

Der Medizinisch Technischer Dienst zum neuen Kollektivvertrag

Von Marianne Fliesser, Unabhängige Gewerkschafterin an der Medizinischen Universität Wien

1991 ist es uns MTDs in den Universitäten endlich gelungen ein eigenes Gehaltsschema, das K-Schema, und somit auch gerechte, der Ausbildung und Leistung angemessene Bezahlung zu erreichen. Dies ist mitunter notwendig geworden, weil man MTD-Stellen wegen ihrer niedrigen Bezahlung nicht mehr besetzen konnte. Besonders drastisch ist dies zutage getreten, wo Uni-KollegInnen gemeinsam mit Gemeinde- oder Landesbediensteten gearbeitet haben. Es konnte ja keine logische Begründung geliefert werden, warum gleiche Arbeit so unterschiedlich bezahlt wird.

Nach langen Verhandlungen sind dann auch einschlägige Vordienstzeiten aus Drittmittelprojekten vollzeitig angerechnet worden.

Durch die Einführung des Kollektivvertrages mit Wirkung vom 1. Oktober 2009 scheint sich wiederum eine massive Verschlechterung in der Bezahlung der MTDs ergeben zu haben:

- sowohl, was die Lebensverdienstsumme verglichen mit dem K-Schema betrifft,
- als auch die 4 Jahres Aufsaugregelung (diese ist zwar im Verhältnis zur ursprünglichen Variante „abgefedert“ – dennoch bedeutet es eine 4-jährige Stagnation des Gehalts)
- und weil eine leistungsorientierte Bezahlung, die über dem Kollektivvertrag liegen könnte, ohnedies schwierig erscheint.

Wir MTDs fordern daher:

- Eine Einstufung nach dem KV mindestens in Gehaltsstufe IIIb, (ist an MUW üblich – im KV aber nicht eindeutig festgeschrieben)
- Jobmöglichkeiten die eine Einstufung in IVa und IVb möglich machen, vor allem um adäquate Stellen für jene mit weiterführender Ausbildung zum Master of Biomedical Sciences zugänglich zu machen (z. B. Leitung einer technischen Facility und jener Einheiten, die ihre Spezialleistungen als übergeordnete Institutionen mehreren Forschungslabors zur Verfügung stellen (z.B. PCR-Facility,...))
- Anerkennung aller außeruniversitären, jobrelevanten Vordienstzeiten (Leute mit Berufserfahrung wie meistens in der Ausschreibung erwünscht, können nicht in der Grundstufe anfangen)
- Überarbeitung des KVs, hinsichtlich jener Gehaltsstufen, bei denen unter geschlechtsspezifischen Aspekten (Arbeit an Großgeräten, wo hauptsächlich Männer beschäftigt sind) eine höhere Einstufung vorgesehen ist. Es gibt auch andere anspruchsvolle Tätigkeiten, die hohes Fachwissen und höchste Kompetenz erfordern, dies ist nicht von der Gerätegröße abhängig.
- Transparenz: Zuerkennung des ExpertInnenstatus durch eine Bewertungskommission, Meldung an BR um gerechte Verteilung zu fördern...

... um dem Motto gerecht zu werden, ExpertInnen sind in jeder Berufsgruppe gleichmäßig verteilt!