

**Pressekonferenz**  
Donnerstag, 11. Juli 2024

**Landeshauptmann Markus Wallner**

**Landesrätin Martina Rüscher** (Gesundheitsreferentin der Vorarlberger Landesregierung)

**Hermann Blaßnig** (Kurienobmann der angestellten Ärzte in der Vorarlberger Ärztekammer)

**Thomas Steurer** (Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Vorarlberger Landeskrankenhäuser)

Titelbild: ©Andrey Popov - stock.adobe.com

Ergebnisse aus dem Gehaltsprozess  
für Vorarlbergs Spitalsbedienstete

# Durchbruch in Verhandlungen über Spitalsgehälter

**Nach intensiven Gesprächen haben sich das Land Vorarlberg und die Vorarlberger Krankenhausbetriebsgesellschaft (KHBG) mit dem Zentralbetriebsrat der Vorarlberger Landeskrankenhäuser und der Ärztekammer Vorarlberg über die Gehaltsanpassung in den Krankenhäusern geeinigt. Im Zentrum der gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse steht ein attraktives Karriere- und Entwicklungsmodell sowohl für ÄrztInnen als auch für Pflegefachkräfte, das noch heuer eingeführt wird. 2025 ist in einem zweiten Schritt eine Gesamtanpassung der Gehaltskurve für alle Berufsgruppen vorgesehen. Auch die Rahmenbedingungen für alle anderen Berufsgruppen, wie beispielsweise Medizinisch-Technische und Therapeutische Dienste, Haustechnik, Küche oder Administration, werden verbessert.**

Im März dieses Jahres starteten die Verhandlungen über die Gehaltsanpassungen beim medizinischen Spitalpersonal. Nunmehr sind die Parteien am Verhandlungstisch – VertreterInnen des Zentralbetriebsrats der Vorarlberger Landeskrankenhäuser und der Ärztekammer auf der einen Seite sowie Gesundheitslandesrätin Martina Rüscher, Vertretern der KHBG und der Abteilung Personal des Amtes der Vorarlberger Landesregierung auf der anderen Seite – zu einer Einigung gekommen.

Dem vorangegangen sind mehrere Workshops, in denen Land und KHGB insgesamt drei Angebote vorgelegt und nach entsprechenden Diskussionen und Inputs jeweils nachgebessert hatten. Dabei sei das Niveau der ÄrztInnengehälter in den Vorarlberger Spitälern grundsätzlich gut, sagt KHBG-Geschäftsführer Gerald Fleisch, vor allem am Beginn der beruflichen Laufbahn: „Wir befinden uns größtenteils über dem Bundesdurchschnitt. Doch gibt es auch Bereiche, in denen wir darunter liegen, konkret bei älteren Mitarbeitenden.“ Denn mit steigenden Berufsjahren verläuft die Gehaltskurve im Land zunehmend flacher. Ein Ziel der Gehaltsverhandlungen war es daher, dem gegenzusteuern.

## **Nachhaltige, leistbare Gehaltsanpassung**

Neben der Stärkung des „Mittelbaus“ setzte das Verhandlungsteam des Landes und der KHBG noch weitere Schwerpunkte, die sich schlussendlich auch in den Ergebnissen niedergeschlagen haben. „Uns war wichtig, im Rahmen der Gehaltsanpassung zwei Dinge zu honorieren: zum einen die Loyalität der Mitarbeitenden zum Akutbereich und zum Standort Vorarlberg, zum anderen die Übernahme von Fachverantwortung zu stärken“, betont Landeshauptmann Markus Wallner. Dabei stand von vornherein außer Frage, dass die Gehaltsanpassung leistbar bleiben muss, sodass die Spitäler ihrer obersten Aufgabe, der sicheren PatientInnenversorgung, nachkommen

können, so Gesundheitslandesrätin Martina Rüscher: „Auch die Krankenhäuser müssen mit dem zur Verfügung stehenden Budget zukunftssicher haushalten.“

## **Ergebnisse aus dem Gehaltsprozess für Vorarlbergs Spitalsbedienstete**

In intensiven Gesprächen ist es den VerhandlungsteilnehmerInnen schließlich gemeinsam gelungen, zu einem guten Ergebnis zu kommen. „Ein Krankenhaus funktioniert nur, wenn alle Berufsgruppen, die dort arbeiten, ausgewogen vorhanden sind. Das heißt, dass es eine Verzahnung der Berufe im Krankenhaus gibt und keine Gruppe ohne die andere kann. Eine Gehaltsanpassung kann deshalb nur funktionieren, wenn alle in den Krankenhäusern profitieren“, betont der Zentralbetriebsrat der Vorarlberger Landeskrankenhäuser Thomas Steuerer.

„Das jetzt vorliegende Paket zur Gehaltsanpassung für Spitalsbedienstete können wir mittragen“, sagt Hermann Blaßnig, Kurienobmann der angestellten Ärzte in der Vorarlberger Ärztekammer. Der erste Teil des Pakets, der noch in diesem Jahr umgesetzt werden soll, zeige, dass die Landesregierung den dringenden Handlungsbedarf erkannt hat. „Deshalb bin ich zuversichtlich, dass wir auch den zweiten Teil des Pakets, die Erhöhung der Grundgehälter für Ärzteschaft und Pflegekräfte, im nächsten Jahr gemeinsam gut schnüren werden“, sagt Blaßnig. Immerhin gehe es um die Versorgungssicherheit in den heimischen Spitälern. Und dazu gehörten auch marktkonforme und konkurrenzfähige Gehälter. Nur so könnten dringend benötigte neue Fachkräfte gewonnen und zugleich bestehende Fachkräfte gehalten werden. „Das ist auch entscheidend für die höchst mögliche Qualität der geleisteten Versorgung und für die beste mögliche Ausbildung für den Nachwuchs“, so Blaßnig.

In Vorarlberg wird der gesamte Spitalsabgang zu 100 Prozent von der öffentlichen Hand gedeckt – zu 40 Prozent von den Gemeinden, zu 60 Prozent vom Land. Das bedeutet: Arbeitsplätze im Gesundheitsbereich sind sicher. Und das soll auch weiterhin so sein. „Mit dem geschnürten Paket haben wir gute Voraussetzungen dafür geschaffen, dass viele unserer Mitarbeitenden in ihrem Beruf und in den Vorarlberger Spitälern bleiben“, ist KHBG-Geschäftsführer Fleisch überzeugt. „Gleichzeitig sind wir auch unserer Verantwortung nachgekommen und haben einen finanzierbaren Weg eingeschlagen.“

## **Das Spitalspaket im Detail**

Das in zwei Phasen unterteilte und auf der heutigen Pressekonferenz vorgestellte Paket beinhaltet neben einer besseren Bezahlung auch Berufskarrieremodelle für neue Perspektiven in der ärztlichen sowie der pflegerischen Krankenhauslaufbahn:

- **Phase 1 – Umsetzung 2024**

### Neues Karriere- und Entwicklungsmodell für ÄrztInnen

Ein attraktives Karriere- und Entwicklungsmodell ermöglicht Fachkarrieren und bildet die zunehmende Spezialisierung in der Spitzenmedizin ab. Allein für die Vorarlberger

Landeskrankenhäuser ergeben sich dadurch rund 50 zusätzliche Fachkarrierepfade, insgesamt profitiert mehr als die Hälfte aller FachärztInnen vom Karrieremodell. 30 Prozent der zusätzlichen Dienstposten werden ausdrücklich für TeilzeitärztInnen gewidmet, auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

#### Neue Stufe auf Karriereleiter: „Senior-OberärztInnen“

Neu ist zudem, dass sich alle FachärztInnen mit der Gehaltsklasse 23 zu „Senior-OberärztInnen“ entwickeln. Diese Einstufung wird zehn Jahre nach Abschluss der Facharztausbildung erreicht – und soll ein Anreiz sein, die berufliche Karriere im Krankenhaus fortzusetzen. Das neue Karrieremodell wird in den Krankenhäusern mit 1. November 2024 eingeführt.

#### Mehr Geld für mehr Dienste und Einsprungdienste

Weiters wurde die Regelung für Einsprungdienste – das sind Dienste, die kurzfristig für erkrankte KollegInnen übernommen werden müssen – wesentlich verbessert. Werden pro Monat mehrere Dienste gemacht, wird der dritte und vierte Dienst mit jeweils 7,5 Prozent aufgewertet. Ab dem fünften Dienst gibt es einen Zuschlag von 15 Prozent.

#### Neues Karriere- und Entwicklungsmodell für Pflegefachkräfte

Beginnend mit einem Startworkshop am heutigen Donnerstag, 11. Juli, wird über den Sommer in einem weiteren wichtigen Paket der sogenannte Einreihungsplan für die Pflege überarbeitet und an die neuen Anforderungen des Pflegeberufs angepasst.

Ziel ist es, auch in der Pflege durchgängige Karriere- und Entwicklungsmodelle mit angepassten Gehältern zu etablieren: von Assistenzberufen bis zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege mit Fachführungsverantwortung. Dabei werden unterschiedliche Spezialisierungen ebenso berücksichtigt wie ein optimierter Skill-Grade-Mix (darunter versteht man die Zusammensetzung von Pflegeteams aus Personen mit verschiedenen Fähigkeiten und Bildungsabschlüssen) im Akutbereich.

Das Karriere- und Entwicklungsmodell für die Pflege soll ebenfalls per 1. November umgesetzt werden.

#### • **Phase 2 – Umsetzung 2025 / 2026**

Die Landesregierung sieht weiteren Handlungsbedarf und wird diesen, unter der Voraussetzung einer Beteiligung an einer zukünftigen Regierungsbildung, in allfällige Koalitionsverhandlungen entsprechend einbringen. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen und deren Umfang müssen nach der Regierungsbildung jedoch erneut verhandelt werden.

#### Bessere Entlohnung für alle Berufsgruppen

Grundsätzlich beinhaltet Phase 2 eine Gesamtanpassung der Gehaltskurve für alle Berufsgruppen. Speziell soll dabei auf die Anforderungen von Mitarbeitenden

dienstplangeführter Abteilungen und Stationen eingegangen werden, die rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr ihren Dienst versehen und damit die Versorgung in Vorarlberg aufrechterhalten. Auch ältere Mitarbeitende sollen besser entlohnt werden. Konkret ist vorgesehen, zwei weitere Gehaltsstufen einzuführen und eine Einschleifung über die gesamte Gehaltstabelle hinweg (beginnend mit Gehaltsstufe 2) vorzunehmen.

Die beschriebenen Maßnahmen stellen jedoch einen großen Eingriff in die Gehaltssysteme dar und setzen eine komplexe Änderung des Landesdienstrechts voraus. Die gesetzlichen Änderungen sollen mit 1. Jänner 2026 in Kraft treten. Die Verhandlungen zu den Inhalten sollen bis 30. Juni 2025 insoweit abgeschlossen sein, damit entsprechende Vorkehrungen für das Budget 2026 getroffen werden können.

#### Reevaluierung Stellenprofile sowie Arbeitszeit- und Organisationsmodelle

Davon abgesehen sollen auch Arbeitszeitmodelle im Hinblick auf geänderte Anforderungen überarbeitet werden. Hier sollen Stellenprofile und Funktionen neu evaluiert werden.

Herausgegeben von der Landespressestelle Vorarlberg

Amt der Vorarlberger Landesregierung

Landespressestelle, Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz, Österreich | [www.vorarlberg.at/presse](http://www.vorarlberg.at/presse)

[presse@vorarlberg.at](mailto:presse@vorarlberg.at) | T +43 5574 511 20135 | M +43 664 6255102 oder M +43 664 6255668 | F +43 5574 511 920095

Jeden Werktag von 8:00 bis 13:00 Uhr und von 14:00 bis 17:00 Uhr erreichbar