

LOHNGLEICHHEIT ist auch dein Bier

Lohnleichheit im Spital ist STARKES BIER!

Eine Auslegeordnung von Meret Schindler und Bettina Dauwalder

Seit über dreissig Jahren ist die Lohnleichheit gesetzlich verankert. Trotzdem sind wir immer noch weit davon entfernt – auch in den Spitälern des Kantons Bern. Wie kommen wir zu dieser Aussage? Wenn wir die Arbeitgeber in den Spitälern fragen, ob bei ihnen die Lohnleichheit eingehalten werde, antworten sie immer mit Ja. Wenn der VPOD aber verlangt, dass sie das mit einer Lohnanalyse belegen, sagen sie bisher immer Nein. Das sei nicht nötig, der Aufwand sei zu gross. Als Gewerkschaft mit einschlägigen Erfahrungen glauben wir aber in diesem Bereich nur nackten Tatsachen und wissenschaftlich erhobenen Zahlen!

Aber bevor wir unsere Behauptung mit unseren Argumenten belegen, eine persönliche Frage, denn „Lohnleichheit ist auch dein Bier!“:

Wie steht das mit deinem Lohn? (Wir duzen, Höflichkeitsform bitte mitdenken!) Hast du im April von deinem Arbeitgeber einen Brief bekommen, der dir eine Lohnerhöhung angekündigt hat? War die Lohnerhöhung substanziell, d.h. entspricht sie in etwa 1,5% des Bruttolohns?

Es freut uns, wenn du diese Frage mit Ja beantworten kannst. Aber wir stellen leider fest, dass das bei mindestens der Hälfte der Angestellten in den Berner Spitälern nicht der Fall sein dürfte. Ausserdem sind dieses Jahr ausgerechnet die tiefsten Lohnbänder teilweise gänzlich leer ausgegangen.

Wir sind interessiert an möglichst vielen persönlichen Erfahrungen zum Thema Lohn. Falls du uns deine Lohngeschichte erzählen möchtest oder Fragen hast zu deinem Lohn, schick uns eine Mail und wir schauen uns das gern an meret.schindler@vpodbern.ch

Nun zurück zu unserer Behauptung, dass es bezüglich Lohn auch in den Spitälern dringenden Handlungsbedarf gibt.

Es dürfte tatsächlich so sein, dass Frauen und Männer gleich nach Abschluss der Ausbildung – also beim Einstieg in den Beruf - gleich viel verdienen. Das garantiert ja auch der GAV Berner Spitäler und Kliniken, der mit dem VPOD verhandelt wurde und der seit 2018 in Kraft ist. Wir vermuten aber, dass ein Vergleich nach 10, 20 oder mehr Berufsjahren Lohnungleichheiten zu Tage fördern dürfte. So lange wir keine Zahlen vorliegen haben, sind wir ziemlich sicher, dass Frauen für gleichwertige Arbeit mit gleicher Berufsbiographie (das heisst keine Berufsunterbrüche und immer mehr als 50%

gearbeitet) mit den Jahren weniger verdienen. Wir lassen uns gern vom Gegenteil überzeugen und werden unsere Forderung nach Lohnanalysen aufrechterhalten! *Mehr über unsere Forderungen auf nationaler Ebene zu den laufenden Beratungen des Gleichstellungsgesetzes finden sich <https://vpod.ch/themen/gleichstellung/>*

Im Spital gibt es viele Personen, sprich Frauen, die seit Jahren überhaupt keine Lohnerhöhung mehr erhalten haben, obwohl ihre Leistungen gut bis hervorragend waren und die Arbeitsbelastung und die Anforderungen wegen dem medizinischen Fortschritt und der kürzeren Aufenthaltsdauern enorm zugenommen haben.

Frauenbranchen diskriminiert

Im Gesundheitswesen kommt noch ein weiterer gewichtiger Aspekt dazu: Wir haben es hier mit einer typischen Frauenbranche zu tun. Pflege- und Betreuungsarbeit ist finanziell immer noch weniger Wert als andere Arbeit und es verwundert daher kaum, dass in Branchen mit starker Frauenvertretung die Lohnverteilung unfairer ist als anderswo. Das zeigt sich auch in den Berner Spitälern, wo 70 bis 80% Frauen arbeiten. Die Entwicklung der Lohnsumme in den Spitälern hinkt der Entwicklung beim Staatspersonal um 5% hinterher! Das hat massive Auswirkungen. Das Kantonspersonal hat in den vergangenen Jahren bei einer guten Leistung jährlich im Minimum 2 Gehaltsstufen Lohnanstieg erhalten. 2017 haben über 90% der Angestellten beim Kanton von einer Lohnerhöhung profitiert. Ganz anders das Personal in den Berner Spitälern: Seit der Einführung Fallpauschalen im Jahr 2012 erhalten zwischen 50 und 66% der Angestellten jeweils gar keine Lohnerhöhung, weil die Mittel fehlten. Diese Entwicklung hat sich auch dieses Jahr fortgesetzt: In der Inselgruppe standen 0,7% Lohnsumme für individuelle Lohnanstiege zur Verfügung, in den anderen Spitälern und Kliniken sogar nur 0,4%. Das ist gänzlich ungenügend. Damit am Ende einer Berufslaufbahn das Lohnmaximum erreicht werden kann, sollte der Lohn einer Angestellten jährlich um zwei Lohnstufen oder 1,5% angehoben werden.

Privatisierungen verstärken die Lohnungleichheit

Im Kanton Bern sind Spitäler und Kliniken ausgelagert und werden als Aktiengesellschaften geführt. Damit ging eine Loslösung vom kantonalen Lohnsystem einher, die wie ausgeführt deutliche Spuren bei der Lohnentwicklung hinterlässt.

Aber wie kommen wir überhaupt dazu, die Löhne in den Spitälern mit den Löhnen beim Kanton zu vergleichen? Es handle sich hier um verschiedene Arbeitgeber, ein Vergleich sei nicht angebracht, sagt man uns die Arbeitgeber in Verhandlungen und die Verantwortlichen beim Kanton immer wieder.

→→→→

Dieses Argument gilt nicht! Denn der Kanton ist der Eigentümer der Spitäler und besitzt fast ausnahmslos 100% der Aktien. Er hat also eine Verantwortung, denn schliesslich sind die Dienstleistungen, die im Sektor Gesundheit für die Bevölkerung erbracht werden für einen Staat unerlässlich! Daran werden wir festhalten und den Kanton darauf behaften.

Anregungen und Kritik zu diesem Text nehmen wir gern entgegen. Bitte per Mail an meret.schindler@vpodbern.ch

Was tun?

Sprich über deinen Lohn! Fragt nach einer Lohnerhöhung! Tausche dich mit Kolleginnen und Kollegen aus – ob du nun eine Lohnerhöhung bekommen hast oder nicht! Der VPOD wird am Thema Lohngleichheit dranbleiben und kann dich in diesen Fragen unterstützen.

Wichtige Daten für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung

Ein nächstes Zeichen wollen wir am 14. Juni 2018 setzen. Dies ist der Tag der Frauenstreiks von 1991. Mit einer Aktion auf dem Kornhausplatz in Bern machen wir auf die Missstände beim Lohn aber auch gegen Diskriminierungen aufmerksam. Die Aktion dauert von 14 bis 17.30 Uhr. Jede von Lohn- und anderen Diskriminierungen betroffene Frau kann sich äussern und ihre Geschichte erzählen – auch du bist herzlich willkommen!

Ein starkes nationales Zeichen setzen wir an der Demo vom 22. September 2018 in Bern. Treffpunkt 14.30 Uhr auf der Schützenmatte. VPOD-Mitglieder erhalten die Reisespesen erstattet (info@vpdobern.ch)

Am 9./10. November 2018 findet die Frauenkonferenz des VPOD in Solothurn statt. Nebst Referaten, diskutieren wir Fragen rund um Mobilisierungen, um in Sachen Gleichstellung weiterzukommen. Die Region Bern sucht Delegierte! Bist du interessiert? Melde dich bitte bei info@vpodbern.ch
Alles Aktuelle zu unserer Lohnkampagne findest du auf www.bern.vpod.ch