

WAHRNEHMUNGEN AUS DEM PRIVATEN SOZIALBEREICH

Im Jahr 2001 wurde in der Ausgabe 03/2001 der Amtlichen Linzerzeitung, dem Presseorgan der OÖ. Landesregierung, die Einführung des neuen Landesgehaltsschemas per 01.07.2001 als bahnbrechend und beispielhaft bejubelt.

Gehaltsschema NEU bedeutet beim Land Oberösterreich bzw. der GESPAG primär höhere Einstiegsgehälter und eine abgeflachte Gehaltskurve in den späteren Dienstjahren (man rückt ab der Gehaltsstufe 11 nur mehr alle 4 Jahre in eine höhere Gehaltsstufe vor). Somit kommt es zu einer Verschiebung innerhalb der Lebensverdienstsumme: Junge DienstnehmerInnen verdienen damit in der Zeit, in der sie für Familiengründung, Hausbau oder Wohnungskauf mehr Geld benötigen, besser. Später - gegen Ende ihrer Berufslaufbahn - steigt der Verdienst weniger.

Stolz war man dabei auf die Vertragstreue des Landes Oberösterreich als Dienstgeber: Alle bisherigen etwa 21.000 Landesbedienstete, die in den ersten Jahren oft wenig verdient haben, können - wenn dies für sie nach einer erfolgten Vergleichsberechnung eine Besserstellung bedeutet - selbstverständlich im alten Gehaltsschema bleiben, andererseits aber sofort ohne jeden Abschlag im Falle einer günstigeren Gehaltsentwicklung sofort ohne jeglichen Abschlag ins neue System umsteigen! Gleichzeitig wurde zugesagt, dass die jährliche Valorisierung der Gehaltsschemata ALT und NEU zukünftig immer in gleicher Höhe erfolgen wird.

Und man kommunizierte ganz offen: Durch diese Umverteilung der Lebensverdienstsumme „rechnet“ sich das neue Gehaltssystem auch. Es wird in den ersten Jahren etwa 50 Millionen Schilling mehr kosten, auf eine ganze Generation, berechnet bis 2045, aber kostenneutral sein.

Zum Zeitpunkt der Neueinführung des Landesschemas NEU beschäftigte ich mich seinerzeit schon immer mit dem jeweiligen Verhandlungsstand der BAGS-Kollektivvertragsverhandlungen. Der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) war ja nach Erlassung eines Mindestlohntarifes durch das Bundeseinigungsamt mit Gültigkeit Jänner 1997 in der zweiten Jahreshälfte 1997 die Kollektivvertragsfähigkeit zugesprochen worden.

Mit der Erreichung der Kollektivvertragsfähigkeit ging die BAGS damals davon aus, dass damit die jährliche Valorisierung des Mindestlohntarifes in den privaten Sozialeinrichtungen, die Mitglied der BAGS sind, nicht anzuwenden ist

und der Mindestlohntarif damit auf dem Stand von 1997 eingefroren bleibt. Erst als im Jahr 2003 rechtlich einwandfrei nach dem Einbringen einer Klage einer Mitarbeiterin geklärt war, dass natürlich die jährliche Valorisierung auch in Einrichtungen mit Kollektivvertragsfähigkeit durchgreift, war Feuer am Dach der BAGS: In Windeseile kam es daraufhin zu einem tatsächlichen Abschluss des Kollektivvertrages.

Warum seinerzeit die Gewerkschaft diese „Gunst der Stunde“, nämlich die Panik der Arbeitgeberseite, nun könnten noch andere MitarbeiterInnen von ihrem Recht einer Nachzahlung Gebrauch machen, in keinsten Weise nutzte und ohne jegliche zusätzliche Forderungen den Kollektivvertrag mitpaktierte - und dabei auch noch die alten Mitarbeiter des privaten Sozialbereiches in den Folgejahren mit massiven Gehaltsverlusten konfrontierten - ist mir bis heute ein absolutes Rätsel geblieben.

Die Einführung des Landesschemas NEU in Oberösterreich, bei der sich das Land Oberösterreich als Dienstgeber der Vertragstreue verpflichtet fühlte, ließ in mir die Hoffnung keimen, dass beim Abschluss und beim Inkrafttreten des BAGS-Kollektivvertrages das Land in der Funktion des Kostenträgers der privaten Sozialeinrichtungen, den DienstnehmerInnen der privaten Einrichtungen die gleiche Wertschätzung und Fairness wie den eigenen Bediensteten entgegenbringen würde.

Heute, einige Jahre später, erleben die DienstnehmerInnen des privaten Sozialbereiches, dass das - was für die Bediensteten des Landes Oberösterreich ganz selbstverständlich war - für sie nicht gegeben ist:

Schon bei den Kollektivvertragsverhandlungen war der Druck der Kostenträger auf die Arbeitgebervertreter mächtig und spürbar: So wurde die Valorisierung der Gehaltstafel während der mehrjährigen Verhandlungszeit (1997 - 2003) ein Jahr mit nur 0,3 % festgesetzt und ein weiteres Jahr völlig ausgelassen. Und kurz vor dem endgültigen Abschluss wurde noch schnell ein eigener Paragraph konstruiert, der alle bisherigen gehaltlichen Einzelvereinbarungen (und das waren de-facto sämtliche bislang angewandten unterschiedlichsten Gehaltstafeln der einzelnen privaten Sozialeinrichtungen) außer Kraft setzte. Eine in Kollektivverträgen bisher völlig unbekannte und einzigartige Regelung, die auch andere Kollektivverträge des privaten Sozialbereiches wie Caritas und Diakonie nicht paktiert haben!

Damit wurde nun bei den jährlich Gehaltsverhandlungen getrennt: Eine Gehaltserhöhung für die sich im BAGS-KV befindlichen MitarbeiterInnen und eine geringere IST-Erhöhung (mit einer Einschleifregelung für die Jahre 2005

bis 2009) für die alten MitarbeiterInnen, die bislang nicht optiert haben und die damit gravierende Verluste ihrer Lebensverdienstsumme hinnehmen mussten. Bei den Landesbediensteten wird das Gehaltsschema ALT und NEU in gleicher Höhe valorisiert, die Lebensverdienstsumme bleibt damit den im Landesschema ALT Verbliebenen in voller Höhe erhalten.

Der (abgesehen von der Gehaltsvalorisierung per 01.01.2004) mit 01.07.2004 in Kraft getretene BAGS-Kollektivvertrag wies weitere Besonderheiten aus, die bei bisherigen Kollektivverträgen in Österreich unbekannt waren:

Normalerweise stellt eine Gehaltstafel eines Kollektivvertrages das mindeste Mindestentgelt bei der Einstufung einer MitarbeiterIn dar. Nicht so der BAGS-Kollektivvertrag: Die 100 %ige Gehaltstafel galt bis 2008 nämlich nur in unserem Bundesland, in Salzburg, Tirol und Vorarlberg (wobei in Vorarlberg auch ein eigener Kollektivvertrag für den privaten Sozialbereich besteht). Schlusslichter sind die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland, die bislang nur 95 % der Gehaltstafel erhielten. Erst seit 2009 wird nun bei allen niedrigeren Gehaltstafeln schrittweise bis 2014 die Anpassung an die 100 %ige Gehaltstafel vorgenommen.

Und eine zweite Regelung kam ins Spiel: Wenn nämlich das bisherige (fiktive) Altgehalt einer Mitarbeiters nach dem früheren Entlohnungsschema z. B. mit € 100,-- unter der BAGS Gehaltstafel gelegen ist, verdient dieser Mitarbeiter erst im Jahr 2014 tatsächlich sein Entgelt entsprechend der BAGS-Gehaltstafel. Bis dahin wird die Differenz jährlich stufenweise abgebaut, wobei die im KV vorgesehene Vorgangsweise zur Berechnung der Differenzermittlung (Zehntelregelung) sich in der Realität als nicht nachvollziehbar und administrierbar erweist. Die Gehaltstafel des BAGS-KV gilt also tatsächlich nur für jene ab 01.07.2004 neu eingetretenen Mitarbeiter des privaten Sozialbereiches, in deren Einrichtungen das frühere Entlohnungssystem über der BAGS-Gehaltstafel lag. Somit gab es erstmalig in Österreich ein mindestes Mindestentgelt welches unter dem mindesten Mindestentgelt des Kollektivvertrages liegt. Und wer nach dem altem Gehaltsschema ohnehin über dem BAGS-KV liegt, wird frühestens erst dann in den BAGS-KV optieren, wenn dessen Gehaltstafel über der alten früheren Einstufung (die mit IST-Lohnsteigerungen und Einschleifregelung an Attraktivität deutlich verlieren sollte) finanziell besser aussteigt.

Bei der Einführung des Gehaltsschemas NEU hat das Land Oberösterreich zwar die bisherigen früheren Zulagen eingerechnet, aber offensichtlich trotzdem dafür gesorgt, dass bei gewissen Berufsbildern der Anteil der früheren steuerfreien Erschwerniszulage nach wie vor als prozentueller

Gehaltsbestandteil steuerfrei gewährt wird (Quelle: Diskriminierungsfreier Musterkollektivvertrag, ÖGB-Verlag 2005, Seite 64, 2.2.2. Zulagen, 2. Absatz). Da aber für allfällige Vergleiche mit BAGS-KV Regelungen nur mehr das Gehaltsschema NEU seitens des Kostenträgers herangezogen wird (obwohl sich natürlich noch der Großteil der Landesbediensteten im Gehaltsschema ALT mit im Regelfall mehreren Zulagen befindet), und es dort keine Erschwerniszulage mehr gibt, wird den privaten Sozialeinrichtungen die Anwendung dieser für ihre MitarbeiterInnen de-facto nicht zugebilligt: Denn die privaten Sozialeinrichtungen müssen zukünftig mit 6 % der Grundgehaltssumme sämtliche Aus- Fort- und Weiterbildungen bestreiten, ihre Supervisionen bezahlen, sämtliche freiwilligen Sozialleistungen wie Kinder- und Familienzulagen etc. vergüten und darüber hinaus auch noch aus dieser Position allfällige Funktions- und Leitungszulagen bzw. die Erschwerniszulage abdecken. Feststellen muss man hier noch, dass die Nicht-Gewährung der Erschwerniszulage für den privaten Sozialbereich offensichtlich primär in Oberösterreich Thema ist, in anderen Bundesländern ist diese kaum umstritten, da ja dort noch keine neuen Landesschemata existieren (die diese de-facto eben einfach eingerechnet haben) und damit den Kostenträgern von ihren eigenen Bediensteten her die Erschwerniszulage sehr geläufig ist.

Seitens des Kostenträgers wird nun im Rahmen eines Normkostenmodells ein Schlüssel für die Anerkennung der zukünftigen Personalkosten festgelegt. Bei einer Gewichtung der einzelnen Verwendungsgruppen (wobei dabei die höheren Verwendungsgruppe 7 - 9 eher mit weniger Personal zu besetzen sind als die niedrigeren Verwendungsgruppen) wird jetzt als Durchschnitt immer die Entlohnungsstufe 9 (im BAGS KV gibt es 18 Entlohnungsstufen) herangezogen. Die Entlohnungsstufe 9 erreicht man frühestens im Alter von 35 Jahren bzw. nach der Absolvierung von 16 Dienstjahren (incl. entsprechender Anrechnung von Vordienstzeiten). Einrichtungen die im Schnitt einen älteren Mitarbeiterstamm haben (und damit auch weniger KV-Optierer), erwarten da klarerweise Probleme. Vor allem auch deshalb, weil von Kostenträgerseite her immer wieder betont wurde, bis zum Jahr 2014 - trotz ausdrücklich verbrieftem Recht auf Verbleib in den alten Entgeltregelungen - alle höheren Gehälter auf das BAGS-Niveau zu drücken.

Nachstehend ein aktueller Verdienstvergleich Land NEU / BAGS-KV - per Stand 2011:

Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester, 10. Dienstjahr, in einer Einrichtung, die keinen Zehntelabzug anzuwenden braucht (sonst wäre die Differenz noch größer) mit einer bei der GESPAG beschäftigten Dienstnehmerin mit gleicher Funktion:

Zuletzt hat sich hier noch etwas Neues aufgetan: Landesbedienstete in Landespflege- und Betreuungszentren erhalten für die Pflege von BewohnerInnen eine Gefahrenabgeltung in Höhe von Brutto € 68,40 (vorerst steuerpflichtig) seit dem 01.07.2007 zu ihrem Gehalt hinzugerechnet. Diese € 68,40 sind - valorisiert um 0,85 %, 2,7 %, 3,55 % und 0,9 % (Erhöhung im Öffentlichen Dienst per 01.01.2008, 01.01.2009, 01.01.2010 sowie 01.01.2011) - mit € 74,03 im nachstehenden Gehaltsvergleich enthalten.

BAGS Verwendungsgruppe 7, Stufe 5		GESPAG LD 16, Stufe 5
Grundentlohnung	€ 2.163,40	€ 2.254,80
3 Nachtdienstzulagen	€ 99,12	€ 126,30
20 Sonntagsstd.-Zuschl.	€ 76,00	€ 136,20
Gefahrenabgeltung		€ 74,03
GESAMT BRUTTO	€ 2.338,52	€ 2.591,33

Der Unterschied im Bruttoverdienst liegt bei etwas über € 250,--! Netto fällt der Unterschied durch den steuerfreien Anteil der ehemaligen - im Landesschema NEU nicht mehr gewährten Erschwerniszulage (im Landesschema ALT beträgt diese € 124,30 bzw. € 210,00 für Intensivpflege bzw. € 172,70 für OP- und Anästhesiepflege) - sowie die höheren steuerfreien Nachtdienstzulagen und Sonntagsstundenzuschlägen mit € 1.649,72 (BAGS) und € 1.858,51 (Land) gleichfalls noch gravierend aus (die SEG-Zulage mit € 124,30 wurde in der Nettoberechnung beim GESPAG-Gehalt steuerfrei berücksichtigt). Alleine das Aufzeigen der Gehaltsdifferenz legt dar, wie zwingend die Gewährung der im BAGS-KV vorgesehenen Erschwerniszulage in Höhe von € 155,33 ist, damit die privaten Sozialeinrichtungen nicht in einen eklatanten Wettbewerbsnachteil bei der Rekrutierung von Fachpersonal kommen.

Von seitens des Kostenträgers wird immer wieder die Einführung der 38 Stundenwoche durch den BAGS-Kollektivvertrag kritisch betrachtet und darauf verwiesen, dass die Landesbediensteten nach wie vor mit einer 40-Stundenwoche vorlieb nehmen müssen. Doch scheint hier mit verdeckten Karten gespielt zu werden, denn: Das kleine Jahrbuch der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten 2007 beschrieb auf Seite 39 explizit, dass Landesbedienstete (nicht Gemeindebedienstete !) bedingt durch die Einführung der flexiblen Dienstzeitregelungen de-facto eine 39 Stundenwoche als Arbeitszeit haben. Also kann bei einem allfälligen Vergleich einer 38-Stundenwoche im BAGS nur eine 39-Stundenwoche der Landesbediensteten gegenüber gestellt werden. Das war zumindest bis Anfang März 2011 meine Information. In einem Artikel der OÖ. Nachrichten kam es aber ganz anders:

Laut Landeshauptmann Stellvertreter ist es Faktum, dass die Mitarbeiter des Landes pro Woche 38,5 Stunden arbeiten müssten, aber 40 Stunden bezahlt bekämen. Die Belegschaftsvertretung argumentierte, dass sei unrichtig: Vielmehr sei es so, „dass wir 40 Stunden arbeiten, aber 1,5 Stunden als Überstunden gut geschrieben bekommen“. Ausbezahlt würden diese aber nicht, „man kann sie nur mit Zeitausgleich abbauen“. Also: Es ist was dran, an der Tatsache, dass die Aufregung über die 38-Stundenwoche im BAGS-KV seitens des Kostenträgers dem Vergleich einer 40-Stundenwoche beim Öffentlichen Dienst nicht standhält!

Verwunderung bis zu Verärgerung hat im privaten Sozialbereich die Mitteilung hervorgerufen, dass das Land OÖ. seinen Bediensteten für das Lenken eines Dienstwagens 10 % des amtlichen Kilometergeldes, nämlich 4,20 Cent pro gefahrenem Kilometer vergütet, um einen Anreiz zur Verwendung von Dienstwagen zu schaffen. Diese Regelung wurde per 01.10.2009 wieder eingestellt. Trotzdem entstand damit der Eindruck, dass das Sparen im privaten Sozialbereich nicht annähernd die eigenen Bediensteten betrifft!

Einen Höhepunkt in der Auseinandersetzung Kostenträger Land Oberösterreich und private Sozialeinrichtungen gipfelten am 29.11.2007 in einer Demonstration vor dem Büro von Soziallandesrat Josef Ackerl. Insbesondere die Einrichtungen exit sozial und pro mente standen im Schussfeld der Sozialabteilung, wobei den Geschäftsführungen dieser beiden Einrichtungen so viel Druck gemacht wurde, dass diese seinerzeit zur Erwägung von Änderungskündigungen gezwungen waren, die jedoch letztlich (vorerst) auch mit tatkräftiger Unterstützung der GPA/DJP Oberösterreich abgewandt werden konnten.

Spannend war in diesem Zusammenhang aber auch, dass die angekündigten Änderungskündigungen offensichtlich keineswegs vor arbeitsrechtlich „kündigungsgeschützten“ Mitarbeitern wie gewählten Betriebsräten, MitarbeiterInnen in Mutterschutz, Elternkarenz, Elternteilzeit etc. sowie begünstigten behinderten Dienstnehmerinnen halt zu machen gedachten.

Die seinerzeit angekündigten Änderungskündigungen waren nach - massiver Intervention der GPA/DJP - dann 2008 vorerst vom Tisch, das daraufhin angekündigte Vorhaben des Soziallandesrates, man würde alles weitere über den Kollektivvertrag regeln, ließ auch eher negative Gefühle aufkommen, allerdings war auch zu hinterfragen, wie viel Einfluss ein OÖ. Landesrat auf einen bundesweit gültigen Kollektivvertrag nehmen kann. Hier stellt sich allenfalls dann die Frage eines unabhängigen Agierens der GPA/DJP - denn ein Mitwirken von Kostenträgern bei KV-Abschlüssen ist im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz bislang nicht vorgesehen und daher unzulässig.

Im Jahr 2009 war dann der Landesrechnungshof am Zug, nachdem er von der Landesregierung (ÖVP und GRÜNE gemeinsam gegen SPÖ) beauftragt wurde, zu überprüfen, in wie weit eine von Landesrat Ackerl vorgeschlagene Übergangsregelung bei den psychiatrischen Einrichtungen pro mente und exit sozial im Hinblick auf die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit im Vergleich zu den Gehältern der sonstigen Trägereinrichtungen und unter vergleichender Berücksichtigung der im Rahmen des „Landesschemas NEU“ im Landesdienst getroffenen Regelungen stand hält. Das vom Landesrechnungshof präsentierte Ergebnis brachte keine Überraschung zu Tage - allerdings vermisste ich in den Berechnungen konkrete Vergleiche mit dem gesamten Landesschemata NEU sowie den alten Landesschemata bzw. den Beamtenschemata. Denn nur dieser Gesamtüberblick wäre meines Erachtens tatsächlich aussagekräftig gewesen und würde berücksichtigen, dass auch Leitungsfunktionen im privaten Sozialbereich ausgeübt werden.

Und: Der von den GRÜNEN geforderte Zusatz im Prüfungsauftrag „im Hinblick auf die damaligen Übergangsbestimmungen Land ALT Land NEU“ (oder so ähnlich hat nicht gegriffen, da wurde einfach lapidar festgestellt, dass dafür die rechtlichen Grundlagen für einen Vergleich nicht gegeben sind).

Die entsprechende Begründung dafür ist interessant: „Bei einem Vergleich mit den Übergangsregelungen des „Landesschemas NEU“ ist zu berücksichtigen, dass hier eine völlig andere Ausgangssituation und Zielsetzung bestand. Während die Besoldung nach „Landesschema NEU“ außerdem langfristig (also wie eingangs erwähnt ab dem Jahr 2045) zu Personalkosteneinsparungen führt, verursacht der BAGS-KV dem Land Oberösterreich auf Dauer wesentlich höhere Kosten.“ Das heißt konkret auch: Weil in den privaten OÖ. Sozialeinrichtungen jahrelang schlecht bezahlt wurde (nur 11 % aller dem BAGS-KV unterliegenden Beschäftigten wurden im Jahr 2008 laut Landesrechnungshof noch über dem BAGS-KV bezahlt, zum Zeitpunkt der Einführung des BAGS-KV lagen sogar etwa 80 % der Beschäftigten verdienstmäßig unter dem KV-Niveau) wird es abgelehnt, die Übergangsbestimmungen miteinander zu vergleichen! Und während auch erwähnt wird, dass bei der Einführung des „Landesschemas NEU“ ein Ziel war, die Lebensverdienstsumme durch höhere Einstiegsgehälter und eine flachere Gehaltskurve umzuverteilen, kommt das Wort „Lebensverdienstsumme“ bei den unter den BAGS-KV fallenden Beschäftigten überhaupt nicht vor.

Während Landesbedienstete bei einer Optierung in das „Landesschema NEU“ sofort 100 % des höheren Gehaltes bekommen hatten, enthielt der BAGS-KV die bereits erwähnte Zehntelabzugsberechnung, um die Arbeitgeber (und damit

natürlich den Kostenträger) vor einer zu raschen Anhebung des Gehaltsniveaus im Unternehmen zu schützen!

Und so verglich man (hier sind nun die aktuellen Sätze 2011 angegeben)

- den BAGS-KV (mit 9 Verwendungsgruppen) - Bandbreite der Gehaltstafel: 1.340,50 (VWGr 1, Stufe 1) bis 3.832,60 (VWGr 9, Stufe 18)
- das Schemata LAND NEU (mit 25 Verwendungsgruppen) - Bandbreite der Gehaltstafel: 1.455,40 (LD 25, jug. VB) bis 11.458,70 (LD 1, Stufe 1)

mit den alten Einzelverträgen von pro mente und exit sozial, wobei aber die höheren Entlohnungsgruppen im Landesschema NEU nicht in den Vergleich miteinbezogen wurden, da man den privaten Sozialeinrichtungen offensichtlich einen „Overhead“ in Form von Leitungsfunktionen offensichtlich nicht zugesteht:

Festzuhalten ist: Keine einzige BAGS-Einstufung liegt über der Höchstbemessungsgrundlage 2011 von € 4.200,-- (die höchste Einstufung sogar um € 367,40 darunter!) - beim Land NEU liegen 121 Einstufungen (!) über der Höchstbemessungsgrundlage von € 4.200,--.

Keinesfalls wurde also auch die Gehaltstafel Land ALT zum Vergleich herangezogen, die meines Erachtens fairerweise unbedingt den Parameter bilden müsste, denn daran haben sich auch diese beiden privaten Sozialeinrichtungen seinerzeit vor dem Inkrafttreten des BAGS-KV annähernd orientiert.

Was hätte uns Land ALT anzubieten: Bei den Vertragsbediensteten primär die Schemata für Angestellte (Entlohnungsschema I) und Arbeiter (Entlohnungsschema II):

- Automatisch kommt da zu den Gehaltsansätzen bei jedem Mitarbeiter in VB I eine Leistungszulage und eine Verwaltungsdienstzulage dazu (je nach Verwendungsgruppe von Verwendungsgruppe e Leistungszulage € 64,50 - a Leistungszulage € 209,10 sowie Verwaltungsdienstzulage von e - a Stufe 8 € 150,40 und ab a Stufe 9 € 191,--).
- In VB II kommt bei den Gehaltsansätzen von jedem Mitarbeiter gleichfalls eine Leistungszulage (P 1 - P 3 = € 81,60) sowie P 4 + 75 % P 3 - P 5 = € 64,50).
Die Verwaltungsdienstzulage ist gleich hoch wie bei VB I, konkret € 150,40.

- Land ALT Schema I - Angestellte mit 5 Verwendungsgruppen - Bandbreite der Gehaltstafel: 1.489,20 (e Stufe 1) bis 4.517,40 (a Stufe 26) - Anmerkung a, b, c geht bis Stufe 26 - d und e bis Stufe 27!
- Land ALT Schema II - Arbeiter mit 5 Verwendungsgruppen - Bandbreite der Gehaltstafel: 1.495,30 (p 5 Stufe 1) bis € 2.566,80 (p 1 Stufe 27)
Anmerkung: Alle Verwendungsgruppen gehen hier bis Stufe 27!

Im ersten Jahr der Anstellung wurde in den Schemata Land ALT die Leistungszulage noch nicht gewährt! Diese Regelung fand ihre Fortsetzung in Land NEU durch dem Umstand, dass im ersten Anstellungsjahr nur 95 % der Einstufung bezahlt werden!

Wenn man nun in ALT auch die Schemata der Beamten anschauen würde, dann bewegen wir uns in ganz anderen Welten ... auch da gibt es primär zwei Schemata mit der Unterscheidung ALLGEMEINE VERWALTUNG und HANDWERKLICHE VERWENDUNG: Eingerechnet mit Verwaltungsdienstzulage und Leistungszulage haben wir da eine Bandbreite von € 1.458,60 Dienstklasse I E 1 bis Dienstklasse IX Stufe 6 € 8.209,90. Und dann gibt's aber dazu noch weitere ausbaufähigen besseren Besoldungsmöglichkeiten bei der 2. DAZ (= Dienstalterszulage, kommt dann zum Tragen, wenn das Gehaltsschema bereits komplett durchlaufen ist und man nicht mehr vorrücken kann) kann man dann bis zu € 9.054,20 kommen. Bei den Beamten müsste ich aber noch mehr in die Tiefe gehen, denn da gibt es viele Sonderbestimmungen ... die sicherlich Interessantes zu Tage fördern würden.

Und im Schema ALT gab es bei ALLEN Vertragsbediensteten automatisierte Sondervorrückungen:

- Beim Erreich der Stufe 4 sprang man automatisch in die Stufe 6.
- Beim Erreichen der Stufe 11 automatisch in die Stufe 13.
- Beim Erreichen der Stufe 16 automatisch in die Stufe 18.

Denn nur so konnte auch garantiert werden, dass bei einem Laufbahnbeginn mit z. B. 18 Jahren das Gehaltsschema bis zur Spitze zum Tragen kam.

Weil: Bei 26 oder 27 Gehaltsstufen ohne Sondervorrückung würde man bei Start mit 18 Jahren die 26. Stufe mit 69 Jahren erreichen, die 27. mit 71 Jahren.

Das heißt: Die Sondervorrückungen waren absolut NOTWENDIG!!!!

Deshalb habe ich absolut kein Verständnis dafür, dass früher gegebene Sondervorrückungen bei pro mente (exit sozial hatte keine, da gab es aber

offensichtlich eine Zulage von 20 % des Bruttogehalts) offensichtlich kritisiert werden - denn da wurde ja jahrelang ohnehin nur vom Öffentlichen Dienst „abgeschrieben“. Und der Öffentliche Dienst bekam im Laufe einer Lebenskarriere gleich 6 Extra-Vorrückungen!

Zurück zum Vergleich des Landesrechnungshofes:

Was da passierte, war der Vergleich von „Äpfel mit Birnen“!

25 Verwendungsgruppen gestatten im Schema LAND NEU tatsächlich eine „Karriereplanung“. Auch wenn es nicht alle zum Landesamtsdirektor (LD 1) bringen werden.

Ein näherer Blick auf die einzelnen Verwendungsgruppen schadet hier nicht:

- LD 2: Leiter und Leiterin einer großen Abteilung - € 6.928,10 bis € 10.164,40.
- LD 3: Leiter und Leiterin einer großen Abteilung (Bzw. Abteilungsgruppe) mit besonderer Bedeutung - € 6.186,60 - € 9.037,10
- LD 4: Bezirkshauptmann und Bezirkshauptfrau - € 5.541,90 - € 8.058,60.
- LD 5: Abteilungsleiter und Abteilungsleiterin - € 4.981,30 - € 7.207,40.
- LD 6: Kaufmännischer DirektorIn (große Krankenanstalt) / Leiter und LeiterIn einer kleinen Abteilung - € 4.493,90 - 6.467,--.
- LD 7: Leiter u. Leiterin von bettenführenden Abteilungen ... sowie Instituten für physikalische Medizin / PflegedirektorIn (große Krankenanstalt) / Kfm. Direktor (Krankenanstalt mittlerer Größe) - € 4.070,10 - € 5.823,50.
- LD 8: AbteilungsleiterIn Bezirkshauptmannschaft / PflegedirektorIn (mittlerer Größe) - € 3.701,60 - € 5.263,90.
- LD 9: (Noch einmal) AbteilungsleiterIn Bezirkshauptmannschaft, Fachärzte mit spez. Kenntnissen / Konsiliarfachärzte - € 3.381,-- - € 4.775,90.
- LD 10: Fachärzte / Leitende Referenten - € 3.102,10 - € 4.354,40.

Und nun die Überlegung: Wäre nicht auch bei pro mente der ein oder andere Bereichsleiter oder Bezirksstellenleiter etc. eigentlich in etwa in einer Funktion / Position, die z.B. vergleichbar wäre mit einer AbteilungsleiterIn auf einer Bezirkshauptmannschaft (LD 9)?

Die 9 Verwendungsgruppen im BAGS-KV erfassen nämlich bei weitem nicht sämtliche Funktionen und Tätigkeiten, die im privaten Sozialbereich abzudecken sind: Diverse Funktionen kommen im KV überhaupt nicht vor - wo sind sie, die

Mitarbeiter in leitenden Funktionen wie die Personal- oder die Rechnungswesenleiter? Wo sind die Geschäftsführer, wo sind Controlling, Öffentlichkeitsarbeit etc. Der BAGS-KV hat es sich leicht gemacht und meint, da ist dann so einzustufen, wie jene Funktion die im KV aufgezählt ist und der verrichteten Tätigkeit am Nächsten kommt. Mit wem lassen sich den bitte solche Funktionen vergleichen? Eine wirklich berufliche Karrieremöglichkeit im privaten Sozialbereich, welche sich auch monetär zu Buche schlägt, kann man inzwischen mit Blick auf die gegebene Realität ausschließen.

Um tatsächlich die Breite der Funktionen die im privaten Sozialbereich gegeben ist realistisch abzudecken, bedürfte es einer Hinzunahme von weiteren Verwendungsgruppen oder klaren Leitungs- und Funktionszulagen (die ja im Rechnungshof-Bericht de-facto in Abrede gestellt werden „durch Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe abgedeckt“ heißt es da ...).

Fazit: Der Vergleich hält meines Erachtens nicht: ALTE Mitarbeiter im privaten Sozialbereich sind mit ALTEN Vertragsbediensteten und selbstverständlich auch mit dem Beamtenschema im Öffentlichen Dienst zu vergleichen - und das passiert überhaupt nicht!

Und auch um das spezielle Wissen über die Gestaltungsgrundsätze eines Kollektivvertrages ist es offensichtlich nicht unbedingt gut bestellt, da der Landesrechnungshof naturgemäß von der Rechtssituation im Öffentlichen Dienst ausgeht: Denn wenn seitens des Landesrechnungshofes eingefordert wird, dass sich die Vertragspartner des BAGS-KV grundsätzlich an die vereinbarten Regelungen halten sollen und dabei die Aussage getroffen wird, dass die Erschwerniszulage in Pauschalform generell nicht als fixer Gehaltsbestandteil angesehen werden kann, dann ist das zwar eine Meinung, aber sicherlich keine Rechtsauskunft.

Der öffentliche Dienst selbst war und ist bis heute beim alten Gehaltsschema mit Erschwerniszulagen nicht so schlecht ausgestattet:

Erschwerniszulagen sind vorgesehen bei:

- Ärzteschreibkräften und LeiterInnen der medizinischen Schreibdienste - € 59,90
- Im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege auf Dialysestationen - € 106,50
- In der Intensivpflege - € 207,60
- In der OP- und Anästhesiepflege - € 170,80
- In der Intensivüberwachung - € 53,30

- Für das Diplomierte Personal in Aufwachbereichen - € 170,80
- Für das Pflegepersonal und das med-techn. Personal - € 122,90
- Für Schreibkräfte - € 34,20 bzw. € 45,90
- Für Küchenpersonal - € 26,70
- Für das Wäscherei- und Bügelpersonal - € 26,70

Denn die Kollektivvertragspartner haben so manches, was im Kollektivvertrag paktiert ist, der Gestaltungsfreiheit in den Einrichtungen selbst überlassen: Zwar ist ein kleiner Teil von Leitungs- und Funktionszulagen definiert (wie z. B. eine Stationsleitungszulage, oder jene für die Leitung eines sozialökonomischen Beschäftigungsbetriebs bzw. eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes) aber klar ist unter § 31 definiert: Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln.

Und auch die Höhe der SEG-Zulage kann im Betrieb beim Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung sogar höher ausfallen, als die derzeitige im BAGS-KV genannte Pauschale von € 155,33. Nur ist laut § 68 Absatz 5 Ziffer 5 des Einkommensteuergesetzes konkret zu definieren, für welche spezielle „Form der Erschwernis“ die Zulage gebührt, damit sie nämlich auch steuerfrei ausbezahlt werden kann.

Und generell weiß man, dass Kollektivverträge im Regelfall nur die unterste Grenze der Besoldung bilden, oder wie Universitäts-Professor Dr. Franz Schrank in einem arbeitsrechtlichen Vortrag, dem ich beiwohnte meinte: „Die Kollektivvertragsentlohnung ist lediglich die mindeste Mindestentlohnung bei chronischer Erfolglosigkeit“. In der Wirtschaft ist eine etwa durchschnittliche 20 %ige Entlohnung über dem Kollektivvertrag üblich und im Falle des BAGS-Kollektivvertrages wird vom Kostenträger offensichtlich lediglich nicht mehr als die blanke Gehaltstabelle akzeptiert?

Pro mente und exit sozial haben offensichtlich nun mit dem Kostenträger und intern zwischen ihren Geschäftsführungen und Betriebsräten paktiert, dass sie ihre Mitarbeiter mit Alt-Gehältern in einer Phase von 10 Jahren - also bis 2020 auf das BAGS-Niveau drücken werden. Wie das konkret gelingen soll, ist mir nicht bekannt. Und was heißt auch BAGS-Niveau? Sind da nun allfällige Leitungs- oder Funktionszulagen inkludiert oder nicht?

Das Chancengleichheitsgesetz - in dem auch von Qualität gesprochen wird - ist im Jahr 2008 im Landtag beschlossen worden. Wenn diese Qualität tatsächlich ernst gemeint ist und diese nicht nur als schriftliches Bekenntnis im Gesetz formuliert bleibt, sondern ganz konkret auch im praktischen Alltag Gestalt annehmen und gelebt werden soll, wird es meines Erachtens notwendig sein,

zukünftig auch MitarbeiterInnen der privaten Sozialeinrichtungen in Oberösterreich genau jene Wertschätzung und Fairness angedeihen zu lassen - wie dies für Landesbedienstete ganz selbstverständlich ist. Das was ich derzeit bei diesen MitarbeiterInnen oftmals erlebe, sind im Hinblick auf die Umsetzung des Normkostenmodells und der Leistungsverträge und den damit meist verbundenen verstärkten enormen Kostendruck auf ihre Arbeitgeber Hilflosigkeit, Verunsicherung, Irritation und Frust - bis hin zu Existenzängsten. Und wenn die Köpfe der MitarbeiterInnen durch Existenzängste blockiert sind, ist es für sie schwierig bis unmöglich, ihr Hauptaugenmerk und ihre Konzentration auf ihre berufliche Tätigkeit zu richten und dabei auch noch qualitativ hochwertig zu arbeiten. Hier sehe ich die handelnden OÖ. Landesregierungsmitglieder ernsthaft gefordert, die bereits erfolgte massive Verunsicherung in der privaten Soziallandschaft Oberösterreichs ernst zu nehmen und alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um nachhaltig zu einem fairen Umgang mit allen oberösterreichischen DienstnehmerInnen des Sozialbereiches beizutragen.

Überraschend ist die Gewerkschaft seit den KV-Verhandlungen 2010 nach Jahren der Zugeständnisse und das Ent- und Abwerten der „alten“ Mitarbeiter durch den Sideletter endlich aufgewacht. Erstmals wurde in der Geschichte des BAGS-KV die alten Gehaltstabellen jener Mitarbeiter, die noch nicht in den BAGS-KV optiert sind, linear um 1 % erhöht. Das ist tatsächlich eine Sensation, erstmals seit dem Jahr 2004 wurde hier für die „alten“ Mitarbeiter ein ganzes Prozent in jeder einzelnen Gehaltsstufe der einzelnen Verwendungsgruppen der alten Gehaltstabellen erhöht! Ein Vorgang, der für den Öffentlichen Dienst völlig normal ist, noch nie wurde dort seit der Einführung des Gehaltsschemas NEU die alten Schemata VB I und VB II bzw. die Beamstenschemata bei den jährlichen Gehaltsverhandlungen um auch nur einen einzigen Cent schlechter gestellt, als diejenigen Bediensteten, für welche das Gehaltsschema NEU gilt. Und mit den BAGS-KV Verhandlungen 2011 wurde dies fortgesetzt. Die Erhöhung im BAGS-KV selbst betrug 2 %, die IST-Lohn-Erhöhung für die alten Mitarbeiter 1,85 % und die alten Gehaltstabellen wurden um 1,5 % angehoben. Und das ist im Vergleich zu den 0,85 % im Öffentlichen Dienst beinahe sensationell! Seitens des Kostenträgers wurde mit einer entsprechenden 0 % Budgeterhöhung reagiert, was die privaten Sozialeinrichtungen natürlich in ziemliche Budgetnöte gestürzt hat.

Christian AICHMAYR