



Landespressestelle Vorarlberg

informiert

Pressefoyer – Dienstag, 7. Mai 2013

**"Zukunftsfähiges Gehaltssystem
für alle Spitalsbediensteten:
transparent, zeitgemäß und
marktkonform"**

mit

Landeshauptmann Mag. Markus Wallner

Landesrat Dr. Christian Bernhard

(Gesundheitsreferent der Vorarlberger Landesregierung)

Dr. Gerald Fleisch

(Direktor der Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft)

Zukunftsfähiges Gehaltssystem für Spitalsbedienstete

Pressefoyer, 7. Mai 2013

Die Vorarlberger Landesregierung hat in ihrer heutigen Sitzung (Dienstag) grünes Licht für die Gehaltsreform bei den Landeskrankenanstalten gegeben. Das Gesetz wird in weiterer Folge dem Landtag übermittelt. Mit 1. Juli 2013 soll die Novelle in Kraft treten. "Damit wurde ein wettbewerbsfähiges und zukunftsfähiges Gehaltssystem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vorarlberger Landeskrankenhäuser geschaffen", betonen Landeshauptmann Markus Wallner und Gesundheitslandesrat Christian Bernhard.

"Die mehr als 3.600 Bediensteten im Spitalswesen erfüllen in der Gesundheitsversorgung des Landes eine ganz zentrale Aufgabe. Mit der Gehaltsreform für Spitalsbedienstete setzen wir einen Meilenstein in der Entwicklung der Landeskrankenhäuser“, erläutert Landeshauptmann Wallner. „Diese Reform geht Hand in Hand mit einer massiven Aufstockung der Dienstposten in unseren Spitälern (100 zusätzlich im Jahr 2013). Einerseits wollen wir mit dieser Novelle die hervorragende Arbeit der Spitalsbediensteten in der Versorgung unterstreichen und andererseits verbessern wir die Versorgungssicherheit der Vorarlberger Bevölkerung“, skizziert Landeshauptmann Markus Wallner die Ziele der Reform.

Ganz Österreich hat mit der Herausforderung zu kämpfen, ausreichend gut qualifiziertes Personal im Spitalsbereich zu finden. Vorarlberg hat aufgrund seiner Nähe zu Süddeutschland und der Schweiz eine besonders wettbewerbsintensive Lage. Die Gehaltsreform ist insbesondere notwendig, um die Abwanderung in die umliegenden Staaten zu verhindern. „Mit der Schaffung eines modernen und funktionsorientierten Gehaltssystems schaffen wir die Bedingungen dafür, qualifiziertes Personal zu halten und auch neue Bedienstete für eine Arbeit in den Vorarlberger Krankenanstalten zu gewinnen“, sind sich Landeshauptmann Wallner und Gesundheitslandesrat Bernhard sicher.

Mit der vorliegenden Reform wird ein modernes und funktionsorientiertes Gehaltssystem für die Bediensteten in den Krankenanstalten geschaffen, mit dem eine zeitgemäße und einheitliche Entlohnung der Bediensteten und damit letztlich die Konkurrenzfähigkeit der Krankenanstalten auf dem Arbeitsmarkt sichergestellt werden soll.

Im Jahr 2013 wird die Umstellung mit ca. 6,6 Mio. € zu Buche schlagen. Insgesamt werden 2013 somit 214,4 Millionen Euro an

Personalkosten im Spitalswesen aufgewendet. In den darauffolgenden Jahren belaufen sich die durch die nachhaltig wirkende Gehaltsreform zusätzlichen jährlichen Kosten auf ca. 13,5 Millionen Euro. Sie werden von Land und Gemeinden getragen.

Ausgangslage

Im bisherigen Entlohnungssystem war neben der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe von Bediensteten (Beamte, Angestellte, Angestellte in handwerklicher Verwendung) vor allem die Ausbildung und das Lebensalter für die Höhe der Entlohnung entscheidend. Langjährige Dienstreue wird mit höheren Gehältern in der zweiten Laufbahnhälfte belohnt. Die ungünstige Verteilung des Lebenseinkommens (geringe Grundgehälter) behindert das Anwerben und Halten junger qualifizierter Mitarbeiter. Erschwerend kommt hinzu, dass das bisherige Dienstrecht keine marktkonforme Anrechnung von Vordienstzeiten zulässt. Weiters ergibt sich eine ungünstige Einkommensstruktur durch tendenziell geringe Grundgehälter bei vielen und hohen Zulagen. Abgesehen davon bietet das bestehende System für engagierte und kompetente Mitarbeiter nur wenig Möglichkeiten sich weiterzuentwickeln. Durch diese ungünstigen Rahmenbedingungen wäre die Konkurrenzfähigkeit der Krankenanstalten auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere bei den medizinischen Berufen – zunehmend in Frage gestellt worden.

Früher mehr Geld aufs Konto - Kernpunkte der Gehaltsreform

Das neue Gehaltssystem für die Krankenanstalten orientiert sich über weite Strecken am Gehaltssystem der Gemeindeangestellten und berücksichtigt dabei die besonderen Anforderungen in den Krankenanstalten sowie die bisherigen Erfahrungen der Gemeinden mit dem Modellstellensystem.

Die Landesbediensteten in den Krankenanstalten erhalten die Möglichkeit, in das neue Gehaltssystem (Landesbedienstetengesetz 2000) zu wechseln. Für jene Bediensteten, die eine entsprechende Erklärung bis Ende des Jahres abgeben, wird das neue Gehaltssystem rückwirkend mit 1. Juli 2013 wirksam. Ein Wechsel in das neue Gehaltssystem ist zeitlich unbefristet möglich. Es wird damit gerechnet, dass ca. 40 Prozent der 3.633 betroffenen Landesbediensteten optieren werden.

Jene Personen, die nach Inkrafttreten dieser Novelle neu in Krankenanstalten oder Ausbildungseinrichtungen für die Gesundheits- und Krankenpflege dienen, tätig sind, werden generell in das neue Gehaltssystem übernommen.

Funktionsorientierte Entlohnung: Nach dem neuen Gehaltssystem hängt die Höhe des Gehaltes von den Anforderungen des Arbeitsplatzes ab. Grundlage für diese funktionsorientierte Entlohnung sind die Erfassung der Stellenlandschaft, die Festlegung der Anforderungen an die Stelle und die Bewertung der Stelle. Einschlägige Vordienstzeiten werden voll angerechnet.

Transparenter Einreihungsplan und Stellenbeschreibungen für alle Berufsgruppen: Das neue Gehaltssystem umfasst insgesamt 29 Gehaltsklassen. Nach dem vorgesehenen Gehaltskonzept besteht das Gehalt aus dem Funktionsanteil und dem Erfahrungsanteil. Da der Erfahrungszuwachs in der jeweiligen Funktion zu Beginn besonders hoch ist, führt dies zu einer Erhöhung der Einstiegsgehälter für junge Mitarbeitende bei gleichzeitiger Abflachung der Gehaltsentwicklung.

Bei der Entwicklung der Gehaltstabellen war die Marktorientierung im Hinblick auf das Niveau gleichwertiger Tätigkeiten des Österreichischen Arbeitsmarktes und des süddeutschen Raumes maßgebend.

Gehaltsschema:

Vergleich Jahresgehalt altes Gehaltsschema vs. neues Gehaltsschema

Alle Vergleiche beziehen sich auf das erste Jahr der Tätigkeit.

Annahmen: Einstiegsgehälter, 40 Stunden Woche, ohne Überstunden bzw. Dienste;

<u>Jahresgehalt</u>	<u>altes Schema</u>	<u>neues Schema</u>	<u>Differenz</u>
Turnusärzte	€ 39.094,20	€ 47.769,68	€ 8.675,48
Diplompflege	€ 32.815,22	€ 35.926,24	€ 3.111,02
Pflegehilfe	€ 27.277,90	€ 29.683,92	€ 2.400,02

Meilenstein in der Entwicklung der LKHs

Mit dieser Einigung wurde ein intensiver und mit hohem Engagement betriebener Entwicklungsprozess abgeschlossen. "Dies stellt einen Meilenstein in der Entwicklung der Landeskrankenhäuser dar und macht sie zukunftsfähig", ist Gerald Fleisch, Geschäftsführer der Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft (KHBG) überzeugt.

"Die Kosten der Gehaltsreform von 13,5 Millionen Euro pro Jahr stellt eine Investition in jene Menschen dar, die sich tagtäglich mit hohem Einsatz um das Wohl der ihnen anvertrauten PatientInnen kümmern und sind somit nach unserer Überzeugung gut investiert." Fleisch rechnet damit, dass über 2000 persönliche Optionsgespräche geführt werden.

Dienstpostenplan 2013

Verwaltungs- u. Wirtschaftspersonal	450,95	Stellen
Ärzte	592	Stellen
Dipl. Pflege u. Pflegehelfer	1.505	Stellen
Medizin-technisches Personal	202,9	Stellen
<u>Sonstiges Personal</u>	<u>362,95</u>	<u>Stellen</u>
Gesamt	3.113,80	Stellen
Köpfe gesamt per 31. 12. 2012	3.633	

Weiterer Fahrplan

Die Novelle des Landesbedienstetengesetzes wird nun dem Landtag vorgelegt. Nach der geplanten Beschlussfassung im Juni soll das neue Gehaltssystem mit 1. Juli 2013 in Kraft treten.

(gehaltssystem-spital.doc)