

Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

per E-Mail:

esther.katerl@sozialministerium.at
thomas.leupold@sozialministerium.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
2022-0.372.830

Unser Zeichen, BearbeiterIn
Mag.a.ML/CL

Klappe (DW) Fax (DW)
39182

Datum
20.06.2022

Bundesgesetz über einen Zweckzuschuss an die Länder für die Jahre 2022 und 2023 für die Erhöhung des Entgelts in der Pflege (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz – EEZG)

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des Entwurfes und nimmt dazu folgendermaßen Stellung:

Der vorliegende Entwurf sieht die Gewährung von Zweckzuschüssen gemäß §§ 12 und 13 des Finanz-Verfassungsgesetzes 1948 als Unterstützungsangebot an die Länder für die Jahre 2022 und 2023 vor, um die Arbeit des Pflege- und Betreuungspersonals angemessen zu entlohnen.

Die psychischen und physischen Belastungen für die Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen steigen ständig. Nur wenige ergreifen auf Grund dieser Tatsachen und der schlechten Bezahlung einen Beruf in dieser Branche. Seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wird immer wieder auf die Notwendigkeit der Attraktivierung dieser Berufe hingewiesen. Der vorliegende Entwurf ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Es sind jedoch viele weitere Maßnahmen notwendig wie z.B. die Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, altersgerechte und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Dienstplansicherheit, Präventionsmaßnahmen, um diese Berufe attraktiver zu machen.

Der vorliegende Entwurf berücksichtigt nicht alle Sozialbetreuungsberufe. Diesen Ausschluss lehnen wir strikt ab.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

§ 1

Die Zweckzuschüsse sind für die Erhöhung des Entgelts von Pflege- und Betreuungspersonal vorgesehen. Die Ziele sind bessere Bezahlung von Pflege- und

Sozialbetreuungsberufen zu gewährleisten, die Bezahlungsunterschiede für dieselbe Tätigkeit in unterschiedlichen Kollektivverträgen bzw. Gehaltsordnungen zu reduzieren sowie die Zusatzleistungen durch Kompetenzverschiebungen abzudecken.

Problematisch erscheint die praktische Umsetzung bzw. die Erfüllung des gesetzten Zieles der Reduzierung der Bezahlungsunterschiede insbesondere für jene Kollektivverträge, die bundesländerübergreifend gelten und andererseits die Zuschüsse, wie in § 2 vorgesehen, wiederum an die einzelnen Bundesländer auszuzahlen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund schlägt daher vor, dieses Ziel in eines umzuwandeln, welches die nachhaltige Attraktivierung des Pflegeberufes durch höheres Entgelt anstrebt.

Aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind die Zusatzleistungen, welche durch eine Kompetenzverschiebung erbracht werden, nicht durch die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Zuschüsse zu entlohnen, sondern entsprechend der Bestimmungen der jeweiligen gehaltsgestaltenden Rechtsnormen. In den erläuternden Bemerkungen zu dem vorliegenden Entwurf wird festgehalten, dass der Bund mit diesem Gesetzesentwurf den Ländern die Möglichkeit gibt, eine bessere Bezahlung zu gewährleisten, um mehr Menschen für die Pflegeberufe zu gewinnen. Die bessere Bezahlung wird als Strategie gegen den Fachkräftemangel gesehen. Die Abgeltung von zusätzlich erbrachten Leistungen kann daher nicht Gegenstand einer Maßnahme sein, die eine verbesserte Bezahlung zum Ziel hat. Die Verwendung des Zuschusses für die Abgeltung von Mehrleistungen wird daher vom Österreichischen Gewerkschaftsbund abgelehnt.

§ 2 Abs 1 Ziffer 1 und 2

Der Bund stellt den Ländern für die Jahre 2022 und 2023 Zweckzuschüsse in der Höhe von jeweils 260 Millionen EURO zur Verfügung. Im Vorblatt des Gesetzesentwurfes wird festgehalten, dass das Ziel dieser Maßnahme ist, die Beschäftigten für einen langfristigen Verbleib im Pflegebereich zu motivieren. Völlig offen und unklar bleibt dabei die Frage der mittel- sowie langfristigen Finanzierung, um dies auch nachhaltig zu erreichen.

§ 2 Abs 2

Die Verteilung der Zweckzuschüsse erfolgt nach dem für das jeweilige Kalenderjahr ermittelten Schlüssel der Wohnbevölkerung. Aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist die Verteilung der Zuschüsse mittels Wohnbevölkerungsschlüssel unsachgemäß, da es sich hier nicht um eine bevölkerungsbezogene Maßnahme handelt, sondern um eine für die Beschäftigten der Pflege- und Sozialbetreuungsberufe.

§ 2 Abs 3

Um den Zweckzuschuss zu erhalten, müssen die Länder bindende, entgeltgestaltende Vorschriften, die die DienstgeberInnen zur Zahlung der vereinbarten Entgelterhöhung verpflichten, vorlegen. Als solche werden auch explizit die Kollektivverträge und Satzungen von Kollektivverträgen genannt. Es ist die einzige inhaltliche Voraussetzung für die Gewährung der Zuschüsse.

Die Bundesländer können nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf jegliche Entgelterhöhung für Personen nach § 3 EEZG geltend machen. Das betrifft auch jene voraussichtlichen Erhöhungen, die im Rahmen der jährlichen Verhandlungen der Sozialpartner erwartbar sind und die auch üblicherweise in den Budgetvoranschlägen der Länder Berücksichtigung finden. Es ist zu erwarten, dass damit die „normalen“ ausverhandelten Erhöhungen für zwei Jahre vom Bund (mit)finanziert werden, ohne eine darüberhinausgehende Entgelterhöhung sicherzustellen.

§ 3

Der Zweckzuschuss gebührt Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, den Angehörigen der Pflegefachassistentenberufe und den Angehörigen der Pflegeassistentenberufe, inklusive als Pflegeassistent bzw. Pflegeassistentin arbeitende Angehörige der Sozialbetreuungsberufe.

Damit sind jedoch vom Zuschuss viele weitere Personen, die in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen arbeiten, wie z.B. HeimhelferInnen oder Fach- und DiplomsozialbetreuerInnen der Behindertenbegleitung weitgehend ausgeschlossen. Der Ausschluss dieser Berufsgruppen ist unsachgemäß und daher strikt abzulehnen, da diese das Modul – Unterstützung bei der Basisversorgung nach dem GuKG in ihrer Ausbildung inkludiert haben und in ihrer Tätigkeit ausüben.

§ 4

Der Auszahlungszeitpunkt im Mai 2023 ist nicht nachvollziehbar, da auf Basis entsprechender sozialpartnerschaftlicher Einigungen bereits im Jahr 2022 Zahlungen an die Berufsangehörigen erfolgen können. Damit entsteht ein Bedarf an Vorfinanzierung, der für viele Organisationen im finanziell ohnehin sehr angespannten Langzeitpflegebereich beträchtliche Probleme verursachen dürfte.

Wir schlagen daher vor, die Finanzierung so aufzuteilen, dass im Jahr 2022 1/3 und im Folgejahr 2/3 der finanziellen Mittel ausgeschüttet und verteilt werden.

Als Anforderung für die Auszahlung wird festgehalten, dass die entgeltgestaltenden Vorschriften eine Entgelterhöhung für 2 Zwecke vorsehen müssen:

1. Abbau bestehender Gehaltsunterschiede in derselben Tätigkeit in verschiedenen Kollektivverträgen und Gehaltsordnungen;
2. Abgeltung von Mehrleistungen und Kompetenzerweiterungen.

In Verbindung mit den Ausführungen zu §§ 1 und 2 Abs.3 sollen aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes beide Punkte durch folgende Anforderung

„nachhaltige Attraktivierung der Tätigkeit des Pflege- und Betreuungspersonals durch höheres Entgelt“ ersetzt werden.

Die derzeitige Formulierung macht es schwierig, eine gleich hohe absolute Zulage für das Pflege- und Betreuungspersonal vorzusehen. Bei Einfügung des vorgeschlagenen Punktes wäre das möglich.

Ein KV übergreifender Prozess, der manche KVs stärker anhebt als andere, um Unterschiede abzubauen ist eine herausfordernde Aufgabe. Demgegenüber wären absolut gleich hohe Zulagen zumindest geeignet, die relativen Unterschiede abzubauen. Dies ist leichter kommunizier- und umsetzbar. Andernfalls werden sich Betroffene die Frage stellen, wieso sie eine geringere Zulage als andere bekommen.

§ 5 Abs 2 Ziffer 2


Die Verwendung der Zuschüsse entsprechend der Zweckwidmung ist gegen die Vorlage einer Abrechnungsunterlage nachzuweisen. Es sind diesbezüglich Kriterien im Entwurf vorgesehen. Aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wäre es wünschenswert und zielführend, als weiteren Punkt folgendes aufzunehmen:

„Die Beschäftigtenliste ist dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung zu übermitteln, um eine entsprechende Kontrolle sicherzustellen“.

§ 9

Laut dem vorliegenden Entwurf ist das Inkrafttreten mit 01.01.2023 normiert. Warum dieses Gesetz, welches als rasche Maßnahme für die Beschäftigten im Gesundheit- und Pflegebereich konzipiert ist, erst mit einer halbjährigen Verzögerung in Kraft treten soll, ist für uns nicht nachvollziehbar.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.


Wolfgang Katzian
Präsident




Mag.ª Ingrid Reischl
Leitende Sekretärin