

Arzt ASSISTENZ

Informations-
und Fortbildungsmagazin
für Ordinationsassistentinnen

01/2017

ERWERBEN
SIE EINEN FORT-
BILDUNGSPUNKT
FÜR IHR BdA-
DIPLOM AUF
S. 23!

Ihr Kollektivvertrag, Ihr Recht

Was Ihnen als Arztassistentin zusteht und
wer für Ihren fairen Lohn kämpft

**Alptraum
Schlafapnoe**

Was hinter nächtlichen
Atempausen steckt

**Faktencheck
Pflegegeld**

Die wichtigsten Infos
nach aktuellem Stand

Fachkurzanforderungen siehe Seite 21

1A
PHARMA

**FENTANYL
1A PHARMA
Matrixpflaster**

IHR 1A PARTNER
IN DER SCHMERZTHERAPIE

Diclofenac 1A / Gabapentin 1A / Fentanyl 1A / Sumatriptan 1A / Zolmitriptan 1A / Tramadol 1A



Ihr Kollektiv- vertrag, Ihr Recht

Foto: © Ira Cvetnaya/shutterstock, rcfotostock/fotolia, helmuttervogler/fotolia

Was Ihnen als Arztassistentin zusteht und wer für Ihren fairen Lohn kämpft

Anfang dieses Jahres griff Bundeskanzler Christian Kern ein arbeitspolitisches Thema auf, das seit 2015 ein fixer Bestandteil der Kollektivvertragsverhandlungen für Angestellte bei Ärzten ist: Ein Mindestgehalt von 1.500 Euro. Wir müssen uns die Frage stellen, warum diese Debatte immer mehr an Relevanz gewinnt.

Festlegung des Mindesteinkommens

In Österreich zeichnet sich seit Jahren ein Trend hin zu einer höheren nomi-

nellen Zahl von Beschäftigten und gleichzeitig zu einem immer größeren Anteil von Teilzeitbeschäftigten ab. Für die Mehrheit der Angestellten bei Ärzten ist das seit jeher Realität. Das Mindestgehalt bezieht sich auf die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 40 bzw. 38 Wochenstunden für Kolleginnen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Gefahr laufen, einer Strahlung ausgesetzt zu sein.

Eine zentrale Aufgabe unseres Kollektivvertrages ist die Festlegung des

Mindesteinkommens. Gestaffelt nach der Ausbildung, den Vordienstzeiten und den Jahren der ausgeübten Tätigkeit beim niedergelassenen Arzt, ergibt sich daraus ein Gehalt, welches gegebenenfalls für Teilzeitbeschäftigte anhand eines im Kollektivvertrag festgelegten Teilers errechnet wird. Wenn also von den Arbeitgebern behauptet wird, dass unsere Forderung nach einem Mindestgehalt für Angestellte bei Ärzten von 1.500 Euro in dieser Branche nicht angebracht sei, muss man klar entgegenhalten, dass eine kräftige Erhöhung der



Autor:
Georg Grundel
diplômé Wirtschaftsbereichs-
sekretär/GPA-djp

Mindestgehälter auch eine anteilige kräftige Erhöhung für Teilzeitbeschäftigte mit sich bringt – und diese brauchen es oft am meisten.

Leben mit dem Teilzeitschicksal

Es kann doch keine Selbstverständlichkeit sein, mit einem Teilzeitberuf lediglich ein Zubrot für das Familieneinkommen zu lukrieren. Ein Job sollte ein Einkommen für ein selbstbestimmtes Leben gewährleisten. Die Angestellten können sich in den seltensten Fällen aussuchen, wie viele Stunden sie arbeiten. Sie müssen sich nach dem richten, was ihnen vom Arzt angeboten wird. Insofern ist es besonders wichtig, die Mindestgehälter auf ein entsprechendes Niveau anzuheben.

In Österreich ist das bis jetzt eine Angelegenheit der Sozialpartner, also der Arbeitgebervertreter, in unserem Fall der Ärztekammern und der Gewerkschaft als Arbeitnehmervertretung. Mit einem kollektivvertraglichen Abdeckungsgrad von 97% aller unselbstständig Erwerbstätigen befindet sich Österreich in einer weltweit führenden Position. Dies wird aber nur so lange von allen Beteiligten akzeptiert werden, wie diese Funktion auch den gesellschaftlichen Anforderungen entsprechend ausgeführt wird. Deswegen sind die Sozialpartner aufgerufen, beherrzt Maßnahmen zu setzen. Passiert dies nicht, wird ihnen möglicherweise von der Politik das Heft aus der Hand genommen, womit branchenspezifische Lösungen wesentlich schwieriger werden.

Größer werdende Einkommensschere

Wir dürfen diesbezüglich nicht vergessen, dass die Ungleichheit in der Gesellschaft zugenommen hat. Das hat mit dem Phänomen zu tun, dass Ver-

„Ein Job sollte ein Einkommen für ein selbstbestimmtes Leben bieten.“

mögende nicht von Arbeitslosigkeit bedroht werden und auf wesentlich mehr Wegen ihr Kapital vermehren können. Auf diese Weise haben sie die Finanz- und Wirtschaftskrise wesentlich unbeschadeter überstanden als viele Arbeitnehmer, die ihren Job verloren haben und letztendlich wir alle, die das Bankenrettungspaket mit unseren Steuern nach wie vor abzahlen. Ein entsprechend höheres Mindestgehalt sollte dazu beitragen, dass diejenigen mit weniger finanziellen Optionen ein würdiges Auskommen mit ihrem Einkommen ermöglicht wird. Zusammenfassend kann ich feststellen, dass uns als Gewerkschaft während der letzten Jahre in einigen unserer Länderkollektivverträge große Schritte in die richtige Richtung gelungen sind. Dennoch liegt noch etliches vor uns.

Wichtiges Basiswissen

Erfreulicherweise wird der Großteil der Beschäftigten höher entlohnt, als das Mindestgehaltsschema es vorsieht. Das bedeutet allerdings nicht, dass für den Kollektivvertragsprozess kein Handlungsbedarf besteht: Denn auch für diese Kolleginnen wird das Leben teurer. Die Inflationsrate bezeichnet die durchschnittlich kalkulierte Teuerung der Lebenshaltungskosten durch die Statistik Austria. Monat für Monat wird errechnet, um wie viel mehr ein durchschnittlicher Warenkorb im Vergleich zum Monat des Vorjahres kostet. Die Grundlage für viele Kollektivvertragsverhandlungen ist der Zwölfmonatsschnitt dieser Teuerungsraten: Damit wird gewährleistet, dass kurzfristige Preisschwankungen, wie wir sie bei Treibstoffpreisen beobachten konnten, nicht die Grundlage für Verhandlungen verzerren.

Ein weiteres wichtiges Element stellt der Anteil am volkswirtschaftlichen Wachstum dar, da sich die nationale Wirtschaft zu einem beachtlichen Teil auf den heimischen Konsum stützt. Würden also die Einkommen der Menschen nicht von der positiven wirtschaftlichen Bilanz Österreichs profitieren, würden weder die Unternehmen mehr Produkte absetzen und dadurch ihre Ziele erreichen, noch die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge steigen. Dies wiederum ist nötig, um den Herausforderungen der heutigen Zeit zu begegnen. Die Bevölkerung wünscht ein besseres Verkehrssystem, eine bessere Ausbildung, mehr Sicherheit und ein funktionierendes Gesundheitssystem. Das ist dann möglich, wenn eine wirtschaftlich positive Entwicklung durch höhere Gehälter auf die Gemeinschaft verteilt wird.

IST-Erhöhen

In vielen unserer Kollektivverträge verhandeln wir dafür eine IST-Klausel. Diese besagt, dass Angestellte, die höher entlohnt werden, als es das kollektivvertrag-



liche Mindestgehaltsschema vorsieht, einen bestimmten Prozentsatz auf ihr tatsächliches Gehalt aufgeschlagen bekommen. 2016 gelang es uns, zwei weitere Bundesländer von dieser Systematik zu überzeugen. Mit 1. Jänner 2017 müssen die Gehälter der Angestellten bei Ärzten in Salzburg um 1,5% erhöht werden, für Angestellte im Burgenland sind es 1,45%, wobei auf die nächsten 0,50 Euro aufzurunden ist. Das bedeutet mitunter Steigerungen von bis zu 1,55%. In der Steiermark erfolgte der Einstieg in die Systematik über die IST-wirksame, sehr kräftige Anhebung

der Gefahrenzulage. Mit 1. April 2017 werden wir auch dort eine echte IST-Klausel verankern, sofern die Ärztekammer ihr Wort hält bzw. wir gegebenenfalls auf die Unterstützung der steirischen Kolleginnen setzen können.

Unser aktuellster Kollektivvertragsabschluss betrifft die Arztangestellten in Niederösterreich.

Nach über einem Jahr harter Verhandlungen ist es endlich gelungen, die Ärztevertreter am Verhandlungstisch zu einem begrüßenswerten Ergebnis zu bewegen. Wir erreichen für die Ordinationsassistenz durch Steigerung des Gehaltsschemas um bis zu 200 Euro ab 1. April 2017 die 1.500-Euro-Marke, eine IST-Erhöhung von 2,3% konnten wir ebenfalls fixieren. Unsere konsequente Haltung, basierend auf unserem Streben nach Gerechtigkeit und der zugesicherten Unterstützung der gesamten GPA-djp, führte letztendlich zum Erfolg.

Was steht an?

In den nächsten Monaten liegen zusätzlich zur steirischen noch zwei weitere Ver-

handlungen vor uns. In Kärnten und Tirol möchten wir für die beiden zuvor beschriebenen Bereiche auf zufriedenstellende Ergebnisse kommen. Künftig soll es überdies neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung geben. Ein großes Projekt, das sich aus den vergangenen Kollektivvertragsverhandlungen ergeben hat, ist die Erarbeitung eines österreichweit einheitlichen Arbeitszeitgestaltungsmodells, das den Anforderungen der Arbeitnehmer zugutekommt.

Wie uns bei vielen Kollektivvertragsrunden zugetragen wurde, sei es der Wunsch vieler Ärzte, „saisonale Schwankungen“ beim Patientenaufkommen durch ein Durchrechnungsmodell zu bewältigen. Von der Grippe bis zur Wintersportsaison gebe es starke Verschiebungen bei den Anforderungen an die Gesundheitsversorgung durch niedergelassene Ärzte. Ein weiteres Thema, das schon vorsorglich ins Treffen geführt wurde, war das der Primärversorgungszentren (PHC). Mit einer für uns nicht ganz nachvollziehbaren Voraussetzung wurden für diese Zentren Öffnungszeiten veranschlagt, welche eine starke Ausdehnung der Arbeitszeit erfordern würden.

Immer im Gespräch

Wir haben uns diesem Themenkomplex gegenüber nicht ablehnend gezeigt, sondern den Weg beschritten, einen Dialog mit allen Ärztekammern anzubieten, die mit uns einen Kollektivvertrag vereinbart haben, der die Forderung nach einem Mindestgehalt von 1.500 Euro in länderspezifischer Ausprägung erfüllt. Ende April, im Anschluss an die Ärztekammerwahlen 2017, starten wir mit diesem Prozess. Wir sind der Meinung, dass ein entsprechendes Modell auch den Anforderungen der Arbeitnehmer vom Boden- bis zum Neusiedler See entsprechen muss. Deswegen starten wir auch einen Diskussionsprozess mit den Gewerkschaftsmitgliedern, um deren Bedürfnisse zu erheben. Kind,

Familie, Privatleben und Hobbys stellen ebenfalls Ansprüche an ein flexibleres Arbeitszeitsystem. Letztendlich haben sich auch alle Arbeitgebervertreter dazu bekannt, dass es Verhandlungen auf Augenhöhe werden und die Anliegen der Angestellten berücksichtigt werden sollen.

Wir sehen dabei eine große Chance, aus einer Fremdbestimmtheit, die vom Urlaub bis zum Dienstplan reicht, einen Prozess festzuschreiben, der den Begriff „Einvernehmen“ in den Vordergrund stellt.

Zu guter Letzt ...

Einkommen und Arbeitszeit sind zwei Kernelemente jedes Kollektivvertrages. Die Gestaltungsmöglichkeiten reichen allerdings wesentlich weiter. Im Kampf für Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen bzw. innerhalb der Gesellschaft sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die entsprechende arbeitsrechtliche Absicherung und die Berücksichtigung der Karenzzeit für die

Es kann keine Selbstverständlichkeit sein, mit einem Teilzeitberuf lediglich ein Zubrot für das Familieneinkommen zu lukrieren.

Entgeltentwicklung ein brennendes Thema. Wir konnten dazu schon in einigen Kollektivverträgen sehr gute Regelungen unterbringen. In manchen Bundesländern wurde das allerdings strikt abgelehnt, seltsamerweise am vehementesten durch eine Ärztevertreterin. Die Themen Weiterbildung, Arbeitskleidung und Jubiläumsgelder stellen weitere Bereiche dar, für welche teilweise Regelungen fehlen.

Für all diese Vorhaben fungiert unsere Verhandlungsstärke als Basis. Jene fußt auf dem Rückhalt, den wir von den Gewerkschaftsmitgliedern bekommen. Sie sind rechtlich besser abgesichert, und ihr Mitgliedsbeitrag dient als Grundlage für unsere Leistungen und Aktionsfähigkeit als Arbeitnehmervertretung. Ich schließe also mit einem Dank an unsere treuen Mitglieder und dem Appell, die Reihen zu schließen. Denn es gibt zahlreiche Ziele, für die es sich lohnt, organisiert zu sein. Ein starker Kollektivvertrag ist eines davon!