

Erfolgreiche Kollektivvertragsabschlüsse

Durchwegs größere Sprünge beim Mindesteinkommen



Autor: Georg Grundei,
diplômé, Wirtschaftsbereichs-
sekretär GPA-djp

2014 war ein Jahr der großen Veränderungen bei den Kollektivverträgen für Angestellte von Ärzten. Es ist uns gelungen, das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MAB-G) zu verankern und große Sprünge beim Mindesteinkommen zu erreichen. Wir können resümieren, dass praktisch keine Angestellte im niedergelassenen Bereich (Tirol wird im März noch verhandelt) unter 1.300 Euro für 40 Stunden verdient. Hebel, um das zu erreichen, war die Überarbeitung des Grundgehaltsschemas und der Zulagen. Leider bekommen wir in unseren Beratungsstellen immer wieder Anfragen bezüglich der Verbindlichkeit der neuen Regelungen bzw. stellt sich heraus, dass jahrelang Zulagen nicht richtig verrechnet wurden. Ich nehme das zum Anlass, um eine wesentliche Verbesserung im Arbeits- und Sozialrecht näher zu erläutern:

Gegen Lohn- und Sozialdumping

Mit 1.1.2015 trat das Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014) in Kraft. Wesentlicher Teil der neuen Bestimmungen sind Änderungen im Bereich der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Zentrale Bestimmung ist der Verwaltungsstrafatbestand im Hinblick auf Unterentlohnung von Arbeitnehmerinnen, der sowohl für in- als auch ausländische Arbeitgeber gilt. Die Durchführung diesbezüglicher Kontrollen obliegt den Abgabenbehörden (Finanzamt), dem zuständigen Träger der Krankenversicherung und der Abfertigungskasse. Mit 1.1.2015 wurden auch eine erhebliche Ausweitung der Lohnkontrolle sowie eine Verschärfung der Strafen im Fall der Nichtbereithaltung von Lohn-

unterlagen bzw. mangelnder Kooperation mit den Behörden beschlossen.

Ausweitung der Kontrollen

Das Gesetz stellt nun ausdrücklich das der Arbeitnehmerin zustehende Entgelt dar. Demnach macht sich nunmehr strafbar, wer einer Arbeitnehmerin auch nur einen der folgenden Entgeltbestandteile vorenthält:

- Kollektivvertragliches Mindestgehalt/-lohn.
- Sonderzahlungen.
- Über- und Mehrstundengrundgehalt/-lohn.
- Über- und Mehrstundenzuschläge.
- „Nichtleistungslöhne“; d. h. jenes Entgelt, das der Arbeitnehmerin für Zeiten gebührt, in denen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Unterbleiben der Arbeitsleistung besteht. Hierzu gehört nach dem Ausfallsprinzip auch das Entgelt für die in einem repräsentativen Zeitraum (meist 13 Wochen) regelmäßig geleisteten Über- bzw. Mehrstunden.
- Sonstige zwingende Entgeltbestandteile, z. B. die Gefahrezulagen nach Kollektivvertrag.

Starke Sanktionen – hoffentlich wirksame Prävention

Die Geldstrafen im Fall der Unterentlohnung sind nach wie vor sehr hoch. Sie betragen 1.000 bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall sogar 2.000 bis 20.000 für jede unterentlohnte Arbeitnehmerin. Sind mehr als drei Arbeitnehmerinnen betroffen, erhöht sich die Strafe auf 2.000 bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall auf 4.000 bis 50.000 Euro pro Arbeitnehmerin. Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Gesetzesnovellierung das



Foto: © Alfred Hofer / ChromOrange / picturedesk.com

Seit 1.1.2015 gelten neue, verschärfte Bestimmungen für die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping.

Strafpotential und damit hoffentlich die Prävention weiter verschärft. So können etwa durch serienmäßige Fehler bei der Lohnverrechnung hohe Strafzahlungen entstehen. Um dies zu vermeiden, empfiehlt es sich für Arbeitgeber, die Einstufung ihrer Arbeitnehmerinnen sowie sämtliche Lohnunterlagen sorgfältig zu prüfen.

Aktuelle Kollektivvertragsregelungen

Im gesamten Bundesgebiet wurden bzw. werden die Kollektivverträge grundlegend überarbeitet. Änderungen des Grundgehalts mit bis zu 20% Erhöhung, höhere Einstufungen und eine Erweiterung der Zulagenbestimmungen von bis zu 90 Euro zusätzlich für jede Arbeitnehmerin sind neu dazugekommen; Unterschiede zwischen den Bundesländern bestehen nach wie vor. Unser Appell: Lassen Sie Ihr Entgelt in unseren Regionalgeschäftsstellen kontrollieren und unterstützen Sie uns beim weiteren Kampf für höhere Gehälter durch Ihren Beitritt (http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_2.3.2179/kollektivvertrag/alle-branchen/gesundheit-soziales-kirchen/arztpraxen-labors).