

Gehaltsvergleich

Gesundheitsberufe



Kontakt:

Upstyle Consulting GmbH

Dr. Conrad Pramböck

Mobil: +43 - 676 - 534 12 57

cp@upstyle-consulting.com

www.upstyle-consulting.com

August 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Management Summary	4
1.1. Ziel und Zweck des Berichts.....	4
1.2. Methodik der Datenerhebung.....	4
1.3. Einbezogene Vergütungselemente	4
1.4. Ergebnisse: Vergleich mit Gesamtösterreich	5
1.5. Vergleich mit Südtirol.....	5
1.6. Vergleich mit Süddeutschland	5
1.7. Umgang mit Limitationen der Erhebung	6
1.8. Zusammenfassung	7
2. Aufgabenstellung.....	8
2.1. Ziel und Zweck des Berichts.....	8
2.2. Methodik der Datenerhebung.....	8
2.3. Einbezogene Vergütungselemente	11
2.4. Zusatzleistungen.....	11
2.5. Nicht einbezogene Vergütungselemente.....	12
3. Methodik der Datenerhebung	12
3.1. Datengrundlage	12
3.2. Festlegung der Erhebungsinstrumente	12
3.3. Auswahl der Teilnehmer	13
3.4. Datenerhebung	13
3.5. Datenvalidierung und -aufbereitung.....	14
3.6. Datenauswertung	14
4. Limitationen der Erhebung	15
4.1. Unterschiede der Tätigkeitsbereiche	15
4.2. Verschiedene Ausbildungsstandards und Berufszulassungen.....	15
4.3. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen	15
4.4. Zuverdienstmöglichkeiten.....	15
4.5. Repräsentative Medianwerte, keine Ausreißer nach oben	16

4.6.	Unterschiede in den nationalen Steuersystemen und Sozialabgaben.....	16
4.7.	Variabilität der Lebenshaltungskosten zwischen den Regionen.....	16
4.8.	Antwortverzerrungen und Datenlücken in der Umfrage.....	17
4.9.	Variationen in der Vergütungsstruktur für Zusatzleistungen.....	17
4.10.	Unterschiedliche Wochenarbeitszeit	17
4.11.	Umgang mit den Limitationen.....	17
5.	Vergleich mit Gesamtösterreich	18
5.1.	Erhebung	18
5.2.	Annahmen	19
5.3.	Ergebnisse	20
5.4.	Zu erwartende Ergebnisse	20
6.	Vergleich mit Südtirol	21
6.1.	Erhebung	21
6.2.	Besonderheiten	21
6.3.	Ergebnisse	22
6.4.	Zu erwartende Ergebnisse	23
7.	Vergleich mit Süddeutschland.....	23
7.1.	Erhebung	23
7.2.	Besonderheiten	24
7.3.	Ergebnisse	26
7.4.	Zu erwartende Ergebnisse	27
8.	Anhang.....	28
8.1.	Vergleich zu Gesamtösterreich	28
8.2.	Vergleich zu Südtirol	39
8.3.	Vergleich zu Süddeutschland	42
9.	Kontakt	47

1. Management Summary

1.1. Ziel und Zweck des Berichts

Der vorliegende Bericht, in Auftrag gegeben vom Amt der Tiroler Landesregierung, zielt darauf ab, die Gehaltssysteme im Gesundheitsbereich in Tirol extern zu evaluieren. Ziel ist es, die Gehälter verschiedener Berufsgruppen im Gesundheitswesen im Vergleich zwischen Tirol mit

- Österreich
- Süddeutschland und
- Südtirol

zu analysieren und auszuwerten. Der Anhang unten enthält alle ausgewerteten Daten im Vergleich.

1.2. Methodik der Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum zwischen April und Mai 2024 mit den jeweils aktuellen Gehaltsdaten aus dem 1. Quartal 2024 durch eine umfassende Umfrage und Datensammlung in Tirol, Südtirol, Süddeutschland und anderen österreichischen Bundesländern. Verwendet wurden standardisierte Fragebögen, die spezifische Gehaltsbestandteile und Berufsgruppen erfassten. Die Erhebung erfolgte zu verschiedenen Zeitpunkten der Berufskarriere:

- zu Beginn
- nach 11 Jahren und
- am Ende der Berufslaufbahn.

Die in der Erhebung berücksichtigten Tiroler Gesundheitseinrichtungen umfassen

- die Tirol Kliniken
- drei Bezirkskrankenanstalten
- fünf Alten- und Pflegeheime sowie
- vier Sozial- und Gesundheitssprengel.

Für Gesamtösterreich wurden die Ergebnisse des jährlichen Gehaltsvergleichs der Gesundheitsträger herangezogen. Aufgrund der bestehenden Systematik des Gehaltsvergleichs innerhalb Österreichs wurde das Gehalt beim Berufseinstieg, im Alter von 45 Jahren sowie am Karriereende dargestellt, um noch aussagekräftigere Daten zu erhalten. Daten aus Südtirol wurden von der Abteilung Gesundheit der Autonomen Provinz Bozen bereitgestellt. Für den Gehaltsvergleich in Süddeutschland wurden Daten aus 15 repräsentativen Einrichtungen in Bayern und Baden-Württemberg erhoben.

1.3. Einbezogene Vergütungselemente

In die Analyse wurden folgende Vergütungselemente einbezogen:

- Grundgehalt
- Zulagen

- Überstunden und Dienste

In der Erhebung wurden folgende Vergütungsdaten nicht berücksichtigt:

- Einnahmen aus der Behandlung von PrivatpatientInnen: Einmalige oder periodische Zahlungen, die an bestimmte Leistungsziele oder Kriterien gekoppelt sind.
- Einmalige Sonderzahlungen: Zahlungen, die nur unter bestimmten Bedingungen oder zu besonderen Anlässen gewährt werden.
- Pensionsleistungen: Beiträge zu Pensionskassen oder andere Altersvorsorgeleistungen, die nicht direkt das aktuelle Gehalt betreffen.

Diese Auslassungen wurden bewusst vorgenommen, um die Vergleichbarkeit der Grundgehälter und regelmäßig bezahlten Vergütungselemente zu gewährleisten und eine Verzerrung der Gehaltsdaten durch unregelmäßige oder zusätzliche Zahlungen zu vermeiden.

1.4. Ergebnisse: Vergleich mit Gesamtösterreich

Die Gehälter der Gesundheitsberufe in Tirol liegen im **österreichweiten Vergleich im Bereich des Marktmedians**. Alle Positionen mit Ausnahme von Hebammen beim Berufseinstieg sowie Geschäftsführende Ärzt:innen zeigen Abweichungen von plus/minus 4 % vom Median, was im Vergleich zu anderen branchenübergreifenden Gehaltsstudien von Upstyle Consulting ein zu erwartendes Ergebnis darstellt. Im österreichweiten Vergleich sind keine Alten- und Pflegeheime und keine SGS enthalten.

1.5. Vergleich mit Südtirol

Im **Vergleich zu Südtirol** liegen die **Gehälter in Tirol durchschnittlich 20 % höher**, mit Abweichungen meist zwischen 10 und 30 %. Beispielsweise verdienen DGKP in Tirol durchschnittlich um 26 % mehr als in Südtirol, Fachärzte durchschnittlich um 22 %. Nur in Pflegeberufen beträgt der Unterschied teilweise 30 bis 40 %, z.B. Pflegeassistent:innen durchschnittlich 39 %. Auch dieses Ergebnis deckt sich mit unseren aktuellen branchenübergreifenden Gehaltsstudien.

1.6. Vergleich mit Süddeutschland

Die **Gehälter in Tirol liegen im Schnitt um 12 % niedriger als in den Vergleichspositionen in Süddeutschland**. Die Schwankungsbreite liegt zwischen 5 % (z.B. DGKP mit Spezialisierung) und 25 %. Speziell im ärztlichen Bereich und bei Leitungsfunktionen (z.B. Stationsleitung) liegen die Gehälter in Tirol etwa 10 % niedriger als in Süddeutschland. Bei einigen Positionen im medizinisch-technischen Dienst betragen die Unterschiede sogar mehr als 25 %, z.B. bei Diätolog:innen.

1.7. Umgang mit Limitationen der Erhebung

Das vorliegende Datenmaterial bietet eine verlässliche Grundlage für die Analyse der Gehaltsstrukturen im nationalen und internationalen Vergleich. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Erhebung mehrere Limitationen aufweist. Um die möglichst starke Vergleichbarkeit der Gehälter herzustellen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen, um trotz der genannten Limitationen eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen:

Unterschiede der Tätigkeitsbereiche: Unterschiedliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb derselben Berufsgruppe können die Vergleichbarkeit einschränken. **Standardisierung der Tätigkeitsbereiche:** Durch Befragung von Personen, die mit den nationalen Unterschieden der Tätigkeiten vertraut sind, wurde sichergestellt, dass ähnliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb derselben Berufsgruppe verglichen werden.

Verschiedene Ausbildungsstandards und Berufszulassungen: Variierende Anforderungen führen zu unterschiedlichen Gehaltsstrukturen. **Harmonisierung der Ausbildungsstandards und Berufszulassungen:** Informationen zu den Ausbildungsstandards und Berufszulassungen wurden gesammelt und analysiert, um die Vergleichbarkeit der Gehaltsstrukturen trotz unterschiedlicher Anforderungen zu gewährleisten.

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen: Variationen in Arbeitszeiten und Schichtsystemen beeinflussen die Vergütung. **Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen:** Daten zu Arbeitszeiten, Schichtsystemen und anderen relevanten Arbeitsbedingungen wurden standardisiert erhoben und in die Analyse einbezogen.

Zuverdienstmöglichkeiten: Nebentätigkeiten und Einnahmen aus der Behandlung von PrivatpatientInnen wurden nicht berücksichtigt. **Ausklammerung von Zuverdienstmöglichkeiten:** Um die Basisvergütung besser vergleichen zu können, wurden Zuverdienstmöglichkeiten wie Nebentätigkeiten und Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten nicht in die Gehaltsanalyse einbezogen.

Repräsentative Medianwerte: Die Verwendung von Medianwerten eliminiert extreme Gehaltsunterschiede. Die Verwendung dieser Kennzahl (Mediane) führt zu den aussagekräftigsten Ergebnissen bei Gehaltsvergleichen.

Unterschiede in den Steuersystemen: Verschiedene Steuersysteme und Sozialabgaben beeinflussen die Nettogehälter. Dieser Punkt wird in dieser Analyse nicht behandelt.

Lebenshaltungskosten: Unterschiedliche Lebenshaltungskosten zwischen den Regionen beeinflussen die reale Kaufkraft. Dieser Punkt wird in dieser Analyse nicht behandelt.

Antwortverzerrungen und Datenlücken: Unvollständige oder verzerrte Angaben können die Genauigkeit der Aussagen beeinträchtigen. **Minimierung von Antwortverzerrungen und Datenlücken:** Um die Genauigkeit der Daten zu erhöhen, wurden mehrere voneinander unabhängige Datenquellen verwendet. Es wurden auch Maßnahmen ergriffen, um potenzielle Antwortverzerrungen zu identifizieren und zu korrigieren, wie z.B. die Validierung der Daten durch Vergleich mit bestehenden Statistiken.

Trotz der genannten Limitationen bleibt das erhobene Datenmaterial aussagekräftig, da aufgrund der getroffenen Maßnahmen für die analysierten Positionen eine hohe Vergleichbarkeit gewährleistet werden kann.

1.8. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Analyse zeigen ein Nord-Süd-Gefälle im Gehaltsniveau im Gesundheitsbereich in den untersuchten Regionen:

- Die Gehälter im Gesundheitsbereich in Tirol liegen **im mittleren Bereich im Vergleich zu ähnlichen Positionen in Österreich**. Nur in seltenen Fällen liegen die Tiroler Gehälter im obersten Bereich. Dies entspricht auch den Werten aus branchenübergreifenden Gehaltsvergleichen, die Upstyle Consulting laufend erhebt.
- Das Gehaltsniveau für die untersuchten Gesundheitsberufe liegt in Tirol **rund 20 % höher als in Südtirol**, was einen erwartbaren Wert aufgrund unserer branchenübergreifenden Gehaltsstudien darstellt.
- Im **Vergleich zu Süddeutschland** liegen die Gehälter in Tirol **rund 12 % darunter**. In branchenübergreifenden Vergleichen von Upstyle Consulting ist die Abweichung der Gehälter zwischen Tirol und Süddeutschland, insbesondere zu den Ballungszentren München und Stuttgart, deutlich höher und liegt branchenübergreifend bei durchschnittlich rund 30 %.

Zusammengefasst nimmt Tirol bei den Gehältern im Gesundheitsbereich eine Zwischenposition ein: Höher als Südtirol, im Bereich des Medians im Vergleich zu Gesamtösterreich, aber niedriger als Süddeutschland.

2. Aufgabenstellung

2.1. Ziel und Zweck des Berichts

Der vorliegende Bericht, in Auftrag gegeben vom Amt der Tiroler Landesregierung, zielt darauf ab, die Gehaltssysteme im Gesundheitsbereich in Tirol extern zu evaluieren. Ziel ist es, die Gehälter verschiedener Berufsgruppen im Gesundheitswesen im Vergleich zwischen Tirol mit

- Österreich
- Süddeutschland und
- Südtirol

zu analysieren und auszuwerten.

2.2. Methodik der Datenerhebung

Die Datenerhebung für diesen Bericht basiert auf einer umfassenden Umfrage und Datensammlung in Gesundheitseinrichtungen in Tirol, Südtirol, Süddeutschland und anderen österreichischen Bundesländern. Die Erhebung erfolgte mittels standardisierter Fragebögen, die spezifische Gehaltsbestandteile und Berufsgruppen erfassen.

Konkret wurden Daten zu folgenden Berufen erhoben:

1. Pflegedienstleitung / pflegerische Aufsicht
2. Wohnbereichsleitungen/Stationsleitungen
3. Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen
4. Pflegefachassistent:innen
5. Pflegeassistent:innen
6. Diplomsozialbetreuer:innen
7. Fachsozialbetreuer:innen
8. Heimhelfer:innen
9. Pflegedirektor:in
10. Ambulanz- und Funktionsleitungen
11. Physiotherapeut:innen
12. Biomedizinische Analytiker:innen
13. Radiologietechniker:innen
14. Diätolog:innen
15. Ergotherapeut:innen
16. logopädisch-phoniatisch-audiologischer Dienst
17. Orthoptist:innen
18. Gipsassistent:innen
19. Laborassistent:innen
20. Obduktionsassistent:innen
21. Operationsassistent:innen
22. Ordinationsassistent:innen
23. Röntgenassistent:innen

24. Medizinische Fachassistent:innen
25. Kardiotechniker:innen
26. Hebammen
27. Sanitäter:innen
28. Operationstechnische Assistent:innen
29. Psycholog:innen
30. Psychotherapeut:innen
31. Diplomsozialarbeiter:innen
32. Heilmasseur:in
33. Ärzt:innen
34. Fachärzt:innen
35. Oberärzt:innen
36. Leitende Oberärzt:innen
37. Ärzt:innen in Ausbildung
38. Geschäftsführende Ärzt:innen
39. Klinisch praktisches Jahr (KPJ)

Die Daten wurden zu verschiedenen Zeitpunkten der Berufskarriere erhoben, um eine fundierte Vergleichsanalyse zu ermöglichen. Diese Zeitpunkte sind:

- Zu Beginn der Berufslaufbahn
- nach 11 Jahren
- Am Ende der Berufslaufbahn

Üblicherweise liegt das Alter zu Beginn der Berufslaufbahn bei 22 bis 24 Jahre. In ausgewählten Fällen, insbesondere bei Ärzten und Führungskräften, wurde ein höheres Einstiegsalter gewählt.

Aufgrund der bestehenden Systematik des Gehaltsvergleichs innerhalb Österreichs wurde von dieser Struktur abgewichen, um noch aussagekräftigere Daten zu erhalten. In diesen Fällen wurde das Gehalt beim Berufseinstieg, im Alter von 45 Jahren sowie am Karriereende dargestellt.

Bei den einbezogenen Tiroler Gesundheitsorganisationen handelt es sich um:

- die Tirol Kliniken mit rund 3.000 Vollzeitäquivalenten
- drei Bezirkskrankenanstalten in Tirol mit insgesamt rund 2.000 Vollzeitäquivalenten,
- fünf Alten- und Pflegeheime in Tirol mit insgesamt rund 1.000 Vollzeitäquivalenten sowie
- vier Sozial- und Gesundheitssprengel in Tirol mit insgesamt rund 100 Vollzeitäquivalenten.

Für Gesamtösterreich wurden die Ergebnisse des jährlichen Gehaltsvergleichs der Gesundheitsträger verwendet, dessen Methodik vergleichbar mit diesem Projekt ist. Die Daten stammen aus allen maßgeblichen Krankenanstalten aus allen 9 Bundesländern. Es sind keine Alten- und Pflegeheime und keine Sozial- und Gesundheitssprengel enthalten. Die Daten aus diesem Vergleich wurden anonymisiert von den Tirol Kliniken zur Verfügung gestellt.

Für diese Analyse wurde ein gewichteter Mittelwert verwendet, da die Größe der Kliniken (gemessen an der Mitarbeiteranzahl) in den Bundesländern variiert. Durch diese Berücksichtigung der Größenunterschiede kann ein Medianwert errechnet werden, der die tatsächliche Bedeutung

unterschiedlicher Klinikgrößen für das Gesamtbild des Gehaltsniveaus widerspiegelt und repräsentativ ist.

Folgende Werte wurden zur Ermittlung des gewichteten Mittelwerts verwendet:

Bundesland	Prozentsatz
WIGEV (Wien)	28,34%
NOE-LGA (Niederösterreich)	18,72%
KAGes (Steiermark)	15,87%
OÖG (Oberösterreich)	11,79%
tirol kliniken (Tirol)	7,31%
KABEG (Kärnten)	6,84%
SALK (Salzburg)	5,49%
KHBG (Vorarlberg)	3,67%
GESBL (Burgenland)	1,97%

Die Daten aus Südtirol wurden von der Abteilung Gesundheit der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol bereitgestellt, speziell vom Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen.

Für den Gehaltsvergleich im Gesundheitsbereich in Süddeutschland wurden 15 Einrichtungen in Bayern und Baden-Württemberg ausgewählt, die eine breite und repräsentative Basis für die Analyse bieten. Diese Einrichtungen umfassen sowohl universitäre als auch kommunale Krankenhäuser, die sich durch eine umfassende medizinische Versorgung und eine bedeutende Rolle im regionalen Gesundheitswesen auszeichnen.

Die untersuchten Einrichtungen haben eine Größe von 300 bis 5.000 Vollzeitäquivalenten und sind damit im Schnitt größer als vergleichbare Einrichtungen in Tirol. Bei der Erhebung wurde auf eine möglichst vergleichbare regionale Verteilung geachtet. Die Analyse enthält daher sowohl Daten aus größeren Krankenhäusern mit 1.000 bis 5.000 Vollzeitäquivalenten als auch Daten aus kleineren kommunalen Krankenhäusern mit 300 bis 800 Vollzeitäquivalenten.

Nicht berücksichtigt wurden kleinere oder spezialisierte Einrichtungen wie Fachkliniken, Rehabilitationskliniken, Privatkliniken, ambulante Versorgungszentren oder kleine ländliche Krankenhäuser, die nur eine eingeschränkte Palette an medizinischen Dienstleistungen bieten und spezialisierte Gehaltsstrukturen haben, die nicht repräsentativ für den Gesundheitssektor sind.

2.3. Einbezogene Vergütungselemente

Gerade in Gesundheitsberufen ist es erforderlich, genau zu definieren, welche Vergütungselemente miteinander verglichen werden. Anders als bei zahlreichen anderen Positionen am Markt wird nicht nur das Grundgehalt sowie ein allfälliger Bonus bezahlt. Das Vergütungspaket umfasst auch zahlreiche andere Leistungen, die standardisiert bzw. unter bestimmten Annahmen erhoben werden müssen, um stimmige Aussagen treffen zu können.

Im Rahmen dieser Gehaltsanalyse wurden folgende Vergütungselemente in den Vergleich einbezogen:

Grundgehalt: Das Basisgehalt, das regelmäßig und unabhängig von der Arbeitsleistung ausbezahlt wird.

Regelmäßig bezahlte Prämien und durchgehend bezahlte Zulagen: Zusätzliche Zahlungen, die kontinuierlich geleistet werden und nicht an besondere Bedingungen geknüpft sind, nämlich SEG und EEZG.

Überstunden und Dienste: Vergütung für geleistete Mehrarbeit über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus. Dazu gehören verlängerte Dienste, Nachtdienste sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Für die Analyse wurden folgende Annahmen getroffen:

- **Dienste für Ärzte:** Durchschnittlich 3,3 verlängerte Dienste pro Monat.
- **Dienste für Pflegeberufe:** 5 Nachtdienste pro Monat sowie 24 Sonn- und Feiertagsdienste pro Jahr.

2.4. Zusatzleistungen

In dieser Analyse wurden folgende Zusatzleistungen in Tirol erhoben, aber nicht in den Gehaltsvergleich miteinbezogen:

Arbeitszeit und Urlaub: Die Erhebung umfasst die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche, Sonderurlaub, Anschlusskarenzen und Sabbaticals.

Vergütungen: Dienstjubiläen und Einspringerboni.

Arbeitsplatzbezogene Leistungen: Bereitgestellte Parkplätze sowie Angebote für Essen und Getränke.

Mobilität und Fahrtkosten: Job-Tickets und Fahrtkostenzuschüsse.

Familienfreundliche Leistungen: Angebote zur Kinderbetreuung.

Wohnen und Lebensqualität: Wohnmöglichkeiten wie Dienstwohnungen sowie Freizeitangebote wie Schikarten und Fitnessprogramme.

Üblicherweise werden diese Rahmenbedingungen laut G-VBG 2012 (Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012) und LBedG (Landesbedienstetengesetz) gewährt, die die Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen für Mitarbeiter im öffentlichen Gesundheitswesen regeln.

Die wichtigsten Punkte, die durch dieses Gesetz abgedeckt werden, umfassen:

- wöchentliche Arbeitszeit
- Urlaub
- Sonderurlaub
- Vordienstzeiten
- Fahrtkostenzuschuss
- Einspringerbonus
- Überstundenzulage
- Dienstjubiläum
- Weihnachtsgeld

Alle weiteren Zusatzleistungen sind unter den analysierten Einrichtungen unüblich oder werden nur im Einzelfall auf Anfrage gewährt, wie etwa Anschlusskarenz oder Sabbatical.

2.5. Nicht einbezogene Vergütungselemente

Nicht in den Vergleich einbezogen wurden:

Einnahmen aus der Behandlung von PrivatpatientInnen: Einmalige oder periodische Zahlungen, die an bestimmte Leistungsziele oder Leistungskriterien gekoppelt sind.

Einmalige Sonderzahlungen: Zahlungen, die nur unter bestimmten Bedingungen oder zu besonderen Anlässen gewährt werden.

Pensionsleistungen: Beiträge zu Pensionskassen oder andere Altersvorsorgeleistungen, die nicht direkt das aktuelle Gehalt betreffen.

3. Methodik der Datenerhebung

3.1. Datengrundlage

Die Methodik der Datenerhebung für diesen Bericht umfasste mehrere Schritte, um eine umfassende und repräsentative Datenbasis zu gewährleisten. Der Prozess wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber, den relevanten Einrichtungen und unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Standards durchgeführt.

3.2. Festlegung der Erhebungsinstrumente

Zu Beginn wurde vom Auftraggeber ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der auf die spezifischen Bedürfnisse des Projekts abgestimmt war. Dieser Fragebogen erfasste detaillierte Informationen zu den Gehältern und Zusatzleistungen der verschiedenen Berufsgruppen im Gesundheitsbereich. Die Fragen waren darauf ausgelegt, die Höhe der Vergütungen zu

verschiedenen Zeitpunkten der beruflichen Laufbahn (Berufseinstieg, nach 11 Dienstjahren, im letzten Jahr der Beschäftigung) sowie die verschiedenen Gehaltsbestandteile (Grundgehalt, Prämien, Überstunden, Boni) systematisch zu erfassen.

Erhoben wurden folgende Vergütungselemente:

- Alter
- Stufe
- Gehaltsklasse
- Entgelt
- Zulagen 14-mal pro Jahr
- Zulagen 12-mal pro Jahr
- Jährliche Zuwendungen
- Brutto Jahresgehalt ohne Dienste
- Brutto Monatsgehalt ohne Dienste
- Überstunden Grundlage
- Dienstvergütung 3,5 Dienste 12-mal monatlich
- Dienstvergütung 40 Dienste jährlich
- Brutto Jahresgehalt mit Diensten
- Brutto Monatsgehalt mit Diensten

3.3. Auswahl der Teilnehmer

Die Umfrage richtete sich an

- 13 Gesundheitseinrichtungen in Tirol
- an das Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen in Südtirol sowie
- an 15 universitäre und kommunale Krankenhäuser in Süddeutschland.
- Die Daten aus Krankenanstalten aus den anderen österreichischen Bundesländern entstammen dem jährlichen Gehaltsvergleich der Träger.

Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte nach Kriterien wie Größe, Art der Einrichtung und geografische Lage, um eine möglichst breite und repräsentative Datenbasis zu gewährleisten.

3.4. Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum zwischen April und Mai 2024 mit den jeweils aktuellen Gehaltsdaten aus dem 1. Quartal 2024. Die Erhebung wurde in zwei Phasen durchgeführt:

Phase 1: Primärdaten wurden direkt bei den teilnehmenden Einrichtungen erhoben. Dies geschah durch das Ausfüllen des standardisierten Fragebogens, der per E-Mail versandt und nach Rücklauf ausgewertet wurde. Bei Bedarf wurden ergänzende Telefoninterviews durchgeführt, um Unklarheiten zu beseitigen und zusätzliche Informationen zu erhalten.

Phase 2: Sekundärdaten wurden aus branchenübergreifenden Studien von Upstyle Consulting eingesetzt, um die Vergleichswerte der Gesundheitsberufe in einen übergeordneten Zusammenhang zu setzen. Diese Daten erlaubten die Plausibilisierung der Primärdaten und ermöglichten eine umfassendere Analyse, um die Stimmigkeit der Daten zu bewerten. Upstyle Consulting erhebt seit 2017 branchenübergreifende Gehaltsdaten in Österreich und in ganz Europa. An den schriftlichen Umfragen unter Personalabteilungen von Unternehmen verschiedener Größenordnung und Branche beteiligen sich jedes Jahr:

- rund 600 Unternehmen mit rund 250.000 Datenpunkten in Österreich
- rund 700 Unternehmen mit rund 280.000 Datenpunkten in Deutschland
- rund 100 Unternehmen mit rund 25.000 Datenpunkten in Südtirol

3.5. Datenvalidierung und -aufbereitung

Nach der Datenerhebung wurden die gesammelten Daten validiert und aufbereitet. Dies beinhaltete die Prüfung auf Vollständigkeit und Konsistenz sowie die Bereinigung von Datenfehlern. Die validierten Daten wurden anschließend in ein einheitliches Format überführt und für die weitere Analyse vorbereitet.

3.6. Datenauswertung

Die Auswertung der Daten erfolgte mithilfe statistischer Methoden. Die Gehaltsdaten wurden nach Positionen, Regionen und anderen relevanten Kriterien analysiert und in Form von Tabellen und Grafiken dargestellt. Hierbei wurden Medianwerte berechnet, um eine Verfälschung der Vergleichsdaten durch Ausreißer zu vermeiden.

4. Limitationen der Erhebung

4.1. Unterschiede der Tätigkeitsbereiche

Die Variabilität in den spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb derselben Berufsgruppe kann zu unterschiedlichen Gehaltsniveaus führen, die nicht immer direkt vergleichbar sind. Insbesondere bei internationalen Gehaltsvergleichen sind die Positionen teilweise unterschiedlich definiert. Diese Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen können erhebliche Auswirkungen auf die Vergütung haben, was die Vergleichbarkeit der Gehaltsdaten einschränkt.

4.2. Verschiedene Ausbildungsstandards und Berufszulassungen

Unterschiede in den Ausbildungsanforderungen und Berufszulassungen zwischen den Regionen können zu abweichenden Gehaltsstrukturen führen. In einigen Ländern haben bestimmte Berufe höhere Ausbildungsanforderungen, was sich in höheren Gehältern widerspiegeln kann. Ebenso können Unterschiede in den Berufszulassungen und der Anerkennung von Qualifikationen die Gehälter beeinflussen. So dürfen etwa ausgebildete Masseure in Tirol nicht in Südtirol arbeiten.

4.3. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen

Variationen in den Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeiten, Schichtsysteme und Arbeitsbelastung, können die Gehaltsvergleiche beeinflussen. Einrichtungen, die intensivere Arbeitsbedingungen oder unregelmäßige Arbeitszeiten haben, bieten meist höhere Gehälter oder Zulagen, um die anspruchsvolleren Bedingungen auszugleichen. Arbeitsbelastung, die Häufigkeit von Überstunden und die Verfügbarkeit von Pausen und Erholungszeiten variieren erheblich und beeinflussen die Gesamtvergütung. Durch Standardisierung der Arbeitsbedingungen wurden diese Unterschiede möglichst vergleichbar gemacht.

Zur Standardisierung des Gehaltsvergleichs wurde trägerübergreifend eine Umrechnung auf eine einheitliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorgenommen. Dabei wurde beispielsweise bei einem Träger mit einer 38-Stunden-Woche das Gehalt zunächst durch 38 dividiert und anschließend mit 40 multipliziert. Auf diese Weise wurde die Wochenarbeitszeit für den Vergleich einheitlich angepasst.

4.4. Zuverdienstmöglichkeiten

Unterschiede in den Möglichkeiten für Nebentätigkeiten oder zusätzliche Einkommensquellen, wie private Praxis, Forschungstätigkeiten oder Einnahmen aus der Behandlung von PrivatpatientInnen, wurden nicht berücksichtigt. In einigen Regionen oder Einrichtungen können

Mitarbeiter durch zusätzliche Tätigkeiten signifikante Einkommenssteigerungen erzielen, was die Vergleichbarkeit der Hauptgehaltsdaten verfälschen könnte.

Besonders Einnahmen aus der Behandlung von PrivatpatientInnen, die oft in Kliniken und Krankenhäusern gezahlt werden, stellen eine erhebliche zusätzliche Einkommensquelle dar. Diese Gelder, die an spezielle Leistungen oder Einsätze gebunden sind, variieren stark zwischen den Abteilungen und Regionen und wurden in dieser Erhebung nicht berücksichtigt. Im Gegensatz zu Österreich bzw. Tirol sind Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten in Südtirol bzw. Süddeutschland nicht üblich.

4.5. Repräsentative Medianwerte, keine Ausreißer nach oben

Der Median ist ein nützliches Maß, um den typischen Verdienst zu bestimmen. Dies ist besonders relevant in Regionen mit großen Gehaltsspannen. In solchen Fällen können die Unterschiede zwischen den niedrigsten und höchsten Gehältern erheblich sein, und die Konzentration auf den Median kann dazu führen, dass diese Unterschiede nicht adäquat erfasst werden. Dies betrifft insbesondere Führungskräfte in großen Krankenhäusern im Vergleich zu kleineren, die einen unterschiedlich großen Verantwortungsbereich haben.

4.6. Unterschiede in den nationalen Steuersystemen und Sozialabgaben

Die unterschiedlichen Steuersysteme und Sozialabgaben in den Vergleichsregionen beeinflussen die Nettogehälter und damit die Vergleichbarkeit der Vergütung erheblich. Ein Bruttogehalt, das in einer Region als hoch gilt, kann durch höhere Steuer- und Abgabenlasten in der Nettovergütung erheblich reduziert werden, was die tatsächliche Kaufkraft beeinflusst. Darüber hinaus können die Sozialversicherungssysteme und andere obligatorische Abgaben variieren, was zu unterschiedlichen Nettogehältern führt. Diese Fragestellung wurde im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

4.7. Variabilität der Lebenshaltungskosten zwischen den Regionen

Unterschiede in den Lebenshaltungskosten, wie Mieten, Preise für Konsumgüter und Dienstleistungen, können die reale Kaufkraft der Gehälter erheblich beeinflussen. Ein Gehalt, das in einer Region als ausreichend angesehen wird, könnte in einer anderen Region aufgrund höherer Lebenshaltungskosten unzureichend sein. Die Lebenshaltungskosten sind ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität einer Vergütung und sollten bei der Bewertung der Gehaltsstrukturen in verschiedenen Regionen berücksichtigt werden. Diese Fragestellung wurde im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

4.8. Antwortverzerrungen und Datenlücken in der Umfrage

Mögliche Verzerrungen in den Antworten der befragten Einrichtungen oder unvollständige Daten können die Genauigkeit der Erhebung beeinträchtigen. Einrichtungen könnten ihre Gehaltsdaten unvollständig oder verzerrt angeben, was zu Ungenauigkeiten in den Ergebnissen führen kann. Größere Gehaltsspannen, insbesondere in Süddeutschland mit seinem großen Gebiet und der Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen sowie bei Zusatzleistungen und Sonderverträgen, können die Vergleichbarkeit erschweren. Daher wurde bei der Auswahl der befragten Einrichtungen auf eine möglichst große Vergleichbarkeit der Organisationen hinsichtlich Standort und Größe geachtet. Gleichzeitig wurde auf eine möglichst hohe Datenqualität bei der Befüllung geachtet.

4.9. Variationen in der Vergütungsstruktur für Zusatzleistungen

Unterschiede in der Art und Weise, wie Zusatzleistungen (wie Boni, Prämien, Zulagen) strukturiert und vergütet werden, können die Vergleichbarkeit der Gesamtvergütung beeinflussen. Zusatzleistungen sind oft sehr unterschiedlich und werden teilweise ohne Nennung in der Umfrage gewährt. Die Vielfalt der Zusatzleistungen und deren unterschiedliche Handhabung können die tatsächliche Vergütung erheblich beeinflussen. Durch Einsatz eines standardisierten Fragebogens konnte dies möglichst strukturiert erfasst werden. Gleichzeitig werden im Bericht Jahresbruttogehälter dargestellt, die in dem jeweiligen Land unabhängig von der Anzahl der Monatsgehälter pro Jahr gewährt werden.

4.10. Unterschiedliche Wochenarbeitszeit

Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den Regionen und Einrichtungen können die Vergleichbarkeit der Gehälter beeinflussen. Eine kürzere oder längere Wochenarbeitszeit kann die Basisgehälter verändern und sollte daher bei der Gehaltsanalyse berücksichtigt werden. Die Arbeitszeitregelungen variieren zwischen den Regionen und Einrichtungen bereits im österreichweiten Vergleich, und können die effektive Vergütung pro Arbeitsstunde beeinflussen. Durch Standardisierung wurden möglichst vergleichbare Werte miteinander verglichen.

4.11. Umgang mit den Limitationen

Trotz der genannten Limitationen bleibt das erhobene Datenmaterial aussagekräftig, da aufgrund der getroffenen Maßnahmen für die analysierten Positionen eine hohe Vergleichbarkeit gewährleistet werden kann. Um die möglichst starke Vergleichbarkeit der Gehälter herzustellen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen, um trotz der genannten Limitationen eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen:

Standardisierung der Tätigkeitsbereiche: Durch Befragung von Personen, die mit den nationalen Unterschieden der Tätigkeiten vertraut sind, wurde sichergestellt, dass ähnliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb derselben Berufsgruppe verglichen werden.

Harmonisierung der Ausbildungsstandards und Berufszulassungen: Informationen zu den Ausbildungsstandards und Berufszulassungen wurden gesammelt und analysiert, um die Vergleichbarkeit der Gehaltsstrukturen trotz unterschiedlicher Anforderungen zu gewährleisten.

Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen: Daten zu Arbeitszeiten, Schichtsystemen und anderen relevanten Arbeitsbedingungen wurden standardisiert erhoben und in die Analyse einbezogen.

Ausklammerung von Zuverdienstmöglichkeiten: Um die Basisvergütung besser vergleichen zu können, wurden Zuverdienstmöglichkeiten wie Nebentätigkeiten und Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten nicht in die Gehaltsanalyse einbezogen.

Minimierung von Antwortverzerrungen und Datenlücken: Um die Genauigkeit der Daten zu erhöhen, wurden mehrere voneinander unabhängige Datenquellen verwendet. Es wurden auch Maßnahmen ergriffen, um potenzielle Antwortverzerrungen zu identifizieren und zu korrigieren, wie z.B. die Validierung der Daten durch Vergleich mit bestehenden Statistiken.

5. Vergleich mit Gesamtösterreich

5.1. Erhebung

Die Datenerhebung für den Vergleich mit anderen Gesundheitseinrichtungen in Österreich erfolgte über den jährlichen Gehaltsvergleich mit öffentlichen Rechtsträgern von Krankenanstalten. Die Auswertung der Daten erfolgt seit einigen Jahren standardisiert und wird von der Personalabteilung der Tirol Kliniken durchgeführt. Die Erhebung erfolgt anonym.

Als Ergebnisse werden nur ausgewählte Medianwerte den teilnehmenden Trägern zur Verfügung gestellt, um die Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten. Der gewichtete Mittelwert ist eine geeignete Methode, wenn die Anzahl der Mitarbeiter in den Kliniken der verschiedenen Bundesländer variiert. Durch die Berücksichtigung dieser Größenunterschiede kann ein Durchschnitt berechnet werden, der die tatsächliche Bedeutung der unterschiedlichen Klinikgrößen für das Gesamtbild des Gehaltsniveaus widerspiegelt. Dies ermöglicht eine realistischere und genauere Analyse der Vergütungsstrukturen im Gesundheitsbereich.

Die prozentuale Verteilung der Mitarbeiterzahlen in den wichtigsten Klinikgruppen der österreichischen Bundesländer lautet wie folgt:

- WIGEV (Wien): 28,34%
- NOE-LGA (Niederösterreich): 18,72%
- KAGes (Steiermark): 15,87%
- OÖG (Oberösterreich): 11,79%
- tirol kliniken (Tirol): 7,31%
- KABEG (Kärnten): 6,84%
- SALK (Salzburg): 5,49%
- KHBG (Vorarlberg): 3,67%
- GESBL (Burgenland): 1,97%

5.2. Annahmen

Für die Berechnungen der Gehälter wurden folgende Annahmen getroffen, um typische Karriereverläufe und Gehaltsentwicklungen in verschiedenen Berufsgruppen zu modellieren:

Pflegeberufe:

Dipl. Pflegekräfte beginnen ihre Berufskarriere im Alter von 20 Jahren in der Gehaltsklasse 6 (GK 6) und verbleiben in dieser Gehaltsklasse bis zum Pensionsantritt.

Medizinisch-technischer Dienst (MTD):

Mitarbeiter in den medizinisch-technischen Diensten starten ihre Karriere im Alter von 22 Jahren in der Gehaltsklasse 7 (GK 7). Mit 44 Jahren steigen sie in die Gehaltsklasse 8 (GK 8) auf und verbleiben dort bis zum Pensionsantritt.

Ärzte:

Ärzte beginnen ihre Karriere im Alter von 25 Jahren als Ausbildungsärzte in der Gehaltsklasse 10 (GK 10). Mit 30 Jahren befinden sie sich noch immer als Ausbildungsärzte in der Gehaltsklasse 13 (GK 13). Im Alter von 40 Jahren erreichen sie die Position eines Oberarztes in der Gehaltsklasse 16 (GK 16). Schließlich steigen sie mit 47 Jahren in die Gehaltsklasse 17 (GK 17) auf, in der sie bis zum Pensionsantritt verbleiben.

Diese Annahmen ermöglichen es, die typischen Gehaltsverläufe in den verschiedenen Berufsgruppen realistisch abzubilden und in die Vergleichsanalyse einzubeziehen.

5.3. Ergebnisse

Die Gehälter der Gesundheitsberufe in Tirol liegen im österreichweiten Vergleich im Bereich des Marktmedians. Die Abweichungen zum Median sind bei fast allen Positionen sehr gering und liegen in der Regel in einer Bandbreite von plus / minus 4 %.

Diese Abweichungen sind insofern gering, als die Bandbreite vom niedrigsten Wert bis zum Median rund 10 % beträgt und vom Median zum höchsten Wert rund 15 %.

Zu den wenigen Ausnahmen, die sich nicht in dieser geringen Schwankungsbreite zum Marktmedian befinden zählen insbesondere:

Hebammen: Insbesondere beim Berufseinstieg liegen die Gehälter der Hebammen 8 % unter dem österreichweiten Schnitt. Hingegen liegen die Gehälter zum Berufsende wieder im Bereich des Marktmedians.

Geschäftsführende Ärzte: Über alle Altersgruppen liegen die Gehälter in Tirol rund 10 bis 14 % über den Vergleichswerten in Österreich.

5.4. Zu erwartende Ergebnisse

Diese Ergebnisse decken sich mit den Resultaten der jährlichen Gehaltsstudien von Upstyle Consulting, die die Gehälter in Tirol im mittleren Bereich ausweist. Gehälter in Wien und in den Ballungszentren, wie etwa im Städtedreieck Linz, Wels, Steyr sowie in Graz und Umgebung zählen zu den höchsten in Österreich. Kärnten und das Burgenland bilden den unteren Abschnitt.

Bundesland	Regionalindex (Österreich = 100)
Wien	112,9
Oberösterreich	106,3
Steiermark	105,2
Vorarlberg	104,0
Niederösterreich	102,6
Tirol	100,5
Salzburg	98,1
Kärnten	93,4
Burgenland	91,4

6. Vergleich mit Südtirol

6.1. Erhebung

Für die Südtiroler Gehaltsdaten wurde der in Tirol entwickelte Fragebogen vom Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen von der Abteilung Gesundheit der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol befüllt.

6.2. Besonderheiten

Wie bei internationalen Gehaltsvergleichen üblich, ist insbesondere die Vergleichbarkeit der Positionen zu hinterfragen, um stimmige Vergleiche zu erstellen. Insbesondere sind die Berufsbilder des Pflegedirektors und der Pflegedienstleiter hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Verantwortungsbereiche an den Tirol Kliniken und im Südtiroler Sanitätsbetrieb nicht direkt vergleichbar.

Folgende Berufsbilder wurden in der Provinz Bozen (Südtirol) mit den Positionen aus Tirol verglichen:

Tirol	Südtirol
Heimhelfer/Pflegeassistent/Pflegefachassistent	Pflegehelfer
Diplomgesundheits- und Krankenpflege	Krankenpfleger in Ambulatorien
Diplomgesundheits- und Krankenpflege Intensiv	Krankenpfleger Intensivstation
Stationsleitung Diplomgesundheits- und Krankenpflege	Krankenpfleger Abteilung Medizin mit Koordinierung
Pflegedienstleitung	nicht vergleichbar
Gipsassistent	Krankenpfleger Notaufnahme/Gipsraum
Laborassistent	Medizinisch-technische/r Assistent/in
Ordinationsassistent	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Medizinischer Masseur	Masseur (geringe Anzahl, nicht berücksichtigt)
Desinfektionsassistent	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Röntgenassistent	Medizinisch-röntgentechnische/r Assistent/in
Operationsassistent	Krankenpfleger OP-Bereich

Tirol	Südtirol
Sanitäter	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Medizinischer Fachassistent	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Kardiotechniker	Techniker für Pathophysiologie des Herz-Kreislauf-Systems und kardiovaskuläre Perfusion
Heilmasseur	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Psychologe	Psychologe
Psychotherapeuten	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Diplomsozialarbeiter	Sozialassistent/in
Fachsozialbetreuer	Dieses Berufsbild existiert nicht im Sanitätsbetrieb
Diplomsozialbetreuer	Fachkraft des psychiatrischen Dienstes (auslaufendes Berufsbild)
Hebammen	Geburtshelfer/in
Hebammen-Leitung	Geburtshelfer/in mit Koordinierungsauftrag
Allgemeinmediziner	Allgemeinmediziner (Hausarzt)
Facharzt/Oberarzt	Facharzt
Leitender Oberarzt	Oberarzt mit Funktion in einfacher Struktur (z.B. Urologie: Kinderurologie)
Geschäftsführender Oberarzt	Primar – geschäftsführend angestellt

6.3. Ergebnisse

Die Gehälter der Gesundheitsberufe in Tirol liegen im Vergleich rund 20 % über den Daten aus Südtirol. Die Abweichungen liegen recht konsistent zwischen 10 bis 30 % mit wenigen Ausreißern, z.B. Pflegeassistent:innen, in denen die Abstände bis über 40 % betragen können.

Die Position der Pflegedienstleitung liegt nach den Daten in Südtirol knapp über den Tiroler Werten, ist jedoch hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Verantwortungsbereiche an den Tirol Kliniken und im Südtiroler Sanitätsbetrieb nicht direkt vergleichbar.

Besonders groß sind die Abstände in Pflegeberufen. Hier liegen die Gehälter in Tirol um rund 30 bis 40 % über den angegebenen Werten in Südtirol. Im Bereich der Ärzte liegen die Unterschiede der Daten im durchschnittlichen Bereich von 20 %.

6.4. Zu erwartende Ergebnisse

Diese Ergebnisse decken sich mit den Resultaten der jährlichen Gehaltsstudien von Upstyle Consulting, die die Gehälter in Tirol um rund 20 % höher als in Südtirol ausweist. Die Gehälter in Italien liegen spürbar unter dem österreichischen Gehaltsniveau.

In Italien sind die Regionen mit den höchsten Gehältern hauptsächlich im Norden zu finden. An der Spitze steht die Region Lombardei mit der Hauptstadt Mailand, gefolgt von anderen wohlhabenden Gebieten wie dem Trentino-Südtirol, dem Aostatal und Venetien. Diese Regionen profitieren von einer starken Wirtschaft, besonders in den Bereichen Finanzen, Technologie und Industrie. Südtirol liegt in dieser Aufstellung eher im oberen Bereich, dank seiner starken Wirtschaftsleistung und höheren Lebensstandards im Vergleich zu südlichen Regionen Italiens.

7. Vergleich mit Süddeutschland

7.1. Erhebung

Für den Gehaltsvergleich im Gesundheitsbereich in Süddeutschland wurden 15 Einrichtungen in Bayern und Baden-Württemberg ausgewählt, die eine breite und repräsentative Basis für die Analyse bieten. Diese Einrichtungen umfassen sowohl universitäre als auch kommunale Krankenhäuser, die sich durch eine umfassende medizinische Versorgung und eine bedeutende Rolle im regionalen Gesundheitswesen auszeichnen.

Die untersuchten Einrichtungen haben eine Größe von 300 bis 5.000 Vollzeitäquivalenten und sind damit im Schnitt größer als vergleichbare Einrichtungen in Tirol. Bei der Erhebung wurde auf eine möglichst vergleichbare regionale Verteilung geachtet. Die Analyse enthält daher sowohl Daten aus größeren Krankenhäusern mit 1.000 bis 5.000 Vollzeitäquivalenten als auch Daten aus kleineren kommunalen Krankenhäusern mit 300 bis 800 Vollzeitäquivalenten.

Nicht berücksichtigt wurden kleinere oder spezialisierte Einrichtungen wie Fachkliniken, Rehabilitationskliniken, Privatkliniken, ambulante Versorgungszentren oder kleine ländliche Krankenhäuser, die nur eine eingeschränkte Palette an medizinischen Dienstleistungen bieten und spezialisierte Gehaltsstrukturen haben, die nicht repräsentativ für den Gesundheitssektor sind.

7.2. Besonderheiten

Wie in Südtirol ist auch bei den Positionen in den südlichen Bundesländern Deutschlands zu berücksichtigen, dass sie nicht immer direkt mit denen in Tirol vergleichbar sind. Abgesehen von unterschiedlichen Bezeichnungen können auch die Anforderungen an Ausbildung und Positionsinhalte variieren, was einen direkten Vergleich erschwert. Diese Unterschiede müssen bei der Analyse und Bewertung der Gehaltsdaten berücksichtigt werden, um ein realistisches und umfassendes Bild der Vergütungsstrukturen zu erhalten.

Dazu wurden Berufsprofile erstellt, die die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Qualifikationen jeder Position beschreiben. Diese Profile wurden dafür eingesetzt, um ähnliche Berufsgruppen in Interviews mit Personen, die mit dem österreichischen und deutschen Gesundheitssystem vertraut sind, zu identifizieren.

Folgende Berufsbilder wurden mit Süddeutschland verglichen:

Österreich	Deutschland
Pflegedirektor	Pflegedirektor
Pflegedienstleitung	Pflegedienstleitung
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	Stationsleitung / Bereichsleitung
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger	Gesundheits- und Krankenpfleger
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger mit Spezialisierung	Gesundheits- und Krankenpfleger mit Fachweiterbildung
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger (Intensiv)	Fachkrankenpfleger für Intensivpflege
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger (Stationsleitung)	Stationsleitung
Pflegefachassistent	Pflegefachmann
Pflegeassistent	Pflegehelfer
Heimhilfe	Altenpflegehelfer
Physiotherapeut	Physiotherapeut
Biomedizinischer Analytiker	Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent (MTLA)
Radiologietechniker	Medizinisch-technischer Radiologieassistent (MTRA)
Diätologe	Diätassistent

Österreich	Deutschland
Ergotherapeut	Ergotherapeut
logopädisch-phoniatrisch-audiologischer Dienst	Logopäde
Orthoptist	Orthoptist
Gipsassistent	Keine direkte Entsprechung
Laborassistent	Keine direkte Entsprechung
Obduktionsassistent	Sektions- und Präparationsassistent
Operationsassistent	Operationstechnischer Assistent (OTA)
Ordinationsassistent	Arzthelfer / Medizinischer Fachangestellter (MFA)
Desinfektionsassistent	Desinfektor
Röntgenassistent	Medizinisch-technischer Radiologieassistent (MTRA)
Medizinischer Fachassistent	Keine direkte Entsprechung
Kardiotechniker	Kardiotechniker
Hebamme	Hebamme
Sanitäter	Rettungssanitäter
Operationstechnischer Assistent	Operationstechnischer Assistent (OTA)
Psychologe	Psychologe
Psychotherapeut	Psychotherapeut
Diplomsozialarbeiter	Sozialarbeiter
Diplomsozialbetreuer	Examierte Altenpfleger mit 3-jähriger Ausbildung
Fachsozialbetreuer	Examierte Altenpfleger mit 2-jähriger Ausbildung
Heilmasseur	Masseur

Österreich	Deutschland
Medizinischer Masseur	Medizinischer Masseur
Arzt	Arzt
Facharzt	Facharzt
Oberarzt	Facharzt
Leitender Oberarzt	Oberarzt
Arzt in Ausbildung	Assistenzarzt
Geschäftsführender Oberarzt	Stv. Klinikleiter
Klinisch praktisches Jahr (KPJ)	Praktisches Jahr (PJ)

Anmerkung: In Deutschland entspricht der Facharzt häufig dem Oberarzt in Österreich. Der Oberarzt in Deutschland ist oft mit dem leitenden Oberarzt in Österreich gleichzusetzen. Der stellvertretende Klinikleiter entspricht dem geschäftsführenden Oberarzt.

Eine Gleichstellung der Titel ist nicht korrekt, da in Österreich nach zwei Jahren Facharztstätigkeit in über 90 % der Fälle der Oberarztstitel vergeben wird. In Deutschland hingegen ist der Oberarzt in der Regel mit einer Führungstätigkeit verbunden. Diese Unterschiede in der Vergabe und den Verantwortlichkeiten der Titel müssen bei Vergleichen berücksichtigt werden.

7.3. Ergebnisse

Die Gehälter in Tirol liegen im Schnitt um 12 % unter den Vergleichspositionen in Süddeutschland. Die tatsächliche Schwankungsbreite dieser Abweichung liegt zwischen 5 bis 25 % Gehaltsunterschied.

Die Gehälter im ärztlichen Bereich und bei anderen Leitungsfunktionen liegen im Schnitt rund 10 % unter den Vergleichswerten in Süddeutschland. Viele Positionen haben einen Abstand zwischen 10 und 15 %, wie etwa Pflegeassistent:innen, Hebammen, Sanitäter:innen, Diplomsozialbetreuer:innen oder medizinische Masseur:innen. Ausgewählte Positionen im Medizinisch-technischen Dienst weisen sogar Abstände von knapp mehr als 25 % aus, wie etwa Diätolog:innen und Ergotherapeut:innen.

7.4. Zu erwartende Ergebnisse

Diese Ergebnisse liegen niedriger als die Werte der jährlichen Gehaltsstudien von Upstyle Consulting, die die Gehälter in Süddeutschland um rund 20 bis 30 % über dem österreichischen Gehaltsniveau ausweist. Angesichts dieser Studien wäre zu erwarten gewesen, dass die Gehaltsdaten in Süddeutschland deutlich über den Werten in Tirol liegen.

In Deutschland variiert das Gehaltsniveau je nach Region erheblich. Die südlichen Bundesländer, insbesondere Bayern und Baden-Württemberg, gehören zu den Regionen mit den höchsten Durchschnittsgehältern im Land. Diese beiden Bundesländer profitieren von einer starken Wirtschaft und einer Vielzahl von hochbezahlten Arbeitsplätzen, insbesondere in den Bereichen Automobilindustrie, Maschinenbau und Technologie.

Die Regionen in Süddeutschland, in denen am meisten bezahlt wird, umfassen Städte wie München und Stuttgart, wo die Durchschnittsgehälter deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten in Süddeutschland im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands überdurchschnittlich hoch. München und Stuttgart zählen seit vielen Jahren zu den teuersten Städten Deutschlands.

8. Anhang

Die folgenden Tabellen zeigen das Median Bruttojahresgehalt mit Diensten nach verschiedener Berufserfahrung: Dabei wurden nach Verfügbarkeit der Daten die Gehälter beim Karriereeinstieg, nach 10 Jahren sowie am Karriereende erhoben. Aufgrund der bestehenden Systematik des Gehaltsvergleichs innerhalb Österreichs wurde von dieser Struktur abgewichen, um noch aussagekräftigere Daten zu erhalten. In diesen Fällen wurde das Gehalt beim Berufseinstieg, im Alter von 45 Jahren sowie am Karriereende dargestellt. Für Hebammen waren nur Daten zum Karriereeinstieg und am Karriereende verfügbar.

Die Vergleichsspalte zeigt den Unterschied der Mediangehälter in Prozent an. Ein positiver Wert besagt, dass die Gehälter in Tirol über den Vergleichsdaten in anderen Regionen liegen. Es werden nur Daten zu Positionen angezeigt, für die Werte vorhanden sind.

8.1. Vergleich zu Gesamtösterreich

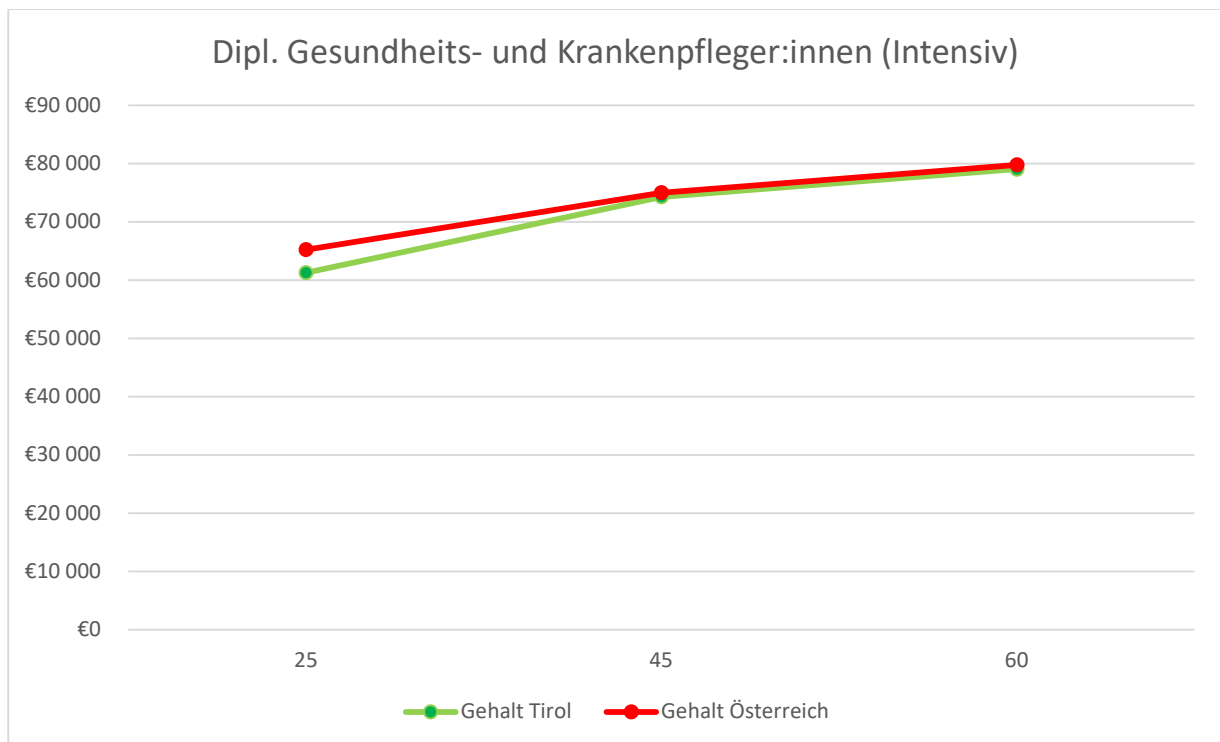
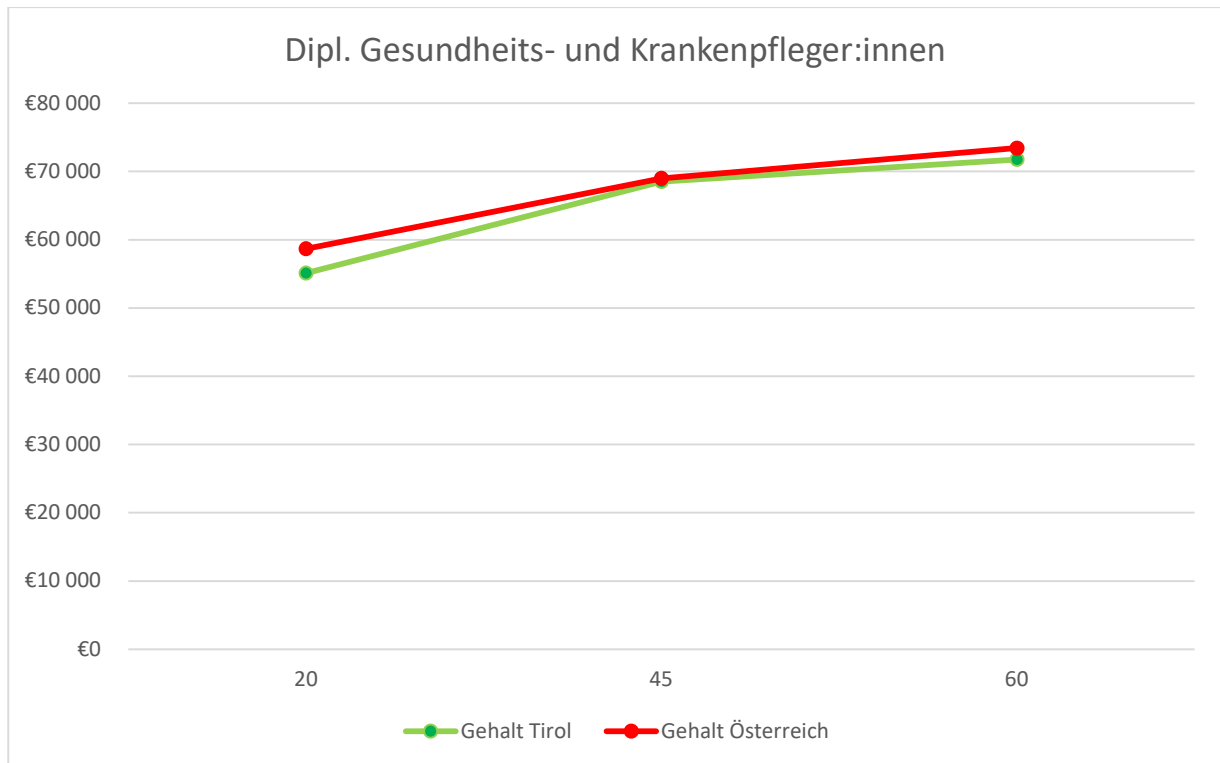
Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Österreich	Tirol im Vergleich zu Österreich
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	35	€ 76 729	€ 72 204	6%
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	45	€ 80 189	€ 80 189	0%
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	60	€ 85 747	€ 85 747	0%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	20	€ 55 105	€ 58 666	-6%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	45	€ 68 545	€ 68 998	-1%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	60	€ 71 779	€ 73 430	-2%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	25	€ 61 295	€ 65 232	-6%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	45	€ 74 248	€ 75 018	-1%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	60	€ 79 040	€ 79 806	-1%

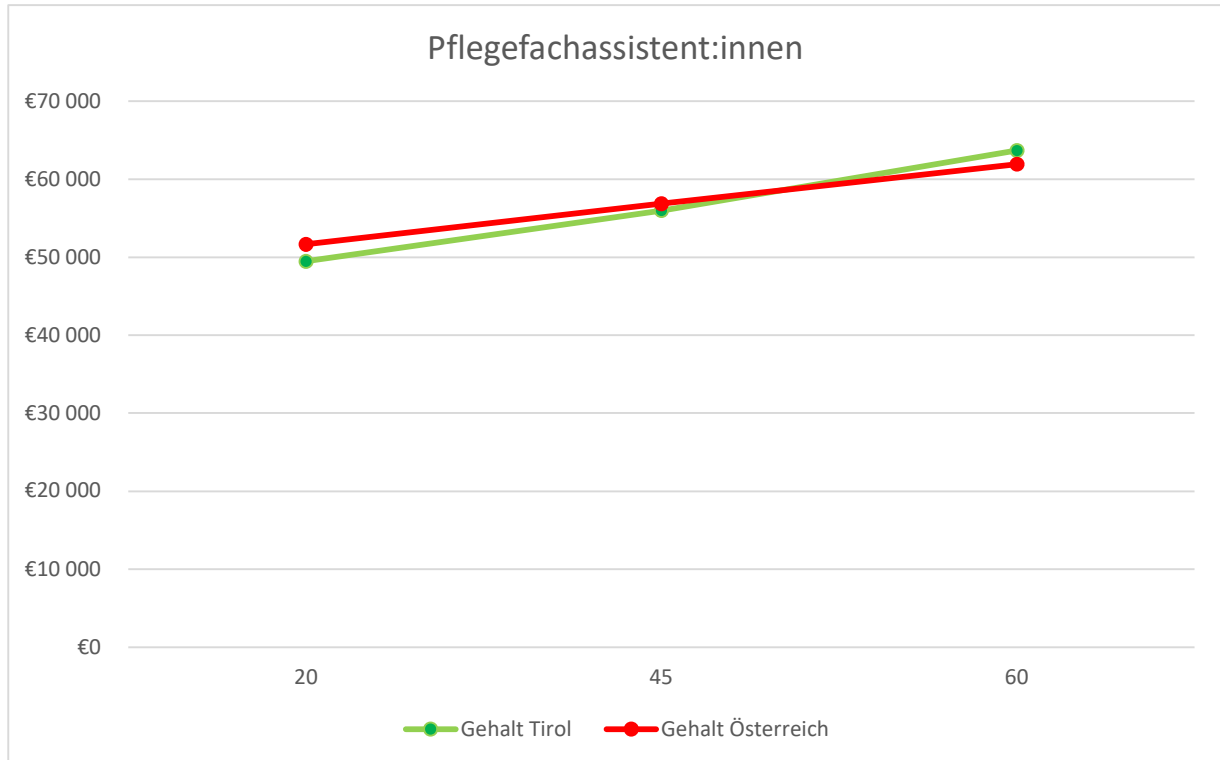
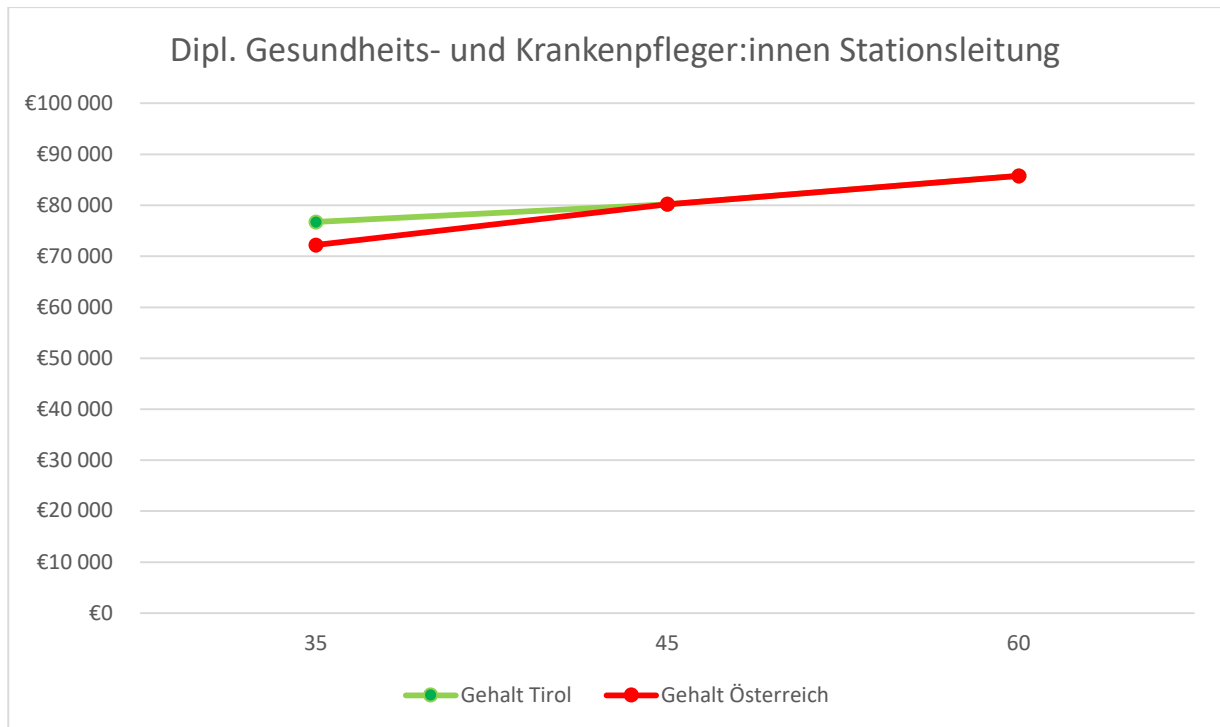
Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Österreich	Tirol im Vergleich zu Österreich
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	35	€ 76 729	€ 72 204	6%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	45	€ 80 189	€ 80 189	0%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	60	€ 85 747	€ 85 747	0%
Pflegefachassistent:innen	20	€ 49 477	€ 51 656	-4%
Pflegefachassistent:innen	45	€ 55 987	€ 56 886	-2%
Pflegefachassistent:innen	60	€ 63 701	€ 61 942	3%
Pflegeassistent:innen	30	€ 46 999	€ 46 976	0%
Pflegeassistent:innen	45	€ 55 119	€ 51 694	7%
Pflegeassistent:innen	60	€ 58 339	€ 55 214	6%
Physiotherapeut:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Physiotherapeut:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Physiotherapeut:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
Biomedizinische Analytiker:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Biomedizinische Analytiker:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Biomedizinische Analytiker:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
Radiologietechniker:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Radiologietechniker:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Radiologietechniker:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%

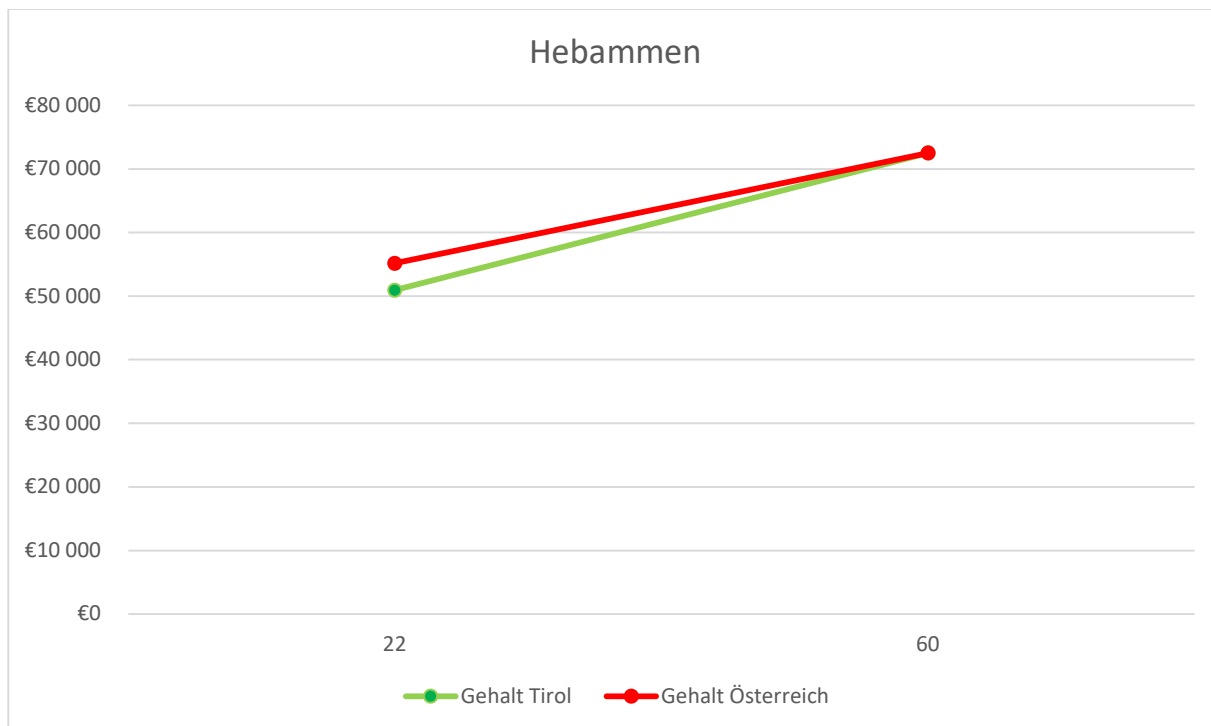
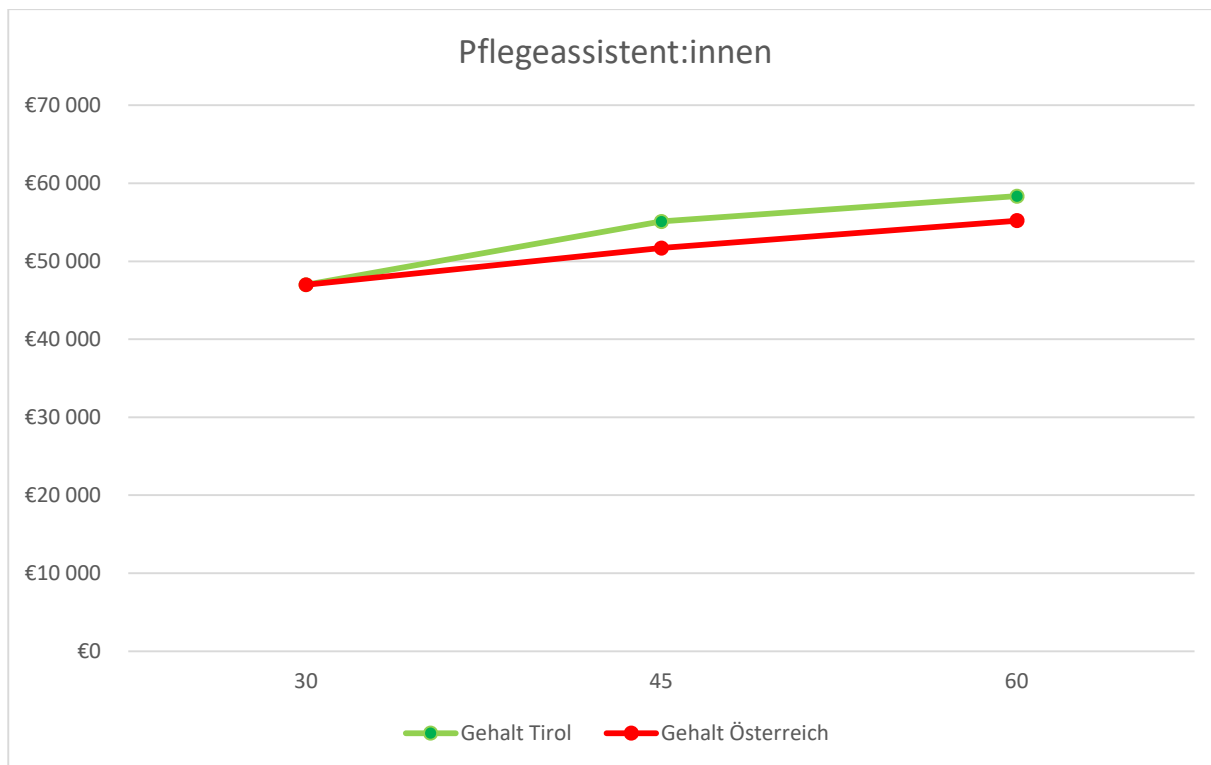
Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Österreich	Tirol im Vergleich zu Österreich
Diätolog:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Diätolog:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Diätolog:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
Ergotherapeut:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Ergotherapeut:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Ergotherapeut:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
logopädisch-phoniatriisch-audiologischer Dienst	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
logopädisch-phoniatriisch-audiologischer Dienst	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
logopädisch-phoniatriisch-audiologischer Dienst	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
Orthoptist:innen	24	€ 50 945	€ 53 173	-4%
Orthoptist:innen	45	€ 67 703	€ 67 703	0%
Orthoptist:innen	65	€ 72 491	€ 72 491	0%
Hebammen	22	€ 50 945	€ 55 172	-8%
Hebammen	60	€ 72 491	€ 72 491	0%
Operationstechnische Assistent:innen	24	€ 55 541	€ 55 650	0%
Operationstechnische Assistent:innen	45	€ 62 443	€ 61 936	1%
Operationstechnische Assistent:innen	65	€ 73 041	€ 69 188	6%
Ärzt:innen in Ausbildung	25	€ 83 455	€ 83 455	0%
Ärzt:innen in Ausbildung	30	€ 99 511	€ 99 511	0%

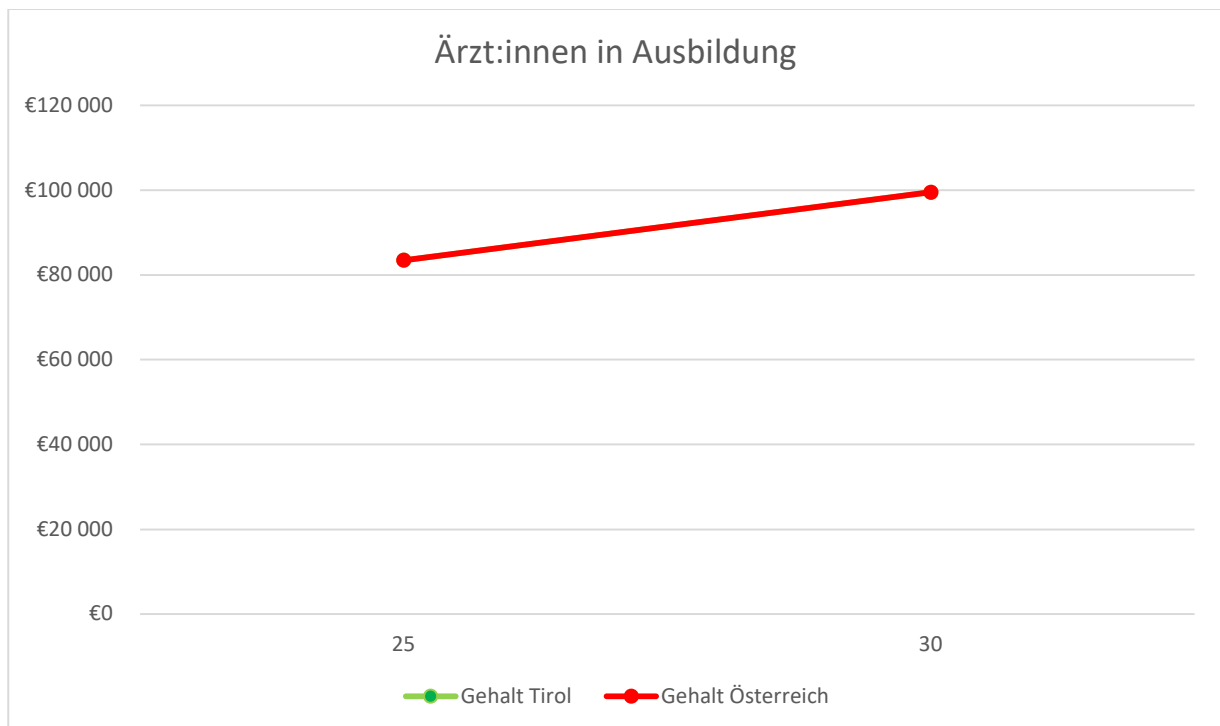
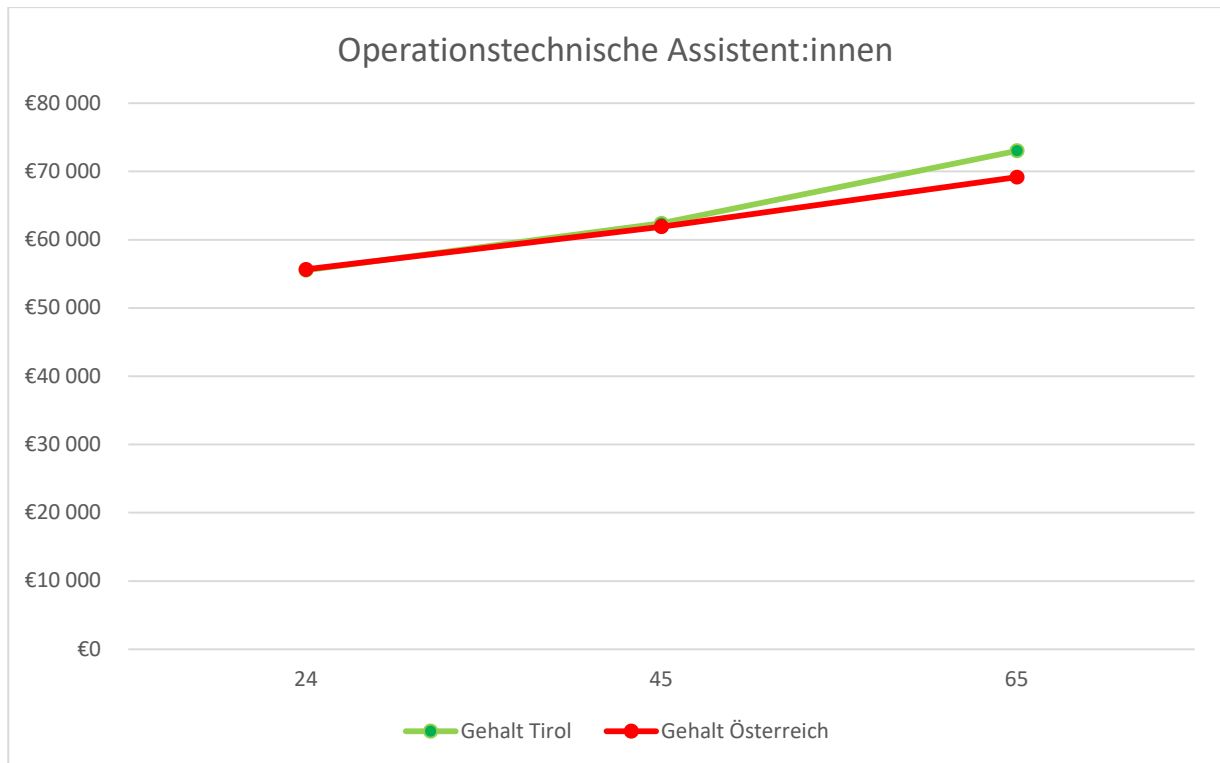
Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Österreich	Tirol im Vergleich zu Österreich
Allgemeinmediziner:innen	29	€ 109 765	€ 110 268	0%
Allgemeinmediziner:innen	40	€ 131 331	€ 126 452	4%
Allgemeinmediziner:innen	65	€ 148 955	€ 148 955	0%
Fachärzt:innen	31	€ 127 011	€ 127 011	0%
Fachärzt:innen	40	€ 158 697	€ 155 861	2%
Fachärzt:innen	65	€ 191 681	€ 191 681	0%
Oberärzt:innen	31	€ 127 011	€ 127 011	0%
Oberärzt:innen	40	€ 158 697	€ 160 156	-1%
Oberärzt:innen	65	€ 191 681	€ 191 681	0%
Leitende Oberärzt:innen	40	€ 158 697	€ 163 080	-3%
Leitende Oberärzt:innen	50	€ 182 292	€ 174 948	4%
Leitende Oberärzt:innen	65	€ 193 632	€ 195 996	-1%
Geschäftsführende Ärzt:innen	40	€ 179 241	€ 160 156	12%
Geschäftsführende Ärzt:innen	50	€ 198 829	€ 174 948	14%
Geschäftsführende Ärzt:innen	65	€ 214 897	€ 195 996	10%
Klinisch praktisches Jahr (KPJ)	24	€ 400*	€ 886	-55%

* Bis auf die Tirol Kliniken und ein weiteres Bezirkskrankenhaus ist es in Tiroler Gesundheitseinrichtungen üblich, dass zusätzlich zur finanziellen Vergütung Unterkunft und Essen kostenlos gewährt werden.

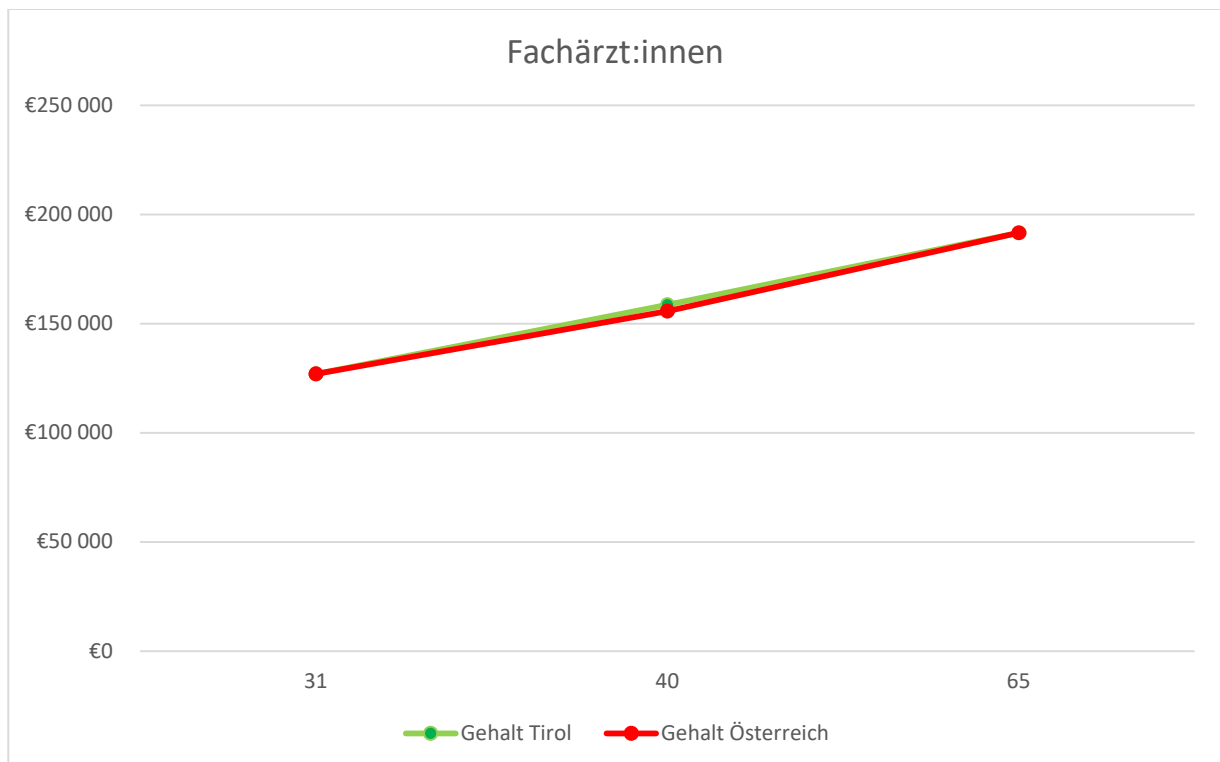
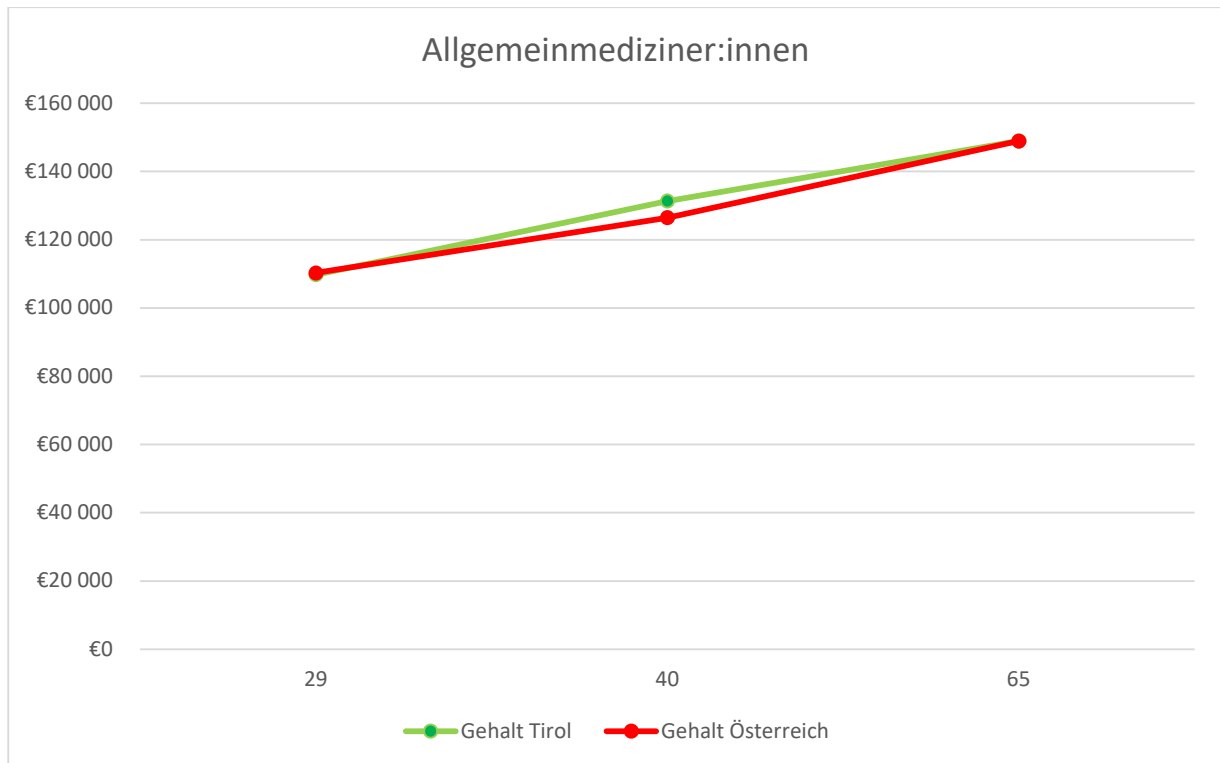


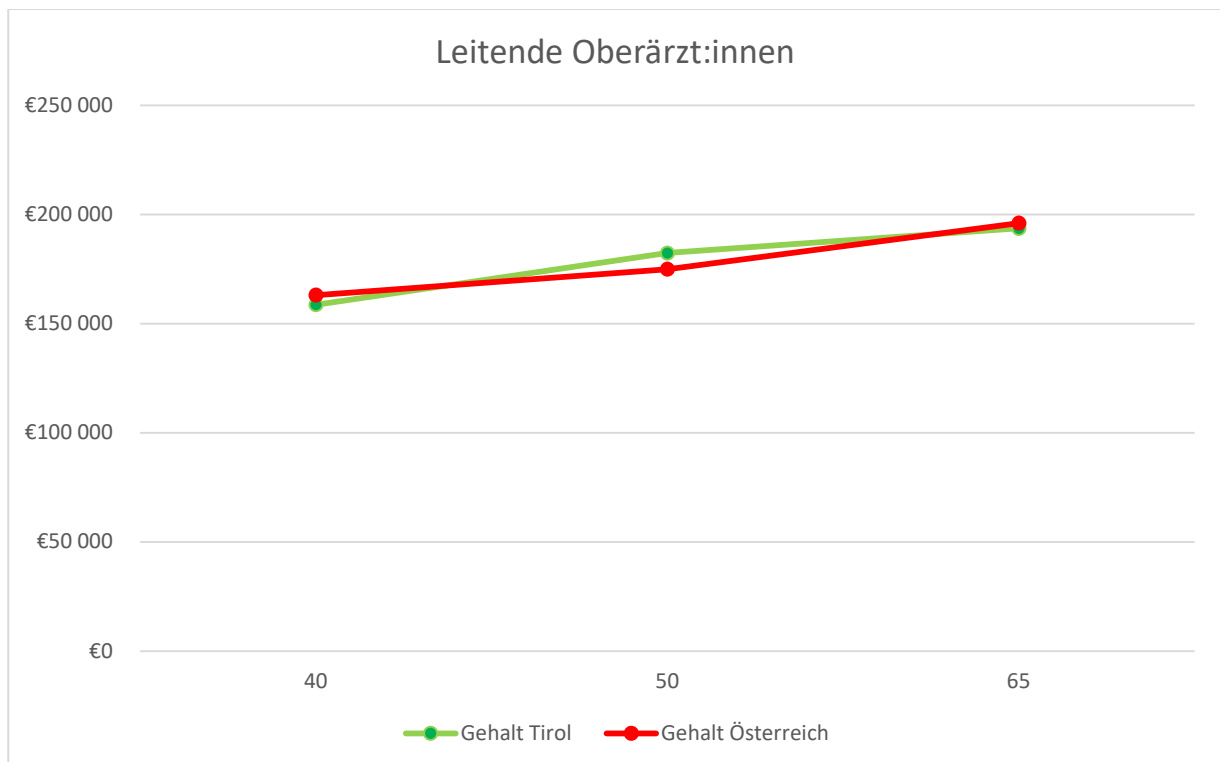
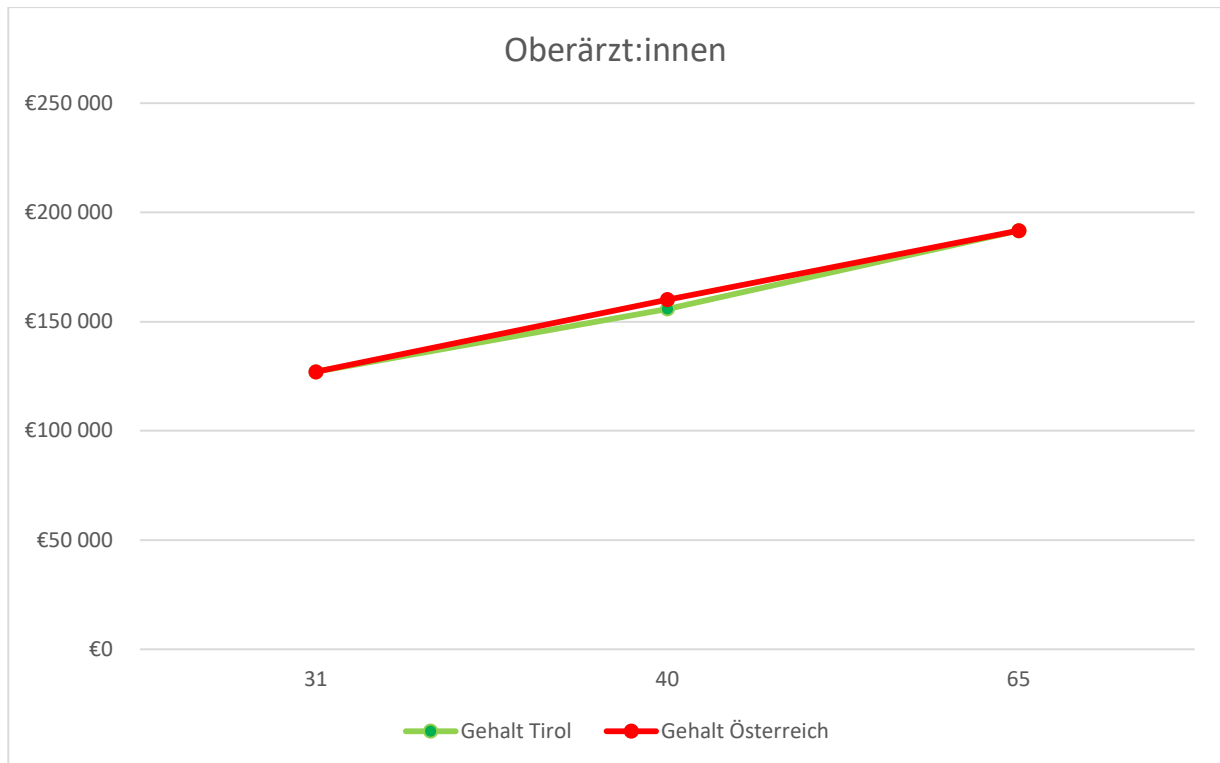


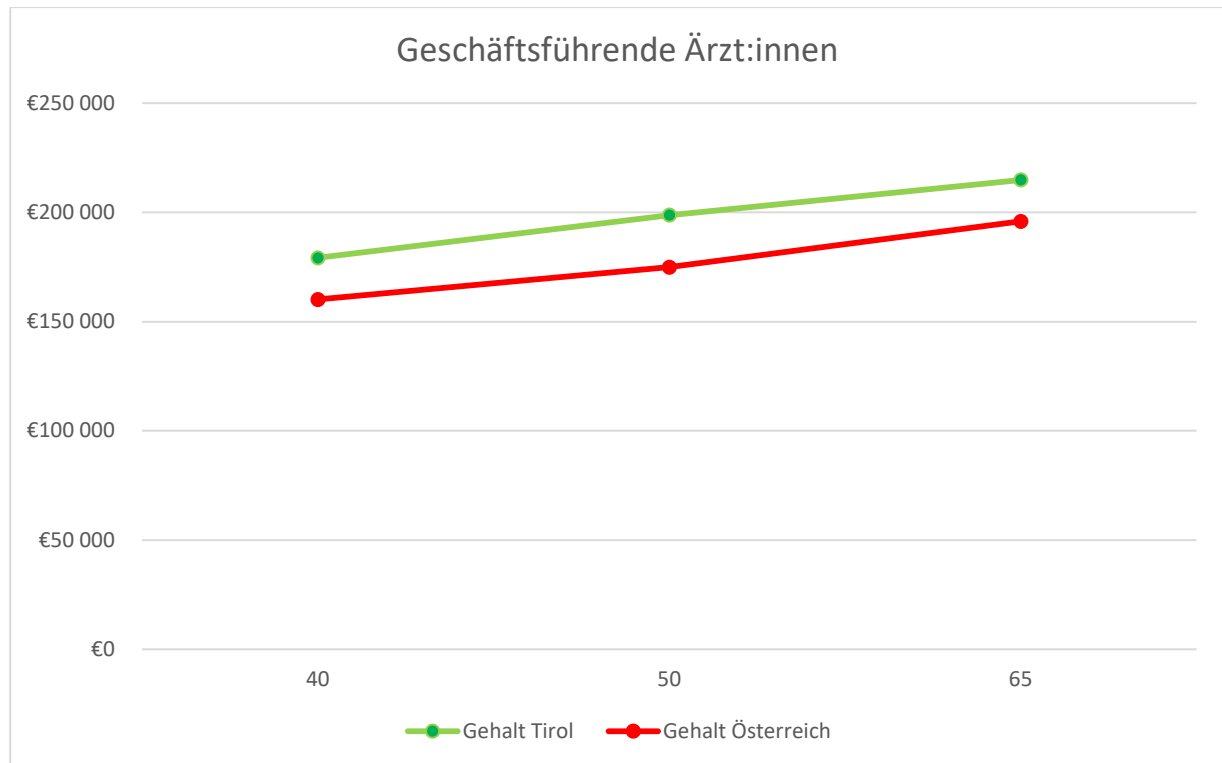




* Hinweis: Die beiden Kurven von Tirol und Österreich sind deckungsgleich.







8.2. Vergleich zu Südtirol

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Südtirol	Tirol im Vergleich zu Südtirol
Pflegedienstleitung	40	€ 86 478	€ 81 575	6%
Pflegedienstleitung	50	€ 92 010	€ 91 843	0%
Pflegedienstleitung	65	€ 98 191	€ 100 381	-2%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	24	€ 51 956	€ 40 628	28%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	35	€ 60 841	€ 46 728	30%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	65	€ 69 565	€ 57 738	20%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	24	€ 53 684	€ 41 680	29%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	35	€ 66 564	€ 54 691	22%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	65	€ 76 280	€ 65 021	17%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	45	€ 75 354	€ 61 039	23%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	65	€ 83 388	€ 71 361	17%
Pflegeassistent:innen	22	€ 45 211	€ 32 061	41%
Pflegeassistent:innen	35	€ 51 555	€ 36 262	42%
Pflegeassistent:innen	65	€ 57 621	€ 42 795	35%
Physiotherapeut:innen	24	€ 52 663	€ 38 047	38%
Physiotherapeut:innen	35	€ 57 387	€ 44 806	28%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Südtirol	Tirol im Vergleich zu Südtirol
Physiotherapeut:innen	65	€ 69 695	€ 55 085	27%
Diätolog:innen	24	€ 43 939	€ 38 047	15%
Diätolog:innen	35	€ 54 485	€ 44 806	22%
Diätolog:innen	65	€ 65 422	€ 55 085	19%
Röntgenassistent:innen	22	€ 49 536	€ 43 734	13%
Röntgenassistent:innen	35	€ 57 836	€ 49 470	17%
Röntgenassistent:innen	65	€ 66 568	€ 59 792	11%
Medizinische Fachassistent:innen	23	€ 44 345	€ 45 075	-2%
Medizinische Fachassistent:innen	35	€ 52 542	€ 51 198	3%
Medizinische Fachassistent:innen	65	€ 60 462	€ 62 249	-3%
Hebammen	24	€ 51 464	€ 43 564	18%
Hebammen	35	€ 55 090	€ 49 659	11%
Hebammen	65	€ 73 248	€ 60 661	21%
Diplomsozialbetreuer:innen	24	€ 49 324	€ 37 581	31%
Diplomsozialbetreuer:innen	35	€ 55 412	€ 44 390	25%
Diplomsozialbetreuer:innen	65	€ 66 671	€ 54 744	22%
Fachärzt:innen	31	€ 127 011	€ 105 932	20%
Fachärzt:innen	40	€ 155 861	€ 129 152	21%
Fachärzt:innen	65	€ 191 681	€ 152 872	25%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Südtirol	Tirol im Vergleich zu Südtirol
Oberärzt:innen	31	€ 127 011	€ 105 932	20%
Oberärzt:innen	40	€ 155 861	€ 130 532	19%
Oberärzt:innen	65	€ 191 681	€ 170 387	12%

8.3. Vergleich zu Süddeutschland

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd-deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd-deutschland
Pflegedienstleitung	40	€ 86 478	€ 92 654	-7%
Pflegedienstleitung	50	€ 92 010	€ 99 019	-7%
Pflegedienstleitung	65	€ 98 191	€ 107 606	-9%
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	35	€ 69 829	€ 73 521	-5%
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	45	€ 75 354	€ 89 038	-15%
Ambulanz-/Stations- und Funktionsleitungen	65	€ 83 388	€ 98 915	-16%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	24	€ 51 956	€ 54 867	-5%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	35	€ 60 841	€ 66 447	-8%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen	65	€ 69 565	€ 73 817	-6%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen mit Spezialisierung	24	€ 55 393	€ 58 168	-5%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen mit Spezialisierung	35	€ 63 694	€ 69 535	-8%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen mit Spezialisierung	65	€ 72 426	€ 77 915	-7%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	24	€ 53 684	€ 58 168	-8%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	35	€ 66 564	€ 69 535	-4%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Intensiv)	65	€ 76 280	€ 82 915	-8%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd-deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd-deutschland
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	35	€ 69 829	€ 73 521	-5%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	45	€ 75 354	€ 89 038	-15%
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (Stationsleitung)	65	€ 83 388	€ 98 915	-16%
Pflegefachassistent:innen	23	€ 49 477	€ 54 867	-10%
Pflegefachassistent:innen	35	€ 55 987	€ 66 447	-16%
Pflegefachassistent:innen	65	€ 63 701	€ 73 722	-14%
Pflegeassistent:innen	22	€ 45 211	€ 50 876	-11%
Pflegeassistent:innen	35	€ 51 555	€ 60 066	-14%
Pflegeassistent:innen	65	€ 57 621	€ 67 709	-15%
Heimhilfe	22	€ 40 535	€ 43 064	-6%
Heimhilfe	35	€ 43 709	€ 48 813	-10%
Heimhilfe	65	€ 49 118	€ 55 499	-11%
Physiotherapeut:innen	24	€ 52 663	€ 60 262	-13%
Physiotherapeut:innen	35	€ 57 387	€ 69 446	-17%
Physiotherapeut:innen	65	€ 69 695	€ 84 780	-18%
Diätolog:innen	24	€ 43 939	€ 58 269	-25%
Diätolog:innen	35	€ 54 485	€ 74 952	-27%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd-deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd-deutschland
Diätolog:innen	65	€ 65 422	€ 84 460	-23%
Ergotherapeut:innen	24	€ 48 301	€ 58 269	-17%
Ergotherapeut:innen	35	€ 55 936	€ 74 952	-25%
Ergotherapeut:innen	65	€ 67 559	€ 84 460	-20%
Operationsassistent:innen	22	€ 44 659	€ 56 060	-20%
Operationsassistent:innen	35	€ 51 002	€ 62 952	-19%
Operationsassistent:innen	65	€ 55 722	€ 68 460	-19%
Ordinationsassistent:innen	22	€ 37 263	€ 41 310	-10%
Ordinationsassistent:innen	35	€ 43 587	€ 47 900	-9%
Ordinationsassistent:innen	65	€ 48 301	€ 53 550	-10%
Desinfektionsassistent:innen	22	€ 37 302	€ 41 310	-10%
Desinfektionsassistent:innen	35	€ 40 984	€ 47 900	-14%
Desinfektionsassistent:innen	65	€ 48 768	€ 53 550	-9%
Röntgenassistent:innen	22	€ 49 536	€ 58 902	-16%
Röntgenassistent:innen	35	€ 57 836	€ 70 654	-18%
Röntgenassistent:innen	65	€ 66 568	€ 82 867	-20%
Kardiotechniker:innen	26	€ 55 031	€ 60 262	-9%
Kardiotechniker:innen	35	€ 66 206	€ 79 446	-17%
Kardiotechniker:innen	65	€ 76 220	€ 84 780	-10%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd-deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd-deutschland
Hebammen	24	€ 51 464	€ 58 168	-12%
Hebammen	35	€ 55 090	€ 62 581	-12%
Hebammen	65	€ 73 248	€ 79 048	-7%
Sanitäter:innen	22	€ 35 333	€ 39 687	-11%
Sanitäter:innen	35	€ 40 275	€ 45 889	-12%
Sanitäter:innen	65	€ 45 064	€ 50 673	-11%
Operationstechnische Assistent:innen	24	€ 51 464	€ 56 060	-8%
Operationstechnische Assistent:innen	35	€ 61 747	€ 69 952	-12%
Operationstechnische Assistent:innen	65	€ 73 248	€ 79 460	-8%
Psycholog:innen	26	€ 72 511	€ 81 388	-11%
Psycholog:innen	35	€ 88 206	€ 98 565	-11%
Psycholog:innen	65	€ 99 625	€ 111 499	-11%
Psychotherapeut:innen	27	€ 61 883	€ 73 521	-16%
Psychotherapeut:innen	35	€ 74 686	€ 89 038	-16%
Psychotherapeut:innen	65	€ 85 614	€ 98 915	-13%
Diplomsozialarbeiter:innen	24	€ 50 346	€ 60 262	-16%
Diplomsozialarbeiter:innen	35	€ 58 149	€ 71 792	-19%
Diplomsozialarbeiter:innen	65	€ 68 678	€ 83 089	-17%
Diplomsozialbetreuer:innen	24	€ 49 324	€ 56 060	-12%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd- deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd- deutschland
Diplomsozialbetreuer:innen	35	€ 55 412	€ 67 015	-17%
Diplomsozialbetreuer:innen	65	€ 66 671	€ 74 546	-11%
Fachsozialbetreuer:innen	23	€ 46 599	€ 52 879	-12%
Fachsozialbetreuer:innen	35	€ 52 201	€ 64 039	-18%
Fachsozialbetreuer:innen	65	€ 61 994	€ 72 879	-15%
Heilmasseur:in	22	€ 44 345	€ 51 970	-15%
Heilmasseur:in	35	€ 52 606	€ 62 194	-15%
Heilmasseur:in	65	€ 60 462	€ 67 149	-10%
medizinische Masseure	22	€ 44 345	€ 51 970	-15%
medizinische Masseure	35	€ 52 542	€ 62 194	-16%
medizinische Masseure	65	€ 60 462	€ 67 149	-10%
Ärzt:innen in Ausbildung	25	€ 83 455	€ 97 093	-14%
Ärzt:innen in Ausbildung	30	€ 99 511	€ 121 458	-18%
Allgemeinmediziner:innen	29	€ 109 765	€ 125 602	-13%
Allgemeinmediziner:innen	40	€ 131 331	€ 150 951	-13%
Allgemeinmediziner:innen	65	€ 148 955	€ 176 584	-16%
Fachärzt:innen	31	€ 127 011	€ 136 524	-7%
Fachärzt:innen	40	€ 155 861	€ 169 608	-8%
Fachärzt:innen	65	€ 191 681	€ 205 331	-7%

Berufsgruppe	Alter	Gehalt Tirol	Gehalt Süd-deutschland	Tirol im Vergleich zu Süd-deutschland
Oberärzt:innen	31	€ 127 011	€ 140 625	-10%
Oberärzt:innen	40	€ 155 861	€ 177 263	-12%
Oberärzt:innen	65	€ 191 681	€ 215 709	-11%
Leitende Oberärzt:innen	40	€ 155 861	€ 170 513	-9%
Leitende Oberärzt:innen	50	€ 180 455	€ 193 444	-7%
Leitende Oberärzt:innen	65	€ 191 681	€ 206 652	-7%
Geschäftsführende Ärzt:innen	40	€ 179 241	€ 201 156	-11%
Geschäftsführende Ärzt:innen	50	€ 198 829	€ 215 536	-8%
Geschäftsführende Ärzt:innen	65	€ 214 897	€ 235 536	-9%

9. Kontakt

Für Rückfragen und Feedback stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:

Dr. Conrad Pramböck

Upstyle Consulting GmbH

Wipplingerstraße 13/9

1010 Wien, Österreich

Mobil: +43 (676) 534 12 57

cp@upstyle-consulting.com

www.upstyle-consulting.com