



Der Arzt, mein Arbeitgeber

Über die Pflichten des Arztes als Arbeitgeber

Die Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier (djp) wendet viele ihrer Ressourcen dafür auf, ihre Mitglieder zu beraten und rechtlich zu vertreten. Dazu muss man wissen, dass die Rechte der Arbeitnehmerinnen (Arztassistentinnen) untrennbar mit den Pflichten der Arbeitgeber (Ärzte) verbunden sind. Genau diese Rechte und Pflichten sollten im Folgenden thematisiert werden.

Kennen Sie Ihre Rechte?

Die Basis für die unterschiedlichen Rechtspositionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin ergibt sich aus dem unausgeglichene Machtverhältnis. Als

Angestellte bietet man seine Lebenszeit und sein Bemühen an, um im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses dafür entlohnt zu werden.

Der Arbeitgeber verfügt hingegen über die wirtschaftliche Kraft, jemanden für sich arbeiten zu lassen. Er kann das Dienstverhältnis beenden und sich eine andere Arbeitnehmerin suchen. Dies wird sein wirtschaftliches Vorankommen kaum gefährden. Für Sie als Arbeitnehmerinnen sieht die Angelegenheit allerdings ganz anders aus: Ist das Arbeitsverhältnis beendet, ist das wirtschaftliche Vorankommen massiv gefährdet. Sie haben mit Einkommenseinbußen zu rechnen und müssen sich aktuell mit rund 400.000 anderen am Arbeitsmarkt um einen Job bemühen. Des Weiteren erklären Sie sich als Arbeitnehmerin im Rahmen eines Dienstverhältnisses dazu bereit, nach den Anweisungen des Dienstgebers jenen Aufgaben, die Ihnen anvertraut werden, nachzukommen. Daraus ergibt sich eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

Fürsorgepflicht

Im Allgemeinen kann eingangs festgehalten werden, dass es sich dabei um ein umfassendes Prinzip handelt, wonach die persönliche Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin nicht überbeansprucht werden darf. Die Fürsorgepflicht umfasst vor allem den Schutz von Leben und Gesundheit sowie der Persönlichkeit der Arbeitnehmerin. Hinzu tritt der Schutz ihres Sacheigentums und Vermögens.

Aus der Fürsorgepflicht resultiert zudem, dass der Arbeitgeber das mit seiner unternehmerischen Tätigkeit verbundene Wirtschaftsrisiko nicht einfach auf die Arbeitnehmerin abwälzen darf. Das bedeutet z. B., dass ihr Stundenausmaß im Arbeitsvertrag und ihr Gehalt nicht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden dürfen.

Zum Schutz der Persönlichkeit

Der Schutz der Persönlichkeit berücksichtigt unterschiedliche schützens-



Autor:
Georg Grundel, diplômé
Wirtschaftsbereichssekretär/
GPA-djp

werte Bereiche der individuellen Arbeitnehmerin. Diesbezüglich können Sittlichkeit, Religions- und Gewissensfreiheit, Intimsphäre und Privatleben, Meinungsfreiheit, Ehre, Gleichbehandlung, das Recht auf Beschäftigung sowie das Recht auf berufliche Förderung während und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch Gewährung von Postensuchzeit und Zeugnisausstellung) betroffen sein.

ArbeitnehmerInnenschutz

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, eine optimale Arbeitsplatzqualität nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu erreichen. Gefahren und gesundheitliche Belastungen hat er systematisch zu ermitteln und zu beurteilen. Je nach Ergebnissen sind dann geeignete Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festgelegt.

Arbeitskleidung und -umfang

Der Arbeitgeber ist zur kostenlosen Beistellung und Reinigung von Arbeitskleidung verpflichtet, wenn die Art der Tätigkeit eine bestimmte Schutzkleidung erfordert oder wenn die Kleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird.

Der Arbeitgeber hat bei der Festsetzung von Arbeitsumfang und -tempo darauf zu achten, dass der Arbeitnehmerin kein physischer oder psychischer Schaden entsteht.

Das zeitliche Ausmaß der Arbeitsleistung ist so festzulegen und zu regulieren, dass gesundheitliche Gefahren und Schäden für die einzelne Arbeitnehmerin vermieden werden.

Der Arbeitgeber hat die nötigen Maßnahmen zu setzen, damit es zu keiner Verletzung der Arbeitszeitnormen kommt. Wie die Grenzen der erlaubten maximalen täglichen Arbeitszeit aussehen, können Sie den jeweiligen Kollektivverträgen entnehmen.



men. In der Regel sind nicht mehr als zehn Stunden Arbeitszeit inkl. Überstunden pro Tag erlaubt.

Aus- und Fortbildung

Der Arbeitgeber ist aufgrund der Fürsorgepflicht dazu angehalten, Fortbildungen zu ermöglichen, deren Besuch eine Voraussetzung für die pflichtgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben darstellt, insbesondere wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Er hat dann auch Entgeltfortzahlung zu leisten und die Kurskosten zu tragen. Für übliche kurze Weiterbildungskurse, wie sie im Bereich der Gesundheitsberufe und Krankenpflege gesetzlich vorgeschrieben sind, ergeben sich eine bezahlte Freistellung und der Ersatz der Kurskosten auch auf Grundlage analoger Anwendung des § 1014 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch), da es sich um einen notwendigen und rein betrieblich veranlassten Aufwand handelt.

Art des Arbeitseinsatzes

Ist dem Arbeitgeber bekannt, dass der Arbeitnehmerin gewisse Fertigkeiten fehlen, so hat er dies bei der Zuweisung von Arbeit, aber auch durch besondere Beaufsichtigung und Anleitung der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

Schwangere Arbeitnehmerin

Aus dem Mutterschutzgesetz und der Fürsorgepflicht resultieren gegebenenfalls die Änderung der Beschäftigung bei Gefährdung der Schwangeren, die Hemmung des Ablaufes eines befristeten Arbeitsverhältnisses wegen Mutterschaft und sogar das Recht auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse während der Karenzzeit. Weiters muss der Arbeitgeber Diskriminierung jedweder Art abwenden.

Urlaubsverbrauch

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, von sich aus dafür zu sorgen, dass jede Arbeitnehmerin den ihr zustehenden

Urlaub tatsächlich konsumieren kann. Das Kernelement des Urlaubs ist der Erholungszweck der Arbeitnehmerin. Dieser steht im Vordergrund, was bei der Vereinbarung des Urlaubszeitpunktes berücksichtigt werden muss. Eine Arbeitnehmerin darf darauf vertrauen, dass ihr der Arbeitgeber rechtzeitig die Nichtbewilligung ihres Urlaubswunsches bekannt gibt, weil sie bezüglich ihres Aufenthaltsortes entsprechend disponieren muss. Werden Urlaubskonsumations- und Zeitausgleichsperioden miteinander vermengt, so ist im Zweifel vom Nichtverbrauch des Urlaubs auszugehen.

Angemessen entlohnen

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Überweisung rechtzeitig vorzunehmen, sodass unter Berücksichtigung der üblichen Bearbeitungsdauer die Gutschrift zum fälligen Zeitpunkt – das ist spätestens der letzte Tag des Kalendermonats – verbucht ist. Aus dem Angestellten-gesetz resultiert zudem das Gebot, angemessen zu entlohnen. Unter anderem, um hierfür eine Grundlage zu schaffen, werden Kollektivverträge verhandelt. Aktuell versucht die GPA-djp, in den Kollektivverträgen für Angestellte bei Ärzten ein Mindestgehalt von 1.500 Euro brutto zu verankern. In Wien und im Burgenland ist dies bereits gelungen. Leider bemessen die Ärztevertreter in Salzburg, Niederösterreich und der Steiermark das adäquate Gehalt für 40 Arbeitsstunden pro Woche momentan noch niedriger. Sollten Sie ebenfalls der Meinung sein, dass eine Angestellte in einer Arztpraxis ein höheres Mindestgehalt verdient, dann unterstützen Sie uns durch Ihren Beitritt zur GPA-djp. Wir als Gewerkschaft legen besonders viel Wert darauf, dass Angestellte ihre Rechte nicht nur kennen, sondern auch deren Umsetzung erfahren. Der Rechtsschutz stellt insofern einen wichtigen Teil unserer Arbeit dar. Meistens gelingt es unseren Experten auf dem Interventionsweg, die spezifischen Angelegenheiten zu bereinigen. Manchmal verhalten sich Arbeitgeber allerdings gänzlich uneinsichtig, und ein Richter muss eingreifen. Auf diesem Wege haben wir für unsere Mitglieder im letzten Jahr 88,7 Millionen Euro gesichert.