

Pflegekräfte in Wattens fordern Umstieg ins neue Gehaltssystem!

Die Tiroler Pflegekräfte stehen vor Unsicherheiten im Gehaltssystem. Eine Petition fordert eine Umstellung auf neue Vergütung.

Wattens, Österreich - In der Tiroler Pflege ist ein dramatischer Umbruch im Gang: Rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind noch im alten Gehaltssystem der Tirol Kliniken beschäftigt. Etwa die Hälfte der rund 60 Altvertragsangestellten in Wattens, wie Personalvertreterin Maria Sachsenmaier berichtet, interessiert sich für ein Wechsel in das neue Gehaltssystem. Die Unsicherheit, ob dieser Schritt tatsächlich finanziell rentabel ist, sorgt jedoch für großen Unmut unter den Beschäftigten. Viele wissen nicht, ob sie zu den 700 zählen, die im alten System besser abschneiden, oder zu den 350, die von dem neuen Gehaltsmodell tatsächlich profitieren würden, was laut der Zentralbetriebsrätin Birgit Seidl die Stimmung erheblich belastet.

Die Lage wird zusätzlich verschärft durch die schmerzhafteste Erkenntnis, dass das Optierungsfenster, in dem sich Beschäftigte ins neue System entscheiden konnten, längst geschlossen ist. Wer im Altvertrag bleibt, kann von den seit 1. Januar erhöhten Einstiegsgehältern und Zulagen für Nacht- und Wochenenddienste nicht profitieren. Die Liste Fritz, vertreten durch Andrea Haselwanter-Schneider, fordert die Eröffnung dieses Fensters erneut und beklagt eine „Spaltung“ unter den Pflegekräften. In einer bevorstehenden Petition wird die Anpassung des Vergütungssystems gefordert, um den Pflegeberufen eine faire Chance im neuen Gehaltssystem zu

geben.

Verknüpfung von Gehalt und Unternehmenskultur

Die unklare Gehaltssituation in der Pflege ist nicht nur ein lokal begrenztes Problem, sondern spiegelt auch die Herausforderungen wider, die in anderen Branchen bei der Einführung neuer Gehaltssysteme auftreten können. Dies wird auch in einem Projekt deutlich, das sich mit der Gestaltung eines neuen Gehaltssystems in einem Unternehmen im Wandel befasst. Wie [mot-hr.de](#) berichtet, wurde dabei das Ziel verfolgt, Gehalt und Unternehmenskultur zu vereinen. Durch die Entwicklung eines transparenten und marktfähigen Gehaltssystems soll der Fokus auf der persönlichen Entwicklung und der Teamdynamik liegen, anstatt auf dem individuellen Wettbewerb um Gehälter.

In diesem agilen Transformationsprozess wurden die Gehaltskomponenten so gestaltet, dass sie die Werte des Unternehmens widerspiegeln und die Mitarbeiter aktiv in die Entwicklung einbezogen. Der iterative Ansatz des Gehaltsprojekts zeigt, dass eine wertschätzende Unternehmenskultur und ein integrativer Entwicklungsprozess notwendig sind, um ein faires und motivierendes Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter zugehörig fühlen.

Details	
Ort	Wattens, Österreich
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• tirol.orf.at• mot-hr.de

Besuchen Sie uns auf: [die-nachrichten.at](#)