

**Stellungnahme zu den Firmenvertragsverhandlungen und der Lohnrunde per
1. Januar 2014**

personalthurgau gelangte im Frühling 2013 im Auftrag der angeschlossenen Verbände und Gewerkschaften und der Personalkommission mit einer ganzen Liste von Anliegen für Änderungen des Firmenvertrags (FIV) an die Arbeitgeberseite. Zudem forderte die Arbeitnehmervertretung eine Lohnerhöhung von 1% individuell (damit das Leistungslohnsystem Wirkung entfalten kann) und 1% generell (gutes Geschäftsergebnis 2012, Sanierungsverpflichtungen bei der Pensionskasse Thurgau, Anhebung der Löhne allgemein). Die Arbeitnehmervertretung legt jeweils das Schwergewicht auf die generelle Lohnerhöhung.

Die Lohnerhöhung von 0.9% individuell, 0.4% generell und 0.1% Leistungsprämien liegt zwar unter dem, was gefordert wurde. Sie liegt aber über dem, was durchschnittlich im Gesundheits- und Sozialwesen für 2014 erwartet wird (1%, UBS Umfrage 2013) und ist knapp gleichauf mit dem, was in der kantonalen Verwaltung vorgesehen ist (1.4% plus Leistungsprämien). Für 2013 wird eine Teuerung von -0.1% erwartet. Das bedeutet eine Reallohnerhöhung von 0.5% für alle.

Es ist sehr erfreulich, dass bei den meisten Anträgen zum Firmenvertrag eine Einigung zu Gunsten der Arbeitnehmenden gefunden werden konnte. Zusammen mit der Lohnrunde liegt aus Sicht der Arbeitnehmervertretung ein sehr positives Resultat vor.

personalthurgau (FIV Verbände und Gewerkschaften) und die Personalkommission danken Marc Kohler und seiner Verhandlungsdelegation für die konstruktiven und unkomplizierten Verhandlungen sowie der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat für ihre Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu Gunsten der Mitarbeitenden anzupassen.

Mette Baumgartner

Geschäftsführerin
personalthurgau

Rainer Glassner

Präsident
Gesamtpersonalkommission

Die **personalthurgau** angeschlossenen „FIV Verbände“ und Gewerkschaften:

curahumanis - Berufs- und Personalverband der Alters-/Langzeitpflege und Betreuung,
labmed - Schweizerischer Berufsverband der Biomedizinischen Analytikerinnen und Analytiker, **SVMTRA** – Schweizerische Vereinigung der Fachleute für med. tech. Radiologie,
physioswiss - Schweizerischer Physiotherapieverband, **SBK** - Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, **Staatspersonalverband, Syna, VPOD, VSAO** – Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte, Sektion Thurgau

11. November 2013

Informationen zu den einzelnen Anträgen für FIV-Änderungen

Eines der Hauptanliegen der Arbeitnehmervertretung beim Firmenvertrag war die Erhöhung des Nachtzuschlags auf 20%. Die Zeitkompensation für den Nachtdienst rangierte in der letzten Mecon Umfrage auf einem der Plätze mit der höchsten Unzufriedenheit. Die Arbeitnehmervertretung freut sich, dass zumindest eine Erhöhung von 10% auf $16\frac{2}{3}\%$ erreicht werden konnte. Damit wird dieser anstrengende Dienst aufgewertet und ein Beitrag an die Gesundheit der Nacht-Arbeitenden geleistet.

Auf Initiative einiger Fachangestellte Gesundheit setzte sich die Arbeitnehmervertretung für eine Erhöhung um zwei Lohnklassen ein. Seit der Einführung der neuen Bildungssystematik hat sich vieles verändert. Nun gilt es, dass die FaGes dem heutigen Aufgabengebiet entsprechend entlohnt werden können. Der erreichte Klassenwechsel bringt bessere Aufstiegsmöglichkeiten beim Lohn mit sich und ist eine Anerkennung der wichtigen Arbeit der FaGes.

Neu ist auf Antrag der Arbeitnehmervertretung verbindlich geregelt, dass FMH Titelträger für die externe Fortbildung im Sinne der FMH-Vorschriften mindestens zehn Arbeitstage pro Jahr gewährt werden. Zudem wird bei den Oberärzten die Entschädigung der Überzeit an die neue Rechtsprechung angepasst.

Auf Antrag der Arbeitnehmervertretung wird eine Firma mit der externen betrieblichen Sozialberatung beauftragt. Diese bietet für die Mitarbeitenden der STGAG unentgeltlich Beratung und Unterstützung bei persönlichen, betrieblichen, gesundheitlichen und finanziellen Fragen. Die Verbände bieten ihren Mitgliedern weiterhin Beratung und Unterstützung in arbeitsrechtlichen Belangen. Die Arbeitnehmervertretung hofft, dass den Mitarbeitenden so ein echter Mehrwert geboten werden kann.

Im Bereich ältere Arbeitnehmende hat die Arbeitnehmervertretung mehrere Vorschläge eingebracht, um den FIV den demografischen Entwicklungen anzupassen. Mit einem Anspruch auf Pensenreduktion und auf unbezahlten Urlaub ab 58 sollte ein Beitrag zum längeren Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden geleistet werden. Diese Regelung wurde nicht eingeführt, weil die Arbeitgeberseite der Meinung ist, dass die bisherige Regelung genügend ist und kein grosses Bedürfnis danach besteht. Eine obligatorische Information bei den B+F Gesprächen über Pensionierungsmöglichkeiten wurde abgelehnt, weil die Arbeitgeberseite befürchtet, die älteren Arbeitnehmenden damit vor den Kopf zu stossen. Eingeführt werden hingegen die Pensionierungsmöglichkeit ab 58 sowie eine erleichterte Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung nach 65.

Die Arbeitnehmervertretung forderte einen bezahlten Urlaub für die Betreuung von nahen Familienangehörigen in Notsituationen. Dieser wurde von der Arbeitgeberseite leider abgelehnt, weil sie befürchtet, dass es so zu mehr Absenzen und damit zu mehr Unruhe in den Teams kommt.

Es ist der Arbeitnehmervertretung ein Anliegen, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten von weiteren Firmen der thurmed AG zumindest gleich gut sind, wie diejenigen der STGAG. In einer Vereinbarung konnte dies zumindest für die Arbeitnehmenden der thurmed Immobilien AG, der RIWAG AG und der Radiologie am Bahnhof AG erreicht werden. Die Angestellten der Venenklinik, der Wäscherei Bodensee sowie der beiden pathologischen Institute unterstehen eigenen Arbeitsbedingungen.

Auf Vorschlag der Arbeitgeberseite kann das Dienstalergeschenk neu auch ganz ausbezahlt werden.

Die Arbeitgeberseite brachte in die Verhandlungen ein, dass den Arbeitnehmenden bei Absenzen in Ausnahmefällen ein Karenztag abgezogen werden kann. Die Arbeitnehmervertretung wehrte sich gegen diese Regelung, weil sie sie als nicht zielführend erachtet. Im Rahmen des Gesamtpakets akzept-

tierte sie die Regelung unter der Voraussetzung, dass vorher alle Instrumente des Absenzenmanagements ausgeschöpft werden.