

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 108-2017
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2017.RRGR.326

Eingereicht am: 30.05.2017

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Güntensperger (Biel/Bienne, glp) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1086/2017 vom 18. Oktober 2017
Direktion: Gesundheits- und Fürsorgedirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Lohnsysteme für Chefärzte, leitende Ärzte und Oberärzte an Berner Spitälern

Gemäss Antwort des Regierungsrates vom 7. April 2017 auf die Interpellation 202-2016¹ existieren für Kaderärzte traditionelle Lohnsysteme, die vor allem früher in vielen Spitälern angewendet wurden. Sie würden meist aus drei Lohnkomponenten bestehen:

1. Grundlohn
2. direkte Beteiligung an den Arzthonoraren für die Behandlung von grund- und zusatzversicherten ambulanten und stationären Patientinnen und Patienten
3. direkte Beteiligung an den Leistungen für die Behandlung von ambulanten Patientinnen und Patienten

Dabei sei der Grundlohn in der Regel kleiner als die direkt leistungsabhängigen Honorare.

Diese Beantwortung wirft neue Fragen auf. Bei der Beantwortung der genannten Interpellation werden die variablen Lohnbestandteile von Kaderärzten, je nach Spital, mit 0 bis 6 Prozent angegeben. Aus dem oben genannten Auszug der Interpellationsantwort ist ersichtlich, dass die leistungsabhängigen Honorare höher als der Grundlohn sind. Somit sind in der Antwort (richtig-erweise da so angefragt) nur die Bonuszahlungen in den 0 bis 6 Prozent enthalten.

¹ Geschäftsnummer 2016.RRGR.925 vom 5. Oktober 2016

Nun sind in den Augen des Interpellanten natürlich die gesamten variablen und leistungsabhängigen Lohnbestandteile relevant, da sie unter Umständen in direktem Zusammenhang mit einer unnötigen Mengenausweitung im stationären und ambulanten Bereich der Spitäler stehen. Dies führt unter Umständen zu höheren Gesundheitskosten, die weit über die eigentlichen Saläre der Ärzteschaft hinausgehen.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der gesamten variablen Lohnanteile (Honorare, Boni) und allenfalls anderer Vergütungen (Dozententätigkeit Prämien, Kick Backs usw.) an den Gesamtlöhnen der Chefärzte und leitenden Ärzte (ausgeschlossen von der gesamten Anfrage sind Belegärzte) in den Berner Spitälern (öffentliche und private Spitäler, Aufzählung wenn möglich)?
2. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der gesamten variablen Lohnanteile (Honorare, Boni und allenfalls anderer Vergütungen (Dozententätigkeit Prämien, Kick Backs usw.) an den Gesamtlöhnen der Oberärzte in den Berner Spitälern (öffentliche und private Spitäler, Aufzählung wenn möglich.)?
3. Hat der Regierungsrat Kenntnis von weiteren leistungsabhängigen Lohnbestandteilen? Wenn ja, welche? Und sind sie in den Antworten auf Frage 1 und 2 enthalten?

Antwort des Regierungsrates

Bei den Berner Listenspitälern gibt es in allen drei Leistungsbereichen (Akutsomatik, Rehabilitation und Psychiatrie) Spitäler, welche Kaderärzte mit einem Lohnsystem bestehend aus einer fixen und einer variablen Lohnkomponente entschädigen. Die Bandbreite der prozentualen variablen Lohnbestandteile variiert, unter Ausschluss der Belegärzte, zwischen 0% und 70%, je nach Anstellungsart und Leistung der Ärztinnen und Ärzte.

Auf Anfrage bei den Berner Listenspitälern haben wir die folgenden Informationen (Selbstdenkulation) zu den Lohnsystemen 2016 von Chefärzten, leitenden Ärzten und Oberärzten erhalten. Es gilt dabei anzumerken, dass öffentliche und private Spitäler heute nicht mehr unterschieden werden. Die aufgeführten Leistungserbringer sind für alle Bürger frei zugängliche Listenspitäler, jedoch mit unterschiedlicher Trägerschaft.

Zu Frage 1

Der variable Lohnanteil ist stark abhängig vom Versorgungsbereich und dem Leistungsangebot eines Leistungserbringers.

Im Bereich der Akutsomatik gibt die Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG an, dass die Chefärzte und leitenden Ärzte nebst dem auf der Richtpositionsumschreibung basierenden Fixlohn einen stark zwischen den medizinischen Disziplinen und den Fallzahlen variierenden variablen Lohnanteil von in der Regel 50% erhalten. Die grössten Abweichungen betragen rund 30% Fixum und rund 70% variable Vergütung, resp. 95% Fixum und rund 5% variable Vergütung. Die Lindenhof AG und die Spitalzentrum Biel AG deklarieren einen variablen Lohnanteil von je 3% bis 4% in Form von Gratifikationen und der Erreichung von Leistungszielen. Die Hirslanden Bern AG gibt an, dass rund 7% der Lohnsumme der wenigen angestellten Kaderärzte variabel, abhängig von der Zielerreichung der Gesamtunternehmung, entrichtet wird. Die Spital Region Oberaargau AG weist einen Prozentsatz von 12% für Chefärzte und 9% für leitende Ärzte aus, basierend auf der Zielerreichung im Geschäftsjahr und die Spital Simmental-Thun-Saanenland

AG gibt einen variablen Lohnanteil von 25% an. Die Insel Gruppe AG weist 39% variable Lohnanteile aus. Der Jahresdurchschnittswert bezieht sich rein auf die Angestellten der Insel Gruppe AG, die Angestellten der Universität Bern sind ausgeschlossen. Die prozentualen Anteile der gesamten variablen Lohnanteile an den Gesamtlöhnen der Chefärzte und leitenden Ärzte der Siloah AG machen 51% aus. Hier gilt es anzumerken, dass die Siloah AG mit einem sogenannten Poolsystem arbeitet, welches die Kliniken explizit einem unternehmerischen Risiko aussetzt. Die Klinikleitung kann einen Einnahmeüberschuss zwar nach eigenem Ermessen verwenden und die Ärzteschaft daran beteiligen, ein allfälliger Aufwandsüberschuss muss der Siloah AG aber durch die Klinik zurückerstattet werden. Die Regionalspital Emmental AG entrichtet einen variablen Anteil von 54% an die Chefärzte und leitenden Ärzte sowie deren Stellvertretende.

Im Bereich der Rehabilitation deklariert die Rehaklinik Hasliberg AG einen variablen Lohnanteil von 18% und die Berner Klinik Montana einen von 28%. Die Berner Reha Zentrum AG weist einen durchschnittlichen variablen Lohnanteil von 44% und die Klinik Bethesda Tschugg einen Anteil von 64% aus. Die Anteile variieren je nach den Honorarleistungen an halbprivat- und privatversicherte Patienten und den Honoraren aus privatärztlicher Tätigkeit, aber auch je nach Belegung der Kliniken.

Auch im Bereich der Psychiatrie bestehen variable Lohnbestandteile. So deklarieren die Privatklinik Wyss AG sowie die Universitäre Psychiatrische Dienste Bern AG jeweils einen variablen Anteil an der Gesamtlohnsumme von 4% bis 5%. Die Klinik Stiftung für ganzheitliche Medizin Langenthal und die Privatklinik Meiringen AG weisen einen Prozentsatz von 10% beziehungsweise 21%, bestehend aus ambulanten und stationären Honoraren sowie Gutachtertätigkeiten, aus. Die Psychiatriezentrum Münsingen AG wird erstmals im Jahr 2018 eine variable Zusatzvergütung ausrichten, welche sich voraussichtlich im einstelligen Prozentbereich bewegen wird. Die folgenden Leistungserbringer haben angegeben, dass keine variablen Lohnanteile oder andere Vergütungen an Chefärzte oder leitende Ärzte entrichtet werden: Geburtshaus Luna AG, Hôpital du Jura bernois SA, Privatklinik Linde AG, Stiftung Diaconis, Reha- und Kurklinik Eden AG, Klinik Schönberg AG, Klinik Südhang, Stiftung Klinik Selhofen, Klinik Wysshölzli, Réseau santé mentale SA und igs Soteria.

Zu Frage 2

Die variablen Lohnbestandteile der Oberärzte sind weitaus geringer als bei den Chefärzten und den leitenden Ärzten.

Im Bereich der Akutsomatik weisen die Spital Simmental-Thun-Saenenland AG, die Spitalzentrum Biel AG, die Spital Region Oberrargau AG, die Lindenhof AG sowie die Siloah AG deklarieren einen variablen Prozentsatz von jeweils 0% bis 4%. Die Regionalspital Emmental AG sowie die Hirslanden Bern AG weisen variable Lohnbestandteile von 10% und die Insel Gruppe AG von 12% aus. Auch hier werden die Angestellten der Universität Bern ausgeklammert. Das Abgeltungssystem der Siloah AG funktioniert für Oberärzte analog zum bei Chefärzten angewandten System (vgl. Antwort auf Frage 1). Der Anteil beträgt jedoch nur 12%.

Für den Bereich Rehabilitation sehen die Prozentsätze wie folgt aus: Die Berner Reha Zentrum AG weist einen Anteil von 7% aus. Dieser setzt sich aus Nacht- und Wochenendzulagen, Zulagen auf Pikettdiensten und Ferienlohn sowie aus Prämien zusammen. Die Berner Klinik Montana sowie die Klinik Bethesda Tschugg deklarieren einen prozentualen Anteil von maximal 17%, abhängig von den Honorarleistungen an halbprivat- und privatversicherten Patienten.

Im Bereich der Psychiatrie deklariert die Universitäre Psychiatrische Dienste Bern AG einen variablen Lohnanteil von unter 2%. Die Privatklinik Wyss AG weist 8% aus, die Privatklinik Meiringen AG 15%. Die Anteile bestehen grossmehrheitlich aus ambulanten Honoraren und Einnahmen

durch Gutachtertätigkeiten. Die Klinik Stiftung für ganzheitliche Medizin Langenthal führt einen variablen Anteil von 40% auf, welcher aus Einnahmen aus ambulanter Tätigkeit besteht. Je tiefer der Anstellungsgrad der Mitarbeitenden, desto höher kann der variable Teil durch die zusätzliche ambulante Tätigkeit sein. Die Psychiatriezentrum Münsingen AG behält sich die Option offen, einmal jährlich Leistungsprämien bis maximal CHF 2'000 auszurichten.

Folgende Leistungserbringer entrichten keine variablen Lohnbestandteile an ihre Oberärzte: Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG (Anstellungsbedingungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag Berner Spitäler und Kliniken), Geburtshaus Luna AG, Hôpital du Jura bernois SA, Klinik Hohmad AG, Privatklinik Linde AG, Stiftung Diaconis, Reha- und Kurklinik Eden AG, Klinik Schönberg AG, Rehaklinik Hasliberg AG, igs Soteria, Klinik Südhang, Stiftung Klinik Selhofen, Klinik Wysshölzli, Réseau santé mentale SA und Psychiatriezentrum Münsingen AG.

Zu Frage 3

Einzelne Leistungserbringer richten ihren Mitarbeitenden, abhängig vom Geschäftserfolg und den finanziellen Mitteln der Unternehmung, Anerkennungsprämien aus. So sind diese beispielsweise in der Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG für Mitarbeitende mit einem Vollzeitpensum im Umfang von CHF 250 bis 500 möglich.

Eine weitere lohn- und leistungsabhängige Variable sind die jährlich prozentualen Erhöhungen der Gesamtlohnsumme. Diese werden auf die Mitarbeitenden per Gehaltsstufenanstieg verteilt. Dabei wird auch die Leistungskomponente gemäss beruflicher Standortbestimmung miteinbezogen.

Diese Beiträge sind in den Angaben zu den vorangehenden Fragen nur teilweise enthalten. Weitere leistungsabhängige Lohnbestandteile sind dem Regierungsrat nicht bekannt.

Verteiler

- Grosser Rat