

Antrag

**der 187. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 24. Mai 2024**

Evaluierung der Gehaltssysteme Gesundheit der Landesbediensteten und Gemeinde-Vertragsbediensteten

Das Thema Gesundheitsversorgung hat gerade durch die Corona Pandemie in allen Altersstrukturen der Bevölkerung seine Wichtigkeit untermauert.

Eine gute Gesundheitsversorgung muss für die gesamte Bevölkerung, unabhängig vom Alter oder von der Gesellschaftsschicht, gewährleistet werden. Mängel in der Struktur der Organisation der öffentlichen Gesundheitsversorgung betreffen uns alle!

Der Fachkräftemangel ist auch im Gesundheits- und Sozialbereich deutlich spürbar. Inzwischen ist ein Ringen um jede:n Arbeitnehmer:in entbrannt. Deshalb ist es unumgänglich, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung auf ihre Marktkonformität zu prüfen und gegebenenfalls zu optimieren, damit in Tirol weiterhin eine Spitzenversorgung im Akut- und Langzeitbereich angeboten werden kann.

Mit Jahresbeginn 2024 wurde vom Land Tirol eine Evaluierung der Entlohnung in den öffentlichen Gesundheitseinrichtungen, welche dem Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz und dem Landesbedienstetengesetz unterliegen, begonnen. Dazu wurden vorerst ohne externe Beraterfirma Lohndaten aus österreichischen öffentlichen Gesundheitseinrichtungen mit den Tiroler Daten verglichen. Es soll auch Gegenüberstellungen mit den Nachbarländern (Süddeutschland und Südtirol) und den privaten Gesundheitseinrichtungen des Landes geben. Das Ergebnis des Vergleichs bzw. der Stand der Evaluierung ist zum momentanen Zeitpunkt nicht bekannt und unterliegt strenger Geheimhaltung des Landes Tirols. In weitere Folge soll eine externe Beraterfirma, die von der Tiroler Landesregierung bestellt wurde, die Evaluierung abschließen.

Zu welchem Zeitpunkt die betroffenen Gewerkschaften GÖD und Younion und die Arbeiterkammer Tirol mit eingebunden werden sollen, ist nicht besprochen.

Die Evaluierung der dazu notwendigen Vergleichsdaten ist nicht nachvollziehbar. Es ist zu bemängeln, dass die Sozialpartner in diesem Prozess nicht einbezogen wurden, da sich aus den verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen der Einrichtungen Probleme für die Erhebung und damit für die Vergleichbarkeit der Gehaltsstrukturen ergeben.

Dazu sollte man wissen, dass gesetzlich definierte Löhne (so im Landesbediensteten- und Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz) immer die Obergrenze der Gehälter darstellen und somit eine Überzahlung unmöglich macht. Die Gehälter hingegen, die in Kollektivverträgen in Gesundheitseinrichtungen geregelt werden (z. B. SWÖ-KV), stellen die Mindestgehälter dar und üblicherweise wird in diesen Einrichtungen überzahlt.

Die Höhe der Überzahlungen sind in den Kollektivverträgen nicht dargestellt und werden in den Gesundheitseinrichtungen individuell ausverhandelt. Die unterschiedlichen Überzahlungen in den Kollektivverträgen können valorisiert werden oder nicht. Dies ist einzelvertraglich oder mittels Betriebsvereinbarung geregelt. Somit kann die Höhe der Überzahlung sowie deren Valorisierung im Rahmen der Evaluierung des Landes schwer erhoben werden.

Die Urlaubsregelungen und die wöchentliche Arbeitszeit (37h bis 40h) sind in Kollektivverträgen deutlich differenzierter abgebildet. Diese können durch Betriebsvereinbarung ausgedehnt werden (z.B. Arbeitszeitregelungen, Durchrechnungszeiträume für die Überstundenbewertung).

Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Nachbarländer unterliegen einer gänzlich anderen Gesetzgebung.

Es ist nicht bekannt, welche Messgrößen gegenübergestellt werden: Monatsbrutto ohne Dienste, Jahresbrutto mit Diensten, Lebensverdienstsumme mit welchem Karriereverlauf? Aus den beispielhaft aufgezählten Tatsachen, welche noch erweiterbar wären, ist erkennbar, dass ein Vergleich der Gehälter äußerst komplex ist.

Auch nicht außer Acht lassen darf man, dass sich in Tirol die Wohnungspreise im Vergleich zu Restösterreich eklatant nach oben entwickelt haben. Daher sind die monatlichen Lebenshaltungskosten deutlich höher als in anderen Bundesländern. Diese Tatsache gilt es im Rahmen der Evaluierung auszugleichen!

Um konkurrenzfähig zu bleiben, ist eine engmaschige Evaluierung der Gehaltsschemata notwendig und nicht erst nach zehn Jahren. Die Medizin entwickelt sich rasch weiter. So entstehen auch neue Gesundheitsberufe, die in der Modellstellenverordnung noch keine Einreihung gefunden haben und damit den Krankenhausbetreiber freien Lauf in Bezug auf Einreihung und Bezahlung lassen (z.B. OTA, Zahnmedizin).

Bei Gesetzesänderungen bzw. bei Funktionsänderungen sollte es die Umstiegsmöglichkeit von Gehaltsschema ALT in das Gehaltsschema NEU im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz und im Landesbedienstetengesetz geben.

Die Pflegeberufe, die Medizinisch-Technischen Berufe sowie sämtliche Medizinischen Assistenzberufe haben sich aufgabentechnisch in den letzten zehn Jahren stark verändert, daher sollte auch dieser Umstand nicht unberücksichtigt bleiben.

Es zeigt sich gerade jetzt, dass es erforderlich ist, im Gehaltssystem der Gemeinde-

Vertrags- und Landesbediensteten, Regelungen zu schaffen, welche es ermöglichen, in einem gewissen Rahmen auf Engpässe, besondere Leistungen etc. reagieren zu können. Dies kann z. B. im Rahmen einer definierten Zulage sein, welche jedoch einer Höherstufung in gesetzlich begründeten Fällen nicht entgegenstehen darf.

Die 187. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher den Landeshauptmann des Landes Tirol als Personalverantwortlichen auf, aus Gründen der Komplexität der Evaluierung, die Arbeiterkammer Tirol und die zuständigen Gewerkschaften, GÖD und Yunion in die laufende Evaluierung der Gehaltssysteme des Tiroler Gemeinde-Vertragsbediensteten- und Landesbedienstetengesetzes einzubinden.