

**DRINGLICHKEITSANTRAG**

des **Landtagsklubs FRITZ - Bürgerforum Tirol**

bzw. der Abgeordneten KO Dr. Andrea Haselwanter-Schneider und Mag. Markus Sint

betreffend:

**Pflegeassistenten und Heimhelfer sind keine Mitarbeiter zweiter Klasse:**

**Sofortige Reparatur des Gehaltsschemas neu im G-VBG!**

Die unterfertigten Abgeordneten stellen den

**DRINGLICHKEITSANTRAG:**

Der Landtag wolle beschließen:

**„Die Landesregierung wird aufgefordert, das Gehaltsschema neu für Mitarbeiter der Pflege im G-VBG 2012 umgehend zu reparieren, sodass auch Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten, sowie Heimhelferinnen und Heimhelfer durch das Gehaltsschema neu, wie von der Landesregierung mehrmals versprochen, finanziell profitieren.“**

Bei Nichtzuerkennung der Dringlichkeit möge der Antrag gem. § 27 Abs. 3 GO-LT dem **Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Pflege** sowie dem **Ausschuss für Rechts- Gemeinde- und Raumordnungsangelegenheiten** zugewiesen werden.

## BEGRÜNDUNG:

Ab 1. Jänner 2020 tritt das Entlohnungssystem neu für die Gemeindebediensteten in Altenwohn und Pflegeheimen sowie Sozial- und Gesundheitssprengeln in Kraft. Mit der Novelle LGBl. Nr. 128/2018 ist ein 8. Abschnitt in das G-VBG 2012 eingefügt worden, der das neue Entlohnungssystem für Vertragsbedienstete, die als Angehörige eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufes angestellt sind, regelt.

Alle in Frage kommenden Bediensteten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2019 begründet worden ist, haben bis 31. Dezember 2019 eine Optionserklärung abzugeben, damit es auch möglich ist, ab 1. Jänner 2020 in das neue Entlohnungssystem zu wechseln. Diese Optionserklärung ist unwiderruflich, damit ist eine Rückkehr in das alte Entlohnungssystem nicht mehr möglich. Die Entscheidung zu wechseln oder nicht muss vom Bediensteten getroffen werden.<sup>1</sup>

Ziel der Novelle zum G-VBG 2012 war es, den Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ umzusetzen und die Mitarbeiter im extramuralen Bereich besserzustellen. Ziel war es auch, eine Einkommensverlagerung innerhalb des Aktiv-Lebenseinkommens vorzunehmen. So sollte es zu einer Umverteilung der Lebensverdienstsumme zugunsten der frühen Dienstjahre kommen. Transparenz und Zufriedenheit der Beschäftigten sollte erhöht werden, da es möglichst wenig Sonderentgeltbestandteile geben sollte.

Viele schöne Vorhaben und Ziele, die sich jetzt, nachdem die meisten Optionenberatungen abgeschlossen worden sind, für einzelne Berufsgruppen als leere Versprechungen herausstellen.

Es gibt nämlich Berufsgruppen, die mit dem neuen Gehaltssystem weniger Geld verdienen, als mit dem alten Gehaltssystem. Die ganz großen Verlierer sind die Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten, sowie die Heimhelferinnen und Heimhelfer. Es gibt nur ganz wenige Bedienstete dieser Berufsgruppen, die mit dem neuen Gehaltssystem mehr Geld als vorher verdienen, weder in jungen Jahren noch später. Gewinner sind in der Regel die diplomierten Kräfte, wobei auch bei dieser Gruppe nicht alle vom neuen Gehaltssystem profitieren. Von den insgesamt 92 Altenwohn- und Pflegeheimen in Tirol fallen 57 Heime bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter unter das G-VBG 2012. Das heißt, dass die Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten, sowie die Heimhelferinnen und Heimhelfer **in 57 Altenwohn- und Pflegeheimen** von dieser ungerechten Gehaltsregelung betroffen sind. Die allermeisten Pflegeassistenten und Heimhelfer haben nach den Optionenberatungen feststellen müssen, dass sich für sie ein Wechsel in das neue Gehaltssystem nicht lohnt und dass sie deshalb im alten System bleiben müssen. Gleichzeitig wird es für die Mitarbeiter umso schwieriger in

---

<sup>1</sup> Merkblatt für die Gemeinden Tirols, Februar 2019

eine andere Einrichtung zu wechseln, weil sie dann jedenfalls im neuen Gehaltssystem eingestuft werden.

Dem vorliegenden Antrag sind originale Berechnungsbeispiele angefügt, welche die Mitarbeiter bei den Optionengesprächen erhalten haben.

Diese Ungleichbehandlung ist unsinnig und unfair. Es braucht Chancengleichheit. ALLE Pflegepersonen sind eine wichtige Stütze der Gesellschaft und ihnen ALLEN muss endlich mehr Wertschätzung entgegengebracht werden! Systemerhalter in den Heimen sind die Pflegeassistenten. Jetzt mit dem Gehaltssystem neu eine ganz wichtige Säule der Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen zu vergessen ist ein unwürdiges Schauspiel. Was die Antragsteller bereits im September und November 2018 aufgezeigt haben, ist nun Realität geworden. Nämlich, dass es nur wenige Gewinner durch das neue Gehaltssystem geben wird. Die ständigen Beteuerungen von Landesrat Tilg und Landeshauptmann Platter seit dem Jahr 2017, dass die Pflegepersonen mehr Geld bekommen werden, waren nicht mehr als Lippenbekenntnisse und Sonntagsreden. Es war immer von besserer Bezahlung die Rede und dies wurde auch nach Abschluss der Verhandlungen im Jänner 2017 klar gemacht:

*„Erfreut über die Verhandlungen mit dem Land über eine einheitliche Bezahlung der Pflegekräfte zeigt sich Tirols ÖGB-Vorsitzender Otto Leist: „Der neu geschlossene Pflegepakt sichert die längst überfällige einheitliche Bezahlung und steuert somit der Abwanderung des Pflegepersonals zu den Krankenhäusern entgegen.“ In etwa 11.000 Arbeitnehmer in Pflegeheimen und Sozial- und Gesundheitssprengeln profitieren laut Gewerkschaft von der Neuregelung. Eineinhalb Jahre hatten die Verhandlungen zwischen Vertretern der einzelnen Tiroler Fachgewerkschaften und dem Land Tirol und dem Tiroler Gemeindeverband gedauert.“<sup>2</sup>*

Alles was jetzt passiert ist mangelnde Wertschätzung! Anstatt die Beschäftigten ordentlich zu entlohnen, setzt die Tiroler Landesregierung auf teure Werbekampagnen, um das Image der Pflege zu heben. Ein Image, das nicht schlecht ist, denn immer wenn man mit Menschen redet, bringen sie den Pflegepersonen höchste Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit entgegen. Dieses Geld hätte viel dringender als Wertschätzung für die geleistete Arbeit eingesetzt werden müssen. Es kann niemandem erklärt werden, dass es ein neues Gehaltssystem gibt, das die Bediensteten finanziell schlechter stellt, anstatt sie mit mehr Geld wertzuschätzen!

Landtagsabgeordneter Dominik Mainusch, Bürgermeister der Gemeinde Fügen und Obmann des Altenheimverbandes Vorderes Zillertal erklärte 2018, dass die Entscheidung für das neue

---

<sup>2</sup> Tiroler Tageszeitung, 24. Jänner 2017

Entlohnungssystem richtig und notwendig war: „Für die Gemeinden, die die meisten Pflegeeinrichtungen in Tirol betreiben, ist es in den letzten Jahren immer schwieriger geworden, geeignetes Pflegepersonal zu finden und alle Stellen nachzubeseetzen. Vor allem die im Vergleich höheren Gehälter in den Krankenhäusern haben uns hier zu schaffen gemacht“.....Dass Pflegekräfte in Altenheimen bisher schlechter gestellt waren als Mitarbeiter der Tirol Kliniken war nicht argumentierbar. Mit dieser Novelle setzen wir vor allem auch ein Zeichen der Wertschätzung. Der Pflegeberuf ist durchaus auch ein belastender Job. Wir wollen diese wertvolle Arbeit für unsere Gesellschaft hervorheben, wertschätzen und das auch finanziell zum Ausdruck bringen.“<sup>3</sup>

In Anbetracht der prekären Personalsituation in den Tiroler Altenwohn- und Pflegeheimen, ist diese Ungerechtigkeit in der Bezahlung niemandem erklärbar und es wird auch weiterhin sehr schwierig sein, genügend Personal für die Heime und Sprengel zu gewinnen. Laut einer aktuellen Umfrage der ARGE Heime fehlen derzeit in den Tiroler Altenwohn- und Pflegeheimen weit mehr als 300 Pflegekräfte und es stehen 140 Heimplätze leer! In den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen bleiben viele Ausbildungsplätze für Pflegeassistenten und Pflegefachassistenten ebenfalls leer.

Aus allen oben genannten Gründen heraus muss dieses Gesetz umgehend repariert werden, so dass alle in den Heimen und Sprengeln beschäftigten Personen von einem neuen, zeitgemäßen Gehaltssystem profitieren.

Die **Dringlichkeit** dieses Antrages ergibt sich daraus, dass das neue Gehaltssystem mit 1. Jänner 2020 in Kraft tritt.

Innsbruck, am 14. November 2019

---

<sup>3</sup> Mein Bezirk.at, 15. Oktober 2018

# Optionsberatung für einen Pflegeassistenten, Jahrgang 1991

Vergleich Neu zu Alt	
	Brutto Jahresgehalt
	-2.507
	-1.174
	116
	432
	-34
	288
	198
	508
	109
	424
	335
	335
	-629
	-309
	-773
	-467
	-1.091
	-618
	-769
	-457
	-1.061
	-1.061
	-1.422
	-1.146
	-1.790
	-1.790
	-3.071
	-1.508
	-1.227
	-1.227
	-1.871
	-1.871
	-1.871
	-1.871
	-2.197
	-34.809

Karriere Alt				
EK	Stufe	Brutto Jahresgehalt	Monatsbrutto	
d	7	34.488	2.458	
d	7	34.488	2.458	
d	8	34.884	2.516	
d	8	34.884	2.516	
d	9	35.673	2.572	
d	9	35.673	2.572	
d	10	36.073	2.601	
d	10	36.073	2.630	
d	11	36.472	2.630	
d	11	36.472	2.630	
d	12	36.875	2.658	
d	12	36.875	2.658	
d	13	38.160	2.750	
d	13	38.160	2.750	
d	14	38.625	2.783	
d	14	38.625	2.783	
d	15	44.373	2.816	
d	15	39.083	2.816	
d	16	39.546	2.849	
d	16	39.546	2.849	
d	17	40.150	2.892	
d	17	40.150	2.892	
d	18	40.788	2.938	
d	18	40.788	2.938	
d	19	41.432	2.954	
d	19	41.432	2.954	
d	19	52.683	2.954	
d	19	41.432	2.954	
d	19	41.432	2.954	
d	19	41.432	2.954	
d	20	42.076	3.030	
d	20	42.076	3.030	
d	20	42.076	3.030	
d	20	42.076	3.030	
d	20	42.076	3.030	
d	20	42.076	3.030	
d	20	44.935	3.030	
		1.464.162		

Karriere Neu						
Jahr	Alter	Aufzahlung 1 GK	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt	Monatsbrutto
2020	29	ja	3	4	31.982	2.319
2021	30	ja	3	5	33.315	2.363
2022	31	ja	3	5	35.001	2.534
2023	32	ja	3	6	35.316	2.579
2024	33	ja	3	6	35.638	2.579
2025	34	ja	3	7	35.960	2.625
2026	35	ja	3	7	36.270	2.625
2027	36	ja	3	8	36.581	2.669
2028	37	ja	3	8	36.581	2.669
2029	38	ja	3	8	36.896	2.669
2030	39	ja	3	9	37.211	2.714
2031	40	ja	3	9	37.211	2.714
2032	41	ja	3	9	37.531	2.714
2033	42	ja	3	10	37.852	2.760
2034	43	ja	3	10	37.852	2.760
2035	44	ja	3	10	38.158	2.760
2036	45	ja	3	11	43.282	2.804
2037	46	ja	3	11	38.465	2.804
2038	47	ja	3	11	38.777	2.804
2039	48	ja	3	12	39.089	2.849
2040	49	ja	3	12	39.089	2.849
2041	50	ja	3	12	39.089	2.849
2042	51	ja	3	12	39.366	2.849
2043	52	ja	3	13	39.642	2.888
2044	53	ja	3	13	39.642	2.888
2045	54	ja	3	13	39.642	2.888
2046	55	ja	3	13	49.612	2.888
2047	56	ja	3	13	39.924	2.888
2048	57	ja	3	14	40.205	2.928
2049	58	ja	3	14	40.205	2.928
2050	59	ja	3	14	40.205	2.928
2051	60	ja	3	14	40.205	2.928
2052	61	ja	3	14	40.205	2.928
2053	62	ja	3	14	40.205	2.928
2054	63	ja	3	14	40.205	2.928
2055	64	ja	3	14	40.205	2.928
2056	65	ja	3	14	42.738	2.928
					1.429.353	

# Optionsberatung für einen Pflegeassistenten, Jahrgang 1986

Kariere Neu		Kariere Alt		Vergleich Neu zu Alt
Jahr	Alter	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt
2020	34	3	7	36 270
2021	35	3	8	36 581
2022	36	3	8	36 581
2023	37	3	8	36 896
2024	38	3	9	37 211
2025	39	3	9	37 211
2026	40	3	9	37 531
2027	41	3	10	37 852
2028	42	3	10	37 852
2029	43	3	10	38 158
2030	44	3	11	43 282
2031	45	3	11	38 465
2032	46	3	11	38 777
2033	47	3	12	39 089
2034	48	3	12	39 089
2035	49	3	12	39 089
2036	50	3	12	39 366
2037	51	3	13	39 642
2038	52	3	13	39 642
2039	53	3	13	39 642
2040	54	3	13	49 612
2041	55	3	13	39 924
2042	56	3	14	40 205
2043	57	3	14	40 205
2044	58	3	14	40 205
2045	59	3	14	40 205
2046	60	3	14	40 205
2047	61	3	14	40 205
2048	62	3	14	40 205
2049	63	3	14	40 205
2050	64	3	14	42 738
2051	65	3	14	40 205
				1 262 346

Kariere Neu		Kariere Alt		Vergleich Neu zu Alt
Jahr	Alter	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt
2020	34	3	7	36 270
2021	35	3	8	36 581
2022	36	3	8	36 581
2023	37	3	8	36 896
2024	38	3	9	37 211
2025	39	3	9	37 211
2026	40	3	9	37 531
2027	41	3	10	37 852
2028	42	3	10	37 852
2029	43	3	10	38 158
2030	44	3	11	43 282
2031	45	3	11	38 465
2032	46	3	11	38 777
2033	47	3	12	39 089
2034	48	3	12	39 089
2035	49	3	12	39 089
2036	50	3	12	39 366
2037	51	3	13	39 642
2038	52	3	13	39 642
2039	53	3	13	39 642
2040	54	3	13	49 612
2041	55	3	13	39 924
2042	56	3	14	40 205
2043	57	3	14	40 205
2044	58	3	14	40 205
2045	59	3	14	40 205
2046	60	3	14	40 205
2047	61	3	14	40 205
2048	62	3	14	40 205
2049	63	3	14	40 205
2050	64	3	14	42 738
2051	65	3	14	40 205
				1 262 346

Kariere Neu		Kariere Alt		Vergleich Neu zu Alt
Jahr	Alter	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt
2020	34	3	7	36 270
2021	35	3	8	36 581
2022	36	3	8	36 581
2023	37	3	8	36 896
2024	38	3	9	37 211
2025	39	3	9	37 211
2026	40	3	9	37 531
2027	41	3	10	37 852
2028	42	3	10	37 852
2029	43	3	10	38 158
2030	44	3	11	43 282
2031	45	3	11	38 465
2032	46	3	11	38 777
2033	47	3	12	39 089
2034	48	3	12	39 089
2035	49	3	12	39 089
2036	50	3	12	39 366
2037	51	3	13	39 642
2038	52	3	13	39 642
2039	53	3	13	39 642
2040	54	3	13	49 612
2041	55	3	13	39 924
2042	56	3	14	40 205
2043	57	3	14	40 205
2044	58	3	14	40 205
2045	59	3	14	40 205
2046	60	3	14	40 205
2047	61	3	14	40 205
2048	62	3	14	40 205
2049	63	3	14	40 205
2050	64	3	14	42 738
2051	65	3	14	40 205
				1 262 346

Kariere Neu		Kariere Alt		Vergleich Neu zu Alt
Jahr	Alter	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt
2020	34	3	7	36 270
2021	35	3	8	36 581
2022	36	3	8	36 581
2023	37	3	8	36 896
2024	38	3	9	37 211
2025	39	3	9	37 211
2026	40	3	9	37 531
2027	41	3	10	37 852
2028	42	3	10	37 852
2029	43	3	10	38 158
2030	44	3	11	43 282
2031	45	3	11	38 465
2032	46	3	11	38 777
2033	47	3	12	39 089
2034	48	3	12	39 089
2035	49	3	12	39 089
2036	50	3	12	39 366
2037	51	3	13	39 642
2038	52	3	13	39 642
2039	53	3	13	39 642
2040	54	3	13	49 612
2041	55	3	13	39 924
2042	56	3	14	40 205
2043	57	3	14	40 205
2044	58	3	14	40 205
2045	59	3	14	40 205
2046	60	3	14	40 205
2047	61	3	14	40 205
2048	62	3	14	40 205
2049	63	3	14	40 205
2050	64	3	14	42 738
2051	65	3	14	40 205
				1 262 346

Kariere Neu		Kariere Alt		Vergleich Neu zu Alt
Jahr	Alter	GK	Stufe	Brutto Jahresgehalt
2020	34	3	7	36 270
2021	35	3	8	36 581
2022	36	3	8	36 581
2023	37	3	8	36 896
2024	38	3	9	37 211
2025	39	3	9	37 211
2026	40	3	9	37 531
2027	41	3	10	37 852
2028	42	3	10	37 852
2029	43	3	10	38 158
2030	44	3	11	43 282
2031	45	3	11	38 465
2032	46	3	11	38 777
2033	47	3	12	39 089
2034	48	3	12	39 089
2035	49	3	12	39 089
2036	50	3	12	39 366
2037	51	3	13	39 642
2038	52	3	13	39 642
2039	53	3	13	39 642
2040	54	3	13	49 612
2041	55	3	13	39 924
2042	56	3	14	40 205
2043	57	3	14	40 205
2044	58	3	14	40 205
2045	59	3	14	40 205
2046	60	3	14	40 205
2047	61	3	14	40 205
2048	62	3	14	40 205
2049	63	3	14	40 205
2050	64	3	14	42 738
2051	65	3	14	40 205
				1 262 346