Grundlagen des Berufsbildungsgesetzes

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2.1 Anstellung

2.1.1 Öffentlich-rechtliche Anstellung

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Spital und den Mitarbeitenden.

2.1.2 Unbefristete und befristete Anstellung

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Befristete Verträge sollen nur dann vorgesehen werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich oder angezeigt ist.

Bei Assistenzärztinnen und -ärzten und Oberärztinnen und -ärzten ist das Anstellungsverhältnis grundsätzlich befristet. Dabei wird in der Regel bei Erstanstellung ein Einjahresvertrag abgeschlossen. Nach dessen Ablauf ist in Berücksichtigung der Personalplanung eine mehrjährige Verlängerung vorzusehen.

¹ Siehe Merkblatt des Seco für die Anwendung des Arbeitsgesetzes in Krankenanstalten und Kliniken in der jeweils gültigen Fassung.

² Durch Drittmittel angestellte Mitarbeitende unterstehen ebenfalls nicht dem GAV (gemäss §12 ÖSpG).

2.1.3 Unterstellung GAV

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV sind Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Zudem finden die in den Spitälern geltenden Reglemente zu den Arbeits- und Anstellungsbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die diesem GAV unterstellten Mitarbeitenden erhalten bei der Anstellung den GAV sowie die für sie geltenden Anstellungsbedingungen.

2.2 Probezeit

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Eine Verlängerung um maximal weitere 3 Monate kann schriftlich im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, kann die Anstellungsinstanz die Probezeit entsprechend der Absenz verlängern.

Bei einem Stellenwechsel innerhalb der dem GAV unterstellten Betriebe kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden.

Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur dann, wenn sie schriftlich vereinbart worden ist.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Tage, jeweils auf das Ende einer Kalenderwoche. Während einer verlängerten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage auf Monatsende.

2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.3.1 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Ordentliche Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung
- c. Invalidität
- d. Fristlose Auflösung
- e. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- f. Erreichen der Altersgrenze
- g. Tod des Mitarbeitenden

2.3.2 Ordentliche Kündigung

Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis jederzeit schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine ohne Angabe eines Grundes kündigen. Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit aus sachlichen Gründen gekündigt werden. Sachliche Gründe sind hauptsächlich:

- a. Vollumfängliche oder teilweise Verhinderung an der Aufgabenerfüllung wegen Krankheit oder Unfall
- b. Wirtschaftliche Situation oder strukturelle Veränderungen, ohne Möglichkeit, eine der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende andere Funktion anzubieten
- c. Ungenügende Leistungen
- d. Mangelhaftes Verhalten

Mit Ausnahme von a. und b. bedarf es bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber einer vorgängigen begründeten schriftlichen Abmahnung mit der Möglichkeit der Stellungnahme durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter. Im Falle der ungenügenden Leistung wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Bewährungsfrist zur Leistungsverbesserung eingeräumt. Ausgenommen sind schwere Fälle mangelhaften Verhaltens.

Die Kündigung ist unzulässig, wenn sie in Zusammenhang mit der Tätigkeit als Interessensvertretung des Personals steht.

2.3.3 Kündigungsfristen und –form

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen für beide Vertragsparteien im ersten Anstellungsjahr 1 Monat und ab zweitem Anstellungsjahr 3 Monate. Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist, maximal aber 6 Monate, vereinbart werden.

Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats erfolgen, sofern kein besonderer Kündigungstermin vereinbart wurde.

Die Kündigung des Arbeitgebers erfolgt in Form einer Verfügung.

2.3.4 Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Beginn des Anspruchs auf eine ganze IV-Rente. Bei andauernder Teilarbeitsunfähigkeit, spätestens aber bei Zusprechung einer IV-Teilrente, werden die Möglichkeiten einer internen Weiterbeschäftigung abgeklärt und das Arbeitsverhältnis wenn immer möglich weitergeführt.

Die erfolgten Lohnzahlungen werden nicht rückwirkend gekürzt; vorbehalten sind Fälle von Überentschädigungen.

2.3.5 Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

2.3.6 Folgen einer unrechtmässigen Kündigung

Wird die Unrechtmässigkeit der Kündigung festgestellt, so wird der betroffenen Person eine Entschädigung von mindestens 3 Monatslöhnen bis maximal einem Jahresgehalt entrichtet. Das Arbeitsverhältnis endet auch in diesem Fall gemäss der Kündigung. Die Anstellungsinstanz kann anstelle einer Entschädigung eine der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende Ersatzstelle anbieten. Für die Berechnung der Entschädigung gelten analog die Kriterien gemäss 2.3.10 Abfindung.

2.3.7 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auch ohne Einhaltung einer Frist schriftlich aufgelöst werden.

2.3.8 Erreichen der Altersgrenze

Falls keine anders lautende Abmachung zwischen Arbeitgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter getroffen wurde, endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat.

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.

Eine vorzeitige Pensionierung ist ab Alter 58 möglich. Die Pensionierung kann auch in Teilschritten erfolgen, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

Erfolgt die vorzeitige Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen, so kann der Arbeitgeber zwecks Erhöhung der Rentenansprüche gegenüber der Pensionskasse eine Einmaleinlage zugunsten der versicherten Person leisten.

Für Schichtdienstleistende, die nach Wirksamwerden des neuen Pensionskassengesetzes und spätestens 2036 mit Alter 64 oder früher in Pension gehen, leistet der Arbeitgeber eine Einmaleinlage gemäss §35 Abs. 5 Personalgesetz Basel-Stadt.

2.3.9 Sperrfristen und Kündigungsschutz

Im Falle der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall gilt nach Ablauf der Probezeit während des ersten Dienstjahres eine Sperrfrist von 90 Tagen, danach eine von 180 Tagen. Nach dieser Frist kann das Anstellungsverhältnis aufgelöst werden, wobei die individuelle Situation berücksichtigt wird.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen von Art. 336c OR (Sperrfristen wegen Schwangerschaft, Mutterschaft, Militärdienst, Zivildienst, Hilfsaktionen im Ausland).

2.3.10 Abfindung

Eine Abfindung wird im Falle einer ordentlichen Kündigung gem. 2.3.2 b. ausgerichtet.

Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen gem. 2.3.7 kann ebenfalls eine Abfindung ausgerichtet werden.

Als Berechnungskriterien für eine Abfindung kommen Lebensalter, Anstellungsdauer sowie die individuellen sozialen Verhältnisse der betroffenen Person zur Anwendung.³

2.4 Arbeitszeit

2.4.1 Sollarbeitszeit

Die wöchentliche Sollarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Für Teilzeitarbeitende reduziert sich die Sollarbeitszeit entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.

Für die Mitarbeitenden gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche.

Die wöchentliche Arbeitszeit für Assistenzärztinnen und -ärzte beträgt 50 Stunden, bestehend aus 46 Stunden Dienstleistung (Sollarbeitszeit) und 4 Stunden strukturierter Weiterbildung. Massgebend für eine allfällige Kompensation von Minus- und Plusstunden ist nur das Arbeitszeitkonto der Dienstleistung (Sollarbeitszeit).

Die wöchentliche Sollarbeitszeit für Oberärztinnen und -ärzte beträgt 48 Stunden und umfasst Dienstleistung und strukturierte Fort- bzw. Weiterbildung, inklusive Kongresse. Die Spitäler regeln im jeweiligen Arbeitszeitreglement, in welchem Umfang die Teilnahme an Kongressen als Arbeitszeit angerechnet wird.

2.4.2 Arbeitszeitmodelle

Die Spitäler können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse der Mitarbeitenden spezifische Arbeitszeitmodelle festlegen. Die Regelungen zur Anwendung der Arbeitszeitmodelle finden sich im betrieblichen Arbeitszeitreglement.

Dabei wird unterschieden zwischen dem Fixzeitenmodell und flexiblen Arbeitszeitmodellen: Beim Fixzeitenmodell sind die Einsatzzeiten fix festgelegt und die Mitarbeitenden verfügen über keine Möglichkeiten, ihre Einsatzzeiten frei zu bestimmen bzw. zu gestalten.

Bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Einsatzzeit mitzugestalten.

Die im Fixzeitenmodell gemäss Dienstplan geleisteten Überstunden können nicht verfallen. Im Fixzeitenmodell werden bei Austritt Minusstunden nicht mit dem Lohn verrechnet, sofern der Nachweis erbracht wird, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Stunden nicht nachholen konnte.

Die im Jahresarbeitszeitmodell und Fixzeitenmodell angeordneten Überstunden verfallen nicht. Im Krankheitsfall von Schichtdienstleistenden werden die Stunden der ersten 7 Tage gemäss Dienstplan, ab dem 8. Tag gemäss der individuellen Sollarbeitszeit gutgeschrieben.

³ Gem. Berechnungstabelle im Anhang zum Lohnreglement

2.4.3 Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber unterstützt grundsätzlich Teilzeitarbeit und schafft entsprechende betriebliche Rahmenbedingungen. Die Details hierzu finden sich im betrieblichen Arbeitszeitreglement.

Obligatorische, vom Betrieb vorgegebene Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden im Umfang ihrer effektiven Dauer der Arbeitszeit angerechnet.

Teilzeitmitarbeitende sollen nur mit ihrem Einverständnis mehr oder weniger als 10% eines Vollzeitpensums (=100%; unabhängig vom konkreten Beschäftigungsgrad) beschäftigt werden. Die Abweichung berechnet sich pro Monat.

Vorbehalten bleiben allfällige Notfallsituationen.

2.4.4 Einsatzplanung

Die Einsatzplanung wird mindestens 4 Wochen im Voraus kommuniziert. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ist, soweit betrieblich möglich, Rücksicht zu nehmen. Ebenso sind die Mitarbeitenden gehalten, sich entsprechend ihren Möglichkeiten flexibel auf die Bedürfnisse des Betriebs einzustellen.

Änderungen der Dienstpläne bedürfen der vorgängigen Rücksprache mit den Mitarbeitenden.

Vorbehalten bleiben allfällige Notfallsituationen.

Den Mitarbeitenden wird jederzeit die Möglichkeit gewährt, in die Einsatzpläne Einsicht zu nehmen.

Der Arbeitgeber unterstützt Massnahmen, die zur Entlastung älterer Mitarbeitender beitragen.

2.4.5 Überprüfung der Arbeitszeitsituation

Die Arbeitszeitsituation (Arbeitszeitsaldo, Überstunden, Ferienbezug, Abwesenheiten) wird quartalsweise überprüft und es werden im Bedarfsfall geeignete, individuelle oder betriebliche Massnahmen mit den Betroffenen besprochen und eingeleitet.

2.4.6 Kurzfristige Einsätze und Absagen

Kurzfristige Einsätze sind möglichst zu vermeiden.

Für das Aufgebot zu kurzfristigen Einsätzen innert weniger als 48 Stunden an geplanten Frei- resp. Ruhetagen wird ein Zeitzuschlag von mindestens 25% gewährt. Diese Regelung gilt nicht für Assistenzärztinnen und -ärzte und Oberärztinnen und -ärzte.

Werden geplante Dienste ohne Zustimmung der Mitarbeitenden weniger als 48 Stunden vor Dienstantritt abgesagt, wird die geplante Einsatzzeit der Arbeitszeit angerechnet.

2.4.7 Ruhetage

Pro Monat sind 8 Ruhetage zu gewähren, davon mindestens 1 Wochenende. Mindestens 6 Ruhetage sind im aktuellen Monat zu beziehen. Alle Mitarbeitenden im Schichtdienst haben Anspruch auf 2 zusammenhängende freie Tage pro Kalenderwoche und pro Monat in der Regel auf 2 freie Wochenenden, mindestens aber 20 ganze Wochenenden (Sa/So) pro Kalenderjahr – wenn möglich. Sofern nicht möglich, ist eine Begründung erforderlich.

2.4.8 Nachtarbeit/Schichtbonus

Wenn immer möglich soll der Bezug unmittelbar nach geleisteter Nachtschicht erfolgen. Für den Einsatz in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 20% ausgerichtet, sofern dieser Einsatz mindestens 5 Stunden dauert. Für Assistenzärztinnen und -ärzte und Oberärztinnen und -ärzte wird der Zeitzuschlag für einen Einsatz in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr ausgerichtet und beträgt 10%.

2.4.9 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit beträgt CHF 7.00, für Feiertagsarbeit CHF 10.00 pro Stunde. Wird Nachtarbeit an einem Sonn- oder Feiertag geleistet, beträgt der Zuschlag die volle Sonn- bzw. Feiertagszulage zuzüglich der halben Nachtzulage, d.h. total CHF 10.50 bzw. CHF 13.50. Die Nachtzulage wird für den Einsatz von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr entrichtet.

2.4.10 Pikett

Pikettdienst liegt vor, wenn sich die Mitarbeitenden ausserhalb des Betriebs für notfallmässige Arbeitseinsätze bereithalten müssen.

Die Vergütung für die Pikettbereitschaft beträgt CHF 3.00 pro Stunde.

Die Spitäler können in Absprache mit den betrieblichen Personalkommissionen für Assistenzärztinnen und -ärzte und Oberärztinnen und -ärzte anstelle eines flexiblen Freitages gemäss 2.5.2 die Vergütung der Pikettbereitschaft in den entsprechenden Reglementen erhöhen.

2.4.11 Bezahlte Pausen

Ab einer geleisteten Arbeitszeit von mindestens einem halben Tag steht den Mitarbeitenden eine bezahlte Pause von 15 Minuten pro Arbeitstag zur Verfügung.

2.4.12 Umkleidezeit

Die Regelung zur Umkleidezeit wird in den jeweiligen Arbeitszeitreglementen festgehalten.

2.5 Ferien und Urlaub

2.5.1 Ferien

2.5.1.1. Ferienanspruch

Der Ferienanspruch beträgt grundsätzlich 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 28 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 32 Arbeitstage.

Bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist die Feriendauer anteilig zu bemessen.

Bei Arbeitsunfähigkeit werden ab dem 4. Monat die Ferien um je 1/12 pro Abwesenheitsmonat gekürzt.

2.5.1.2. Ferienbezug

Bei der Bestimmung des Zeitpunkts der Ferien ist auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Sie werden so organisiert, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien rechtzeitig und verbindlich planen können. Die Ferien sind grundsätzlich im Verlauf des Kalenderjahres zu beziehen; wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

2.5.1.3. Ersatz bei Krankheit oder Unfall bzw. bei Todesfall eines nahen Angehörigen während der Ferien

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Ferien entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Ferientage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während der Ferien ist umgehend zu melden. Im Falle des Todes von nahen Angehörigen während der Ferien werden 5 Tage gem. 2.5.3 wieder gutgeschrieben.

2.5.2 Feiertage und flexible freie Tage

Es gelten folgende gesetzliche Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Auffahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag. Den Mitarbeitenden werden zusätzlich zu den Ferien und den gesetzlichen Feiertagen pro Jahr 5 persönliche und flexible Freitage gewährt. Vorbehalten bleibt Ziffer 2.4.1. Diese können während 5 Jahren bis zu einem Maximum von 25 Tagen aufgespart werden. Der Bezug erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nach Absprache mit den Führungsverantwortlichen.

2.5.3 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeitende Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters	2 Arbeitstage
Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von nahen Angehörigen ⁴	1 Arbeitstag
Bei unvorhergesehenen Betreuungsengpässen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen ⁴ können Mitarbeitende, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen.	Der maximale Anspruch beträgt 3 Tage pro Ereignis
Todesfall von nahen Angehörigen ⁴	Bis 5 Arbeitstage
Bestattung von anderen Verwandten oder nahe stehenden Personen: • Bestattung in Basel und Umgebung • bei grösserer Entfernung	• bis 1/2 Arbeitstag • bis 1 Arbeitstag
Wohnungswechsel	1 Arbeitstag
Vorladungen vor eine Behörde oder ein Gericht als Zeugin/Zeuge, Auskunftsperson oder Expertin/Experte	Im erforderlichen Umfang
Obligatorische Dienstleistungen	Im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang gem. Nachweis
Tätigkeit in Personalverbänden/Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nachweislich benötigte Zeit bis maximal 15 Tage pro Jahr

2.5.4 Ausserschulische Jugendarbeit

Mitarbeitende erhalten bis zum vollendeten 25. Altersjahr bezahlten Urlaub von bis zu 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit.

2.5.5 Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen. Während dieser Zeit wird der Lohn zu 100% weiterbezahlt. Wenn von der Mitarbeiterin gewünscht und betrieblich möglich, wird im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ein unbezahlter Urlaub bis zu 8 Monaten gewährt. Dabei wird die Dauer von 2 Monaten unbezahltem Urlaub allen Mitarbeiterinnen garantiert, die darüber hinausgehende Dauer muss beantragt und bewilligt werden. Beim befristeten Arbeitsverhältnis endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung. Allfällige Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung sind bei der Ausgleichskasse geltend zu machen.

2.5.6 Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub beträgt 10 Tage. Der Arbeitgeber unterstützt einen längeren, unbezahlten Vaterschaftsurlaub. Wenn vom Mitarbeiter gewünscht und betrieblich möglich, wird deshalb zusätzlich zu diesen 10 Tagen ein unbezahlter Urlaub von bis zu 20 Tagen gewährt, welcher in der Regel im 1. Lebensjahr des Kindes bezogen werden muss.

2.5.7 Adoptionsurlaub

Der Adoptionsurlaub beträgt 8 Wochen, sofern das Adoptivkind bisher nicht im selben Haushalt lebte und nicht älter ist als 5 Jahre. Haben beide Elternteile Anspruch auf Adoptionsurlaub, so besteht insgesamt nur ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von 8 Wochen.

2.5.8 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlte Urlaube sind antrags- und bewilligungspflichtig. Grundsätzlich unterstützt der Arbeitgeber den Bezug von unbezahltem Urlaub, sofern es die betriebliche Situation zulässt.

⁴ Als nahe Angehörige gelten der/die Ehepartner/in, der/die eingetragene Partnerin, die Person mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister, sowie die Eltern und Kinder des Ehepartners/der Ehepartnerin, der eingetragenen Partner/Partnerin, der Person mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.

2.5.9 Dienstjubiläen

Der Arbeitgeber honoriert langjährige Betriebszugehörigkeit durch die Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken.

Dienstjahre	In Monatslohn	Oder in Tagen
5	1/8	2.5
10	1/4	5
15	1/4	5
20	1/2	10
25	3/4	15
30	3/4	15
35	3/4	15
40	1	20

Übergangsregelung: Bei Mitarbeitenden, welche vor Inkrafttreten des GAV angestellt waren, wird das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung⁵ gewährt, sofern diese für die Mitarbeitenden vorteilhafter ist. Alle weiteren Dienstjubiläen richten sich nach dem GAV.

2.6 Lohn

2.6.1 Allgemeines

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Anwendung der Lohnsystematik darf nicht zu Diskriminierungen führen.

Bei Inkrafttreten des vorliegenden GAV werden die jeweiligen Bruttogrundlöhne im Frankenbetrag dem entsprechenden Lohnband zugeordnet.

2.6.2 Lohnsystem

2.6.2.1. Lohntabelle

Die Lohntabelle umfasst 15 Lohnbänder mit je einer Banduntergrenze und Bandobergrenze. Die Bandobergrenze eines jeden Lohnbands beträgt 165% der Banduntergrenze. Die Lohnbänder werden in einer Lohntabelle im Anhang des GAV aufgeführt (s. Anhang 3).

2.6.2.2. Richtfunktionen und Einreihungsplan

Jede Stelle wird aufgrund deren Aufgaben und den damit verbundenen Anforderungen, Kompetenzen und der Verantwortung einer entsprechenden Richtfunktion zugeordnet. Die Richtfunktionen sind nach Funktionsbereichen strukturiert und werden im Einreihungsplan jeweils einem Lohnband zugewiesen.

Dabei wird Bezug auf den von der für den Lohnvergleich beauftragten Firma ermittelten Marktlohn für die betreffende Berufsgruppe genommen. Die für das jeweilige Spital zutreffenden Referenzspitäler respektive Referenzinstitutionen sind im Lohnreglement aufgeführt.

2.6.2.3. Festsetzen des Grundlohns

Bei der Anstellung wird der Grundlohn innerhalb des für die Funktion vorgesehenen Lohnbandes individuell festgelegt. Dies erfolgt aufgrund des Alters und der für die vorgesehene Funktion bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrung sowie unter Berücksichtigung der internen Lohnstruktur und des Marktvergleichs.

Das Verfahren hierzu halten die Spitäler in einem Reglement fest.

⁵ Gilt auch für die altrechtliche Regelung per 1995

2.6.3 Dreizehnter Monatslohn

Der Jahreslohn wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt. Mitarbeitende, die im Laufe eines Kalenderjahres ihre Tätigkeit aufnehmen oder aufgeben, haben Anspruch pro rata temporis auf den 13. Monatslohn.

2.6.4 Lohnentwicklung

2.6.4.1. Allgemeines

Massgebend für die Bestimmung der jährlichen Lohnentwicklung sind die von Spitalleitung und Verwaltungsrat im Rahmen des Budgetprozesses dafür festgelegten finanziellen Mittel. Sie berücksichtigen dabei namentlich folgende Gesichtspunkte: die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, die personalpolitischen Zielsetzungen, die Lohnentwicklungen im Spitalbereich und in der Wirtschaft, die Entwicklung der Konsumentenpreise sowie die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die Lohnentwicklung basiert auf generellen und/oder individuellen Lohnanpassungen. Der Verwaltungsrat/ die Spitalleitung legen die jeweiligen Anteile für generelle und individuelle Lohnentwicklungen fest.

Die vorgesehenen Lohnanpassungen (Gesamtbetrag und Verteilschlüssel) werden vor dem definitiven Entscheid frühzeitig der betrieblichen Personalkommission und den vertragschliessenden Personalverbänden zur Stellungnahme vorgelegt und mit ihnen besprochen.

Eine künftige Änderung der Lohnbandgrenze führt nicht automatisch zu einer individuellen Lohnanpassung.

Wird eine Mitarbeitende bzw. ein Mitarbeitender oder deren bzw. dessen Funktion infolge einer strukturellen Veränderung in ein tieferes Lohnband eingereiht, so hat er Anspruch auf einen Frankenbesitzstand für die Dauer von 12 Monaten.

Die Mitarbeitenden haben jederzeit das Recht, über die Grundlagen ihrer Lohnentwicklung Auskunft zu erhalten.

2.6.4.2. Generelle Lohnentwicklung

Unter generelle Lohnentwicklung fallen die in der Regel für alle Mitarbeitenden geltenden Lohnanpassungen, z.B. der Teuerungsausgleich.

2.6.4.3. Individuelle Lohnentwicklung

Unter individuelle Lohnentwicklung entfallen die für Einzelpersonen oder bestimmte Personengruppen (strukturell) geltenden Lohnanpassungen.

Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt gestützt auf a) die Lage im Lohnband (interner und externer Quervergleich), b) Lebensalter/Erfahrung, c) Leistung und Verhalten. Diese Kriterien sind abschliessend. Sie können unterschiedlich gewichtet werden.

Die Festlegung der individuellen Lohnanpassung liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungsperson in Abstimmung mit dem HR (Human Resources).

Für die Berücksichtigung des Kriteriums c) (Leistung und Verhalten) ist die Mitarbeitendenbeurteilung massgebend.

2.6.5 Variable Einmalzahlungen

Zusätzlich zum Grundlohn können die Spitäler die Ausrichtung von variablen Einmalzahlungen vorsehen.

Diese können insbesondere für ausserordentliche Einsätze, den erfolgreichen Abschluss von grösseren Projekten, erfolgreich umgesetzte Verbesserungsvorschläge oder als Beteiligung an einem ausserordentlichen Unternehmenserfolg ausgerichtet werden.

Das Verfahren hierzu halten die Spitäler im Lohnreglement fest.

2.6.6 Lohnnebenleistungen

Unter Lohnnebenleistungen fallen Zulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertags-, Schicht- und Pikettdienstleistungen (Inkonvenienzen), funktionsspezifische Zulagen, Familienzulagen und Dienstaltersgeschenke.

2.6.6.1. Familien- und Unterhaltszulagen

Mitarbeitende, welche Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten diese wie folgt:

- Kinderzulage (bis 16 Jahre) CHF 200.00 pro Monat
- Ausbildungszulage (bis 25 Jahre) CHF 250.00 pro Monat

Mitarbeitende, die Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage haben, erhalten ebenfalls eine Unterhaltszulage wie folgt:

- Bei einer Familienzulage CHF 400.00 pro Monat
- Bei zwei Familienzulagen CHF 500.00 pro Monat
- Bei drei Familienzulagen CHF 540.00 pro Monat
- Bei vier und mehr Familienzulagen CHF 570.00 pro Monat

Die Höhe der Unterhaltszulage bemisst sich nach dem vertraglichen Beschäftigungsgrad.

Übergangsregelung: Mitarbeitenden wird für die Dauer von 3 Jahren ab Inkrafttreten des GAV ein Frankenbesitzstand auf die bestehende Zulage gewährt.

Sind mehrere Personen für das gleiche Kind oder die gleiche verwandte Person anspruchsberechtigt, entsteht nur ein Anspruch auf höchstens eine volle Unterhaltszulage.

2.6.7 Beschäftigung im Stundenlohn

Mitarbeitende im Stundenlohn haben grundsätzlich Anspruch auf Gleichbehandlung mit Mitarbeitenden im Monatslohn. Dies bedeutet:

- Berechnungsgrundlage des Stundenlohnes ist der Monatslohn geteilt durch die durchschnittliche Sollstundenzahl pro Monat.
- Der Anspruch auf den 13. Monatslohn wird durch einen prozentualen Zuschlag zum Stundenlohn abgegolten und separat ausgewiesen.
- Der Anspruch auf bezahlte ordentliche Ferien und auf bezahlte Feiertage wird durch einen prozentualen Zuschlag zum Stundenlohn abgegolten und separat ausgewiesen.

2.6.8 Ferienlohn

Für die Ferien besteht ein Anspruch auf den gesamten darauf entfallenden Lohn. Insbesondere besteht ein Anspruch auf eine anteilmässige Ausrichtung von Geldzulagen, sofern diese regelmässig ausgerichtet werden.

2.7 Lohnfortzahlung

2.7.1 Lohnfortzahlung infolge von Krankheit oder Unfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit stellt der Arbeitgeber für insgesamt 730 Tage die Lohnfortzahlung sicher. Diese beträgt während der Dauer der Anstellung 100% des vertraglich vereinbarten Lohnes (Nettolohnprinzip), danach 80%.

Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht die Lohnfortzahlung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als 6 Monate eingegangen wurde oder mehr als 6 Monate gedauert hat.

Die Taggeldzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG).

Die Leistungen des Arbeitgebers enden spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und werden ersetzt durch die Leistungen der Krankentaggeld- respektive Unfallversicherung.

Der Arbeitgeber kann eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung vorsehen. Die Beteiligung an den Prämien der Krankentaggeldversicherung beträgt maximal 50%.

2.7.2 Lohnnachgenuss

Den nächsten Angehörigen⁶, zu deren Lebensunterhalt die verstorbene Mitarbeiterin bzw. der verstorbene Mitarbeiter wesentlich beigetragen hat, wird während 3 Monaten Lohn im Umfang der Differenz der Summe der Rentenleistungen gemäss Pensionskassengesetz zum bisherigen Lohn weiter ausgerichtet. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber diese Weiterzahlung um max. 3 Monate verlängern.

2.8 Rechte und Pflichten

2.8.1 Schutz der Persönlichkeit

2.8.1.1. Grundsatz

Der Arbeitgeber achtet und schützt die Würde und die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Er erlässt geeignete Massnahmen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, so dass Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung, Rassismus und Mobbing verhindert werden können.

2.8.1.2. Gleichbehandlung

Eine unterschiedliche Behandlung von einzelnen Mitarbeitenden ohne sachlichen Grund stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung dar. Der Arbeitgeber stellt mit geeigneten Massnahmen sicher, dass Diskriminierung infolge von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Religionszugehörigkeit, politischer Einstellung und sexueller Ausrichtung verhindert wird.

2.8.1.3. Schutz persönlicher Daten

Die Bearbeitung personenbezogener Daten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Zugang zu diesen Daten haben nur Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht haben müssen.

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung eigener Personaldaten. Der Arbeitgeber kann im Falle betrieblicher Interessen die Veröffentlichung von Personenprofilen vorsehen. Vorbehalten bleiben schützenswerte Interessen der Mitarbeitenden.

2.8.1.4. Anlaufstelle und Rechtsschutz

Zum Schutz der Persönlichkeit stellt der Arbeitgeber sicher, dass den Mitarbeitenden geeignete Anlauf- und Beratungsstellen zur Verfügung stehen.

Mitarbeitenden, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, welche im Interesse des Arbeitgebers erfolgte, ein Verfahren angehoben wird, gewährt der Arbeitgeber Rechtsschutz.

Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gerichtlich vorzugehen, können um Rechtsschutz ersuchen.

2.8.2 Gesundheitsschutz

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten trifft der Arbeitgeber alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung umfassen insbesondere die entsprechende Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe der nötigen Schutzeinrichtung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe, die geeignete Instruktion des Personals sowie gezielte Präventionsmassnahmen.

⁶ Als nächste Angehörige gelten die Ehepartnerin/der Ehepartner, die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner, die Lebenspartnerin/ der Lebenspartner, sofern eine faktische Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt geführt wird, und die Kinder.

Die Mitarbeitenden nehmen die Eigenverantwortung beim Gesundheitsschutz wahr und verpflichten sich, die geltenden Vorschriften einzuhalten.

Die Spitäler streben im Interesse der Patientinnen und Patienten sowie aus Gründen des Gesundheitsschutzes für das Personal fair geregelte und verlässliche Dienste an. Ziel sind gut ausgeruhte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die jeweiligen Führungspersonen sind dafür verantwortlich und werden dabei von der nächsthöheren Führungsstufe aktiv unterstützt.

2.8.3 Umgang mit Konflikten

Die Spitäler erlassen hierzu Bestimmungen, welche das Vorgehen und die Zuständigkeiten bei Vorliegen eines Konfliktfalles regeln.

2.8.4 Beschwerderecht

Mitarbeitende, die sich durch das Verhalten ihrer Führungsverantwortlichen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg eine schriftliche Beschwerde zu erheben.

2.8.5 Ausübung öffentlicher Ämter

Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, sofern diese mit der Funktion vereinbar sind und die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt wird.

Die betroffenen Mitarbeitenden haben vor Antritt des Amtes den Arbeitgeber zu informieren.

2.8.6 Nebenbeschäftigung

Die Mitarbeitenden haben ihre Führungsverantwortlichen rechtzeitig über die Aufnahme einer geplanten oder Änderung einer bestehenden Nebenbeschäftigung zu orientieren.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist bewilligungspflichtig, wenn

- a. die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt werden könnte
- b. die Möglichkeit einer Interessenskollision besteht oder
- c. Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

Die Anstellungsinstanz kann die Bewilligung einer Nebenbeschäftigung mit Auflagen verbinden.

2.8.7 Interessenwahrung und Sorgfaltspflicht

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Sie haben die ihnen anvertrauten bzw. zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit der entsprechenden Sorgfalt zu behandeln.

2.8.8 Schweigepflicht

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über betriebsinterne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Sie haben Informationen über Patientinnen und Patienten und deren Angehörige vertraulich zu behandeln. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung der Anstellung bestehen.

2.8.9 Arbeitsleistung

Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben gewissenhaft auszuüben und sich gegenseitig zu unterstützen. Sie haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erfordern, haben die Mitarbeitenden ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet zu übernehmen.

2.8.10 Krankheit und Unfall

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, frühzeitig geeignete Massnahmen zu ergreifen, um den Mitarbeitenden die Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen. Den Mitarbeitenden obliegt dabei eine Mitwirkung.

2.8.11 Personalentwicklung

Der Arbeitgeber misst einer gezielten Personalentwicklung hohe Bedeutung zu. Diese dient der Sicherstellung der zur Erfüllung des Leistungsauftrags erforderlichen Kompetenzen und der persönlichen und beruflichen Entwicklung (dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit) seiner Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die zur Aufgabenerfüllung notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse weiter zu entwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten.

2.9 Rekurse

Gegen Verfügungen der Anstellungsinstanz kann beim Verwaltungsrat Rekurs erhoben werden.

3. Schuldrechtliche Bestimmungen

3.1 Vertragsparteien

Der vorliegende GAV wird unterzeichnet von:

Als Arbeitgeber:

- Universitätsspital Basel
- Universitäre Psychiatrische Kliniken
- Felix Platter-Spital

Als Personalverbände:

- BAV Baselstädtischer Angestelltenverband
- SBK Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion beider Basel
- Syna – Die Gewerkschaft
- VPOD Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
- VSAO Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte

3.2 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit.

Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung des GAV oder dessen Anhangs, so verpflichten sich die Parteien, solche Themen zu besprechen und sich um eine Lösung zu bemühen.

Bei Änderungen gesetzlicher Grundlagen, die den Inhalt des GAV betreffen, besteht zwischen den GAV-Parteien eine Verhandlungspflicht.

3.3 Paritätische GAV-Kommission

Um die Einhaltung des GAV sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Parteien zu fördern, wird eine gemeinsame Paritätische Kommission gebildet.

Die Aufgaben der Paritätischen Kommission sind:

- Überwachung der Einhaltung des GAV
- Ausarbeitung und Bearbeitung von Änderungsvorschlägen
- Beilegung von Meinungsverschiedenheiten gem. Ziff. 3.4
- Sammlung der Praxis über die Anwendung des GAV

Die Kommission trifft sich mindestens einmal jährlich zum Vollzug ihrer Aufgaben. Einzelheiten werden im Reglement „Paritätische GAV-Kommission“ festgehalten.

3.4 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des GAV – soweit diese nicht individueller Natur sind – sollen durch direkte Verhandlungen in der Paritätischen Kommission beigelegt werden. Kommt es nicht zur Einigung, kann ein Schiedsgericht angerufen werden. Soweit sich die Vertragsparteien nicht auf ein Schiedsgericht verständigt haben, übernimmt das Einigungsamt Basel-Stadt diese Aufgabe.

Bei spitalspezifischen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des GAV soll vorgängig mit der betrieblichen Personalkommission eine Lösung gesucht werden. Die GAVKommission wird über die entsprechenden Ergebnisse informiert.

3.5 Solidaritätsbeitrag

Für die Ausarbeitung, Weiterentwicklung und den Vollzug des GAV wird bei allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden ein Solidaritätsbeitrag erhoben.

Einzelheiten werden im Reglement „Solidaritätsbeitrag“ festgehalten.

Die Verbände regeln die Rückerstattung an ihre Mitglieder.

3.6 Einbezug der Sozialpartner bei der jährlichen Lohnentwicklung

Die einzelnen Spitäler erarbeiten im Rahmen des Budgetprozesses einen Vorschlag für die im Hinblick auf die generelle und individuelle Lohnentwicklung einzusetzenden Mittel. Den Einbezug der Personalverbände und der jeweiligen betrieblichen Personalkommissionen sowie den Prozess halten die Spitäler im Lohnreglement fest.

Gegenstand der Vernehmlassung sind insbesondere:

- Allgemeine Lohnentwicklung und deren Aufteilung in generelle und individuelle Anteile
- Allfällige Anpassung der Lohnbandgrenzen (bzw. jener Löhne unterhalb der neuen Lohnbandgrenze)
- Kriterien und deren Gewichtung für die individuellen Lohnanpassungen

3.7 Vertragsänderung

Der vorliegende GAV und seine Anhänge können von den Vertragsparteien jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden. Diese Änderungen bedürfen der schriftlichen Form. Jede Veränderung des GAV bewirkt die automatische Anpassung der Einzelarbeitsverträge der unterstellten Mitarbeitenden.

3.8 Mitwirkung auf betrieblicher Ebene

Die Vertragsparteien bekräftigen mit dem Abschluss dieses GAV, die Mitwirkung der Mitarbeitenden auf der betrieblichen Ebene zu fördern. Diese Mitwirkung wird durch die vom Personal des jeweiligen Spitals gewählte betriebliche Personalkommission und den Verbänden ausgeübt. Die Spitäler stellen den betrieblichen Personalkommissionen die zur Ausübung ihrer Mitwirkung erforderlichen Informationen zur Verfügung. Das Wahlverfahren sowie Aufgaben und Kompetenzen sind in den betrieblichen Reglementen festgelegt.

4. Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen; Sozialplan

4.1 Allgemein

Bei Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen, welche mehrere Mitarbeitende betreffen, sollen menschliche Härten weitgehend vermieden werden. Als Entlassungen gelten auch wesentliche unfreiwillige Pensenreduktionen.

4.2 Information und Recht auf Mitsprache

Die im Spital vorgesehenen Massnahmen sind der betrieblichen Personalkommission frühzeitig vorzulegen. Dieser ist eine angemessene Frist einzuräumen, um Stellung zu beziehen und eigene Vorschläge einzureichen.

Sind mehr als 30 Mitarbeitende betroffen, so werden die Massnahmen zwischen einer Arbeitgebervertretung des jeweiligen Spitals und den Personalverbänden verhandelt. Das Spital informiert die zuständige Behörde gemäss den geltenden gesetzlichen Vorschriften.

4.3 Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen

Bei der Festlegung der Massnahmen sind die spitalspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Dabei prüfen die Spitäler insbesondere folgende Massnahmen:

- Weiterbeschäftigung auf anderer Stelle im Spital
- Stellenwechsel in ein anderes der vertragsschliessenden Spitäler
- Förderung freiwilliger Pensenreduktionen
- Unterstützung von Umschulungen
- Hilfe bei Stellensuche
- Finanzierung von Outplacement
- Bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
- Erstreckung der Kündigungsfrist auf max. 6 Monate bzw. Verkürzung der Kündigungsfrist, wenn vorher eine Stelle gefunden wird
- Vorzeitige Pensionierung mit einer Einlage des Arbeitsgebers zur Erhöhung des Deckungskapitals
- Ausrichten einer Abfindung gemäss der Berechnungstabelle im Anhang zum Lohnreglement

Die Spitäler informieren regelmässig die betrieblichen Personalkommissionen über den Stand der Umsetzung des Sozialplans.

5. Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich während der Vertragsdauer den Arbeitsfrieden zu wahren. Die Vertragsparteien verpflichten sich bei drohender Verletzung der Friedenspflicht (Streik, Aussperrung) zur Durchführung von Einigungsgesprächen.

6. Kündigung des GAV

Der GAV kann unter Einhaltung einer Frist von 9 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Die kündigende Partei unterbreitet gleichzeitig mit der Kündigung ihre wesentlichen Erneuerungsvorschläge. Die Vertragsparteien nehmen sofort Verhandlungen auf.

Wird die Kündigung nur von einem oder von einzelnen Spitälern resp. von einem oder einzelnen Personalverbänden ausgesprochen, bleiben der GAV und die Anhänge für die übrigen Vertragsparteien in Kraft.

7. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Für Sachverhalte, die vor Inkrafttreten des vorliegenden GAV eintreten, gilt das bisherige Recht.

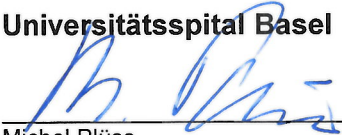
Anhang

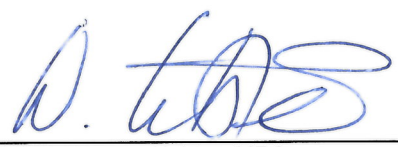
Reglement über die Paritätische GAV-Kommission

Reglement über den Solidaritätsbeitrag

Lohntabelle

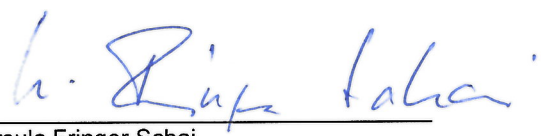
Universitätsspital Basel


Michel Plüss
Präsident des Verwaltungsrats

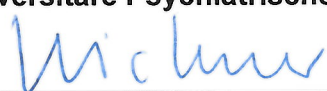

Dr. med. Werner Kübler, MBA
Direktor Universitätsspital Basel

Felix Platter-Spital Basel


Beat Straubhaar
Verwaltungsratspräsident


Ursula Fringer Schai
CEO

Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel


Konrad Widmer
Verwaltungsratspräsident

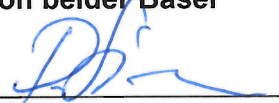

Katja Schott-Morgenroth
Vorsitzende des VR-Ausschusses Personelles

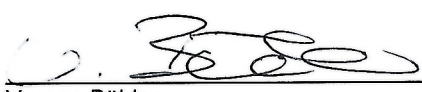
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)


Werner Weisskopf
Vorstandsmitglied

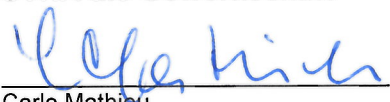

Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

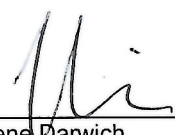
**Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK)
Sektion beider Basel**


Daniel Simon
Präsident


Verena Bühler
Leiterin Geschäftsstelle

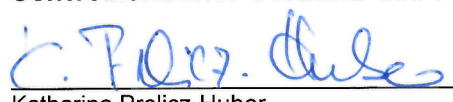
SYNA die Gewerkschaft

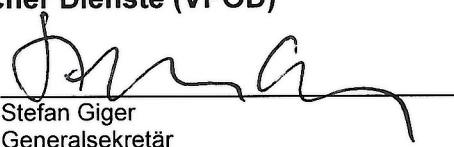

Carlo Mathieu
Branchenleiter


Irene Darwich
Zentralsekretärin


Stefan Isenschmid
Regionalsekretär

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)


Katharina Prelicz-Huber
Präsidentin


Stefan Giger
Generalsekretär

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO)


Miodrag Savic
Co-Präsident


Sonja Trüstedt, MME
Co-Präsidentin

Anhang 1: Reglement über die Paritätische GAV-Kommission

1. Aufgaben

Um die Einhaltung des GAV sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Parteien zu fördern, wird eine gemeinsame Paritätische GAV-Kommission gebildet.

Aufgaben der Paritätischen GAV-Kommission sind gem. GAV Ziffer 3.3:

- a. Überwachung der Einhaltung des GAV
- b. Ausarbeitung und Bearbeitung von Änderungsvorschlägen
- c. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten gem. schuldrechtlichem Teil GAV 3.4

2. Zusammensetzung

Die Vertragsparteien ernennen je 5 Mitglieder und Ersatzmitglieder in der erforderlichen Anzahl. Jeder Personalverband ernennt je 1 Mitglied und 1 Ersatzmitglied.

Bei Bedarf können Vertretungen der betrieblichen Personalkommissionen zu den Sitzungen beigezogen werden. Die Peko-Vertretungen verfügen dabei über kein Stimmrecht.

Die Ernennung der Mitglieder und Ersatzmitglieder hat innert 2 Monaten nach Unterzeichnung des GAV zu erfolgen.

Die Amtsdauer beträgt 4 Jahre. Die Ernennung kann nach Ablauf der Amtsdauer erneuert werden.

3. Konstituierung und Einberufung

Zu Beginn der jeweiligen Amtsdauer bestimmt jede Vertragspartei eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Der Vorsitz wird abwechselnd durch eine Vertretung der Arbeitgeber bzw. der Personalverbände für die Dauer von 2 Jahren wahrgenommen.

Die GAV-Kommission tritt auf Einladung der jeweils vorsitzenden Person oder auf Verlangen zweier Mitglieder der Kommission oder auf Verlangen einer Vertragspartei zusammen, mindestens aber 1x pro Kalenderjahr. Die Einladung erfolgt in der Regel 10 Tage im Voraus.

Im Weiteren konstituiert sich die GAV-Kommission selbst.

4. Verfahren

Die GAV-Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens 3 Personen jeder Vertragspartei anwesend sind.

Anträge auf Abänderung des GAV oder eines mitgeltenden Reglements bedürfen eines begründeten schriftlichen Antrags.

Die GAV-Kommission führt ein fortlaufendes Protokoll über alle Beschlüsse betr. Interpretation und künftigen Anpassungsbedarf des GAV und der dazu gehörenden Reglemente. Dieses wird den betrieblichen Personalkommissionen der Spitäler zugestellt.

Im Falle einer Nichteinigung der GAV-Kommission gilt GAV-Ziff.3.4 (Beilegung von Meinungsverschiedenheiten).

5. Finanzierung

Den Aufwand der Delegierten der Arbeitgeber regeln die Unternehmen. Der Aufwand der Vertretung der Arbeitnehmenden wird gemäss dem Reglement über den Solidaritätsbeitrag entschädigt. Für die Mitglieder der betrieblichen Personalkommission gilt der Aufwand als Arbeitszeit.

6. Inkrafttreten des Reglements über die Paritätische GAV-Kommission

Das Reglement über die Paritätische GAV-Kommission ist Teil des GAV. Es tritt per 1. Januar 2016 in Kraft.

Anpassungen und Ergänzungen dieses Reglements bleiben vorbehalten und sind gem. GAV-Ziffer 3.7 jederzeit möglich.

Anhang 2: Reglement über den Solidaritätsbeitrag

1. Zweck

Zur Deckung der Kosten der Arbeitnehmerverbände und der betrieblichen Personalkommissionen für Entwicklung und Vollzug des GAV wird ein Solidaritätsbeitrag erhoben.

2. Verwaltung, Rechenschaftspflicht und Aufsicht

Ein Verband der Arbeitnehmerseite übernimmt im Auftrag der GAV-Kommission die Kassenführung und Abrechnung gemäss vorliegendem Reglement. Die erhobenen Solidaritätsbeiträge werden dem kassenführenden Verband monatlich überwiesen.

Die Arbeitnehmerverbände erstellen jährlich jeweils per 31. März des Folgejahres eine Abrechnung über die Verwendung der Solidaritätsbeiträge. Die Rechnung ist der GAV-Kommission zur Genehmigung und den betrieblichen Personalkommissionen zur Kenntnis vorzulegen.

Die Arbeitgeber stellen den Personalverbänden jeweils per 1. Dezember eine Zusammenstellung des dem GAV unterstellten Personalbestandes und der erhobenen Solidaritätsbeiträge zu.

Zusammen mit dem Lohnausweis erhalten die Mitarbeitenden ein Formular zur Rückerstattung der Solidaritätsbeiträge bei ihren Verbänden.

3. Höhe und Inkasso der Solidaritätsbeiträge

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags beträgt CHF 5.00 monatlich (x12). Inkassostelle ist der jeweilige Arbeitgeber.

4. Ausgaben

Die Solidaritätsbeiträge werden verwendet:

- a. für Rückerstattungen an die Verbandsmitglieder;
- b. zur Deckung von Kosten für Entwicklung und Vollzug des GAV;
- c. für Aus- und Weiterbildungen der betrieblichen Personalkommissionen und deren Aktivitäten im Zusammenhang mit der Pflege des GAV;
- d. für weitere Leistungen im Zusammenhang mit dem GAV.

5. Rückerstattung an Verbandsmitglieder

Mitarbeitende, die Mitglied bei einem vertragschliessenden Verband sind, erhalten den Solidaritätsbeitrag bis maximal zur Hälfte ihres Verbandsbeitrags zurückerstattet. Die Rückerstattung an ihre Mitglieder wird von den Verbänden vorgenommen.

6. Kosten für den Vollzug des GAV und Rückerstattungsregeln

Der im Zusammenhang mit dem Vollzug des GAV stehende Aufwand kann wie folgt den Solidaritätsbeiträgen belastet werden:

1. Kosten für die Entwicklung des GAV: Die im Zeitpunkt der GAV-Inkraftsetzung angefallenen Kosten für die Entwicklung des GAV werden den an den Verhandlungen beteiligten Verbänden nachträglich aus den Solidaritätsbeiträgen gedeckt.
2. Kosten für Weiterentwicklung und Vollzug des GAV: Die nach Inkraftsetzung des GAV anfallenden Kosten für die Weiterentwicklung und den Vollzug des GAV werden den vertragschliessenden Verbänden zurückvergütet.

Die Rückvergütung erfolgt nach folgenden Regeln und Ansätzen:

- a. Teilnahme gemäss den in den Protokollen ausgewiesenen Sitzungszeiten und der individuellen Präsenz an:
 - Verhandlungen zzgl. insgesamt zwei Stunden Vor- und Nachbereitung
 - Sitzungen der Verhandlungsdelegation der Personalverbände
 - Sitzungen mit den betrieblichen Personalkommissionen zu GAV-Themen
 - Sitzungen der GAV-Kommission
- b. Die Sitzungszeiten der Angestellten bei den vertragschliessenden Verbänden werden den Verbänden zu einem Stundenansatz von CHF 150.00 (ggf. mit Zuschlag für MwSt.) vergütet.
- c. Das Verfassen eines Sitzungsprotokolls wird pauschal mit CHF 200.00 pro Protokoll abgegolten. Die Auszahlung an den jeweiligen Verband erfolgt in der Regel einmal jährlich.
- d. Das Ausarbeiten von wesentlichen Schriftstücken (Verhandlungsvorschläge, offizielle Korrespondenz, Anträge usw.) wird zu einem Stundenansatz von CHF 150.00 (ggf. mit Zuschlag für MwSt.) vergütet. Die Auszahlung an den jeweiligen Verband erfolgt nach Inkrafttreten des GAV in der Regel einmal jährlich.
- e. Der kassenführende Verband erhält eine Aufwandsentschädigung von pauschal CHF 2'000.00/ Jahr. Er stellt die jährliche Abrechnung den Verbänden zu.
- f. Allfällige Kosten für Raummiete werden dem Solidaritätsbeitrag belastet. Die Auszahlung an den jeweiligen Verband erfolgt in der Regel einmal jährlich.
- g. Betriebliche Personalkommissionen können ihre besonderen Aufwendungen für die Pflege des GAV dem Solidaritätsbeitrag belasten und dem kassenführenden Verband in Rechnung stellen; ausserordentliche Aufwendungen müssen vorgängig mit der GAV-Kommission geklärt werden.

Die verbleibenden Gelder werden wie folgt aufgeteilt:

Für den Vollzug des GAV wird jedem vertragschliessenden Verband jährlich ein Betrag von CHF 20'000.00 ausbezahlt.

Der verbleibende Restbetrag wird jährlich im Verhältnis der dem GAV unterstellten Verbandsmitglieder an die Verbände ausbezahlt. Die jeweilige Mitgliederzahl wird jährlich erhoben.

Anhang 3: Lohntabelle

Die Grenzen der Lohnbänder betragen:⁷

Lohnband	Bandminimum	Bandmaximum
1	44'000	72'600
2	46'640	76'956
3	49'438	81'573
4	52'405	86'468
5	55'549	91'656
6	58'993	97'338
7	62'769	103'568
8	66'911	110'404
9	71'461	117'911
10	76'435	126'118
11	81'938	135'198
12	87'920	145'067
13	94'426	155'802
14	101'508	167'488
15	109'222	180'217

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% wird ein Jahreslohn von mindestens CHF 48'000 gewährt. Ausgenommen sind Ausbildungs- und Aushilfsfunktionen.

⁷ Stand 2016