

## Factsheet - § 11b AVRAG (Aus-, Fort- und Weiterbildung)

### 1. Gesetzestext:

#### *„Aus-, Fort- und Weiterbildung*

§ 11b. (1) *Ist auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so*

*1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;*

*2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.*

*(2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen.*

### 2. Anwendungsbereich

Eine Verpflichtung des\*der Arbeitnehmer\*in zur Absolvierung von Aus- und Fort- sowie Weiterbildungsmaßnahmen kann sich aus gesetzlichen Regelungen (z.B. § 37 HebG, § 49 ÄrzteG, § 63 GuKG, § 11d MTD-Gesetz), aus kollektivvertraglichen Bestimmungen (z.B. § 10 Uni-KV) oder aus vertraglichen Vereinbarungen ergeben. Die Verpflichtung zur entsprechenden Aus- und Fortbildung ist (direkt oder indirekt) allen medizinischen Berufen immanent (§ 49 Abs 1 ÄrzteG, § 64 GuKG, § 11 Abs 2 MTD-G; § 11d KAKuG). Die gesetzlichen Regelungen verpflichten Arbeitnehmer\*innen in der Regel nicht, Weiterbildungen zu absolvieren.

Fehlen derartige Verpflichtungen, können in den Dienstverträgen Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die von Arbeitnehmer\*innen absolviert werden sollen, vereinbart bzw. präzisiert werden. Wenn weder eine gesetzliche oder kollektivvertragliche Aus-, Fort- oder Weiterbildungspflicht besteht, noch dem vereinbarten Arbeitsvertrag eine konkrete Verpflichtung zu entnehmen ist, gibt es keine sonstige Grundlage, die zu einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung verpflichten würde.

*Beispiel:* Aus dem MAB-G ergibt sich eine Pflicht zur Absolvierung interner oder externer Fortbildungsveranstaltungen.

Am Beispiel von Erste-Hilfe-Kursen: Nur wenn der Dienstvertrag ein\*e Ordinationsassistent\*in zur Absolvierung eines Erste-Hilfe-Kurses jährlich verpflichten würde, wären aufgrund der vorgesehenen gesetzlichen Neuerungen

- a) diese Veranstaltungen bezahlte Arbeitszeit und
- b) der\*die Dienstgeber\*in hätte die anfallenden Kosten dieses Kurses zu tragen.

**Besonderheiten für Ärzt\*innen:** Gemäß § 1 Abs 1 und Abs 2 Z 1 AVRAG sind Landes- oder Gemeindebedienstete sowie Dienstverhältnisse von Beamt\*innen und Vertragsbediensteten zu Gemeinden und Gemeindeverbänden vom Geltungsbereich des AVRAG ausgenommen. Für Ärzt\*innen im WiGeV gelten daher das BDG, das

VBG bzw. § 31 W-BedG sowie die Dienstanweisungen zu Fortbildungstagen und Fortbildungsgeld.

§ 11b AVRAG gilt sohin für Ärzt\*innen, die bei österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind (Dienstordnung B), für Ärzt\*innen, die bei der medizinischen Universität Wien angestellt sind (Uni-KV), für Ärzt\*innen, die bei Ordensspitälern (KV der Ordensspitäler) angestellt sind, für Ärzt\*innen, die bei Privatkrankenanstellen angestellt sind (KV der Privatkrankenanstellen) sowie für Ärzt\*innen, die in Ordinationen, Gruppenpraxen oder Ambulatorien angestellt sind.

### 3. Definitionen „Ausbildung“, „Fortbildung“ und „Weiterbildung“

Zu unterscheiden ist zwischen Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung.

- Ausbildungen vermitteln neue Kenntnisse und Fertigkeiten. Eine Ausbildung vermittelt die Grundbefähigung zum Tätigwerden. Was unter einer Ausbildung zu verstehen ist, versucht § 2d Abs 1 AVRAG zu beantworten. Vermittelt werden „Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art, die dieser (gemeint ist der\*die Arbeitnehmer\*in) auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann“.
- Fortbildungen dienen dazu, sich am Stand der medizinischen Wissenschaft zu halten und zielen darauf ab, den Kenntnisstand zu aktualisieren und am Laufenden zu halten. Arbeitnehmer\*innen benötigen Fortbildungen, damit sie die jeweilige Arbeit (weiter) ausüben dürfen. Arbeitgeber\*innen benötigen den\*die „fortgebildete\*n“ Arbeitnehmer\*in, um seinen\*ihren Betriebszweck erreichen zu können und um Haftungen zu vermeiden.
- Weiterbildungen vermitteln Zusatzqualifikationen, dh der\*die Arbeitnehmer\*in erweitert das durch die Ausbildung erworbene „Grundgerüst“ und geht über jene in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse hinaus (Huber/Dietrich in Neumayr/Resch/Wallner, GmundKomm<sup>2</sup> § 37 HebG Rz 1). Die Fortbildung ist häufig verpflichtend, eine Weiterbildung ist Sonderausbildung grundsätzlich nicht, sofern dies nicht im Einzelfall für die verrichteten Tätigkeiten verpflichtend ist.

### 4. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen

Rechte der Arbeitnehmer*innen	Pflichten der Arbeitgeber*innen
Arbeitnehmer*innen können 1. Aus-, Fort- und/oder Weiterbildungen kostenlos besuchen, wenn 2. gesetzliche Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. Kollektivvertrag) oder der Dienstvertrag diese für die	Arbeitgeber*innen sind, 1. zur Übernahme der Kosten für jene Aus-, Fort- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet, die 2. aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. Kollektivvertrag) oder des

ausgeübten Tätigkeiten vorschreiben und 3. diese für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit <u>erforderlich</u> ist.	Dienstvertrages für die ausgeübten Tätigkeit vorgeschrieben und 3. <u>erforderlich</u> sind, um die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.
Arbeitgeber*innen haben die Kosten für diese Bildungsmaßnahmen zu übernehmen, wenn diese nicht von einem Dritten (z.B. vom AMS) getragen werden.	
Hiervon sind nur die Kosten der Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme erfasst. Kosten für Transfer und Unterkunft sind grundsätzlich von den Arbeitnehmer*innen selbst zu übernehmen.	
Die Zeit, in der der*die Arbeitnehmer*in die obigen Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen absolviert, gilt als Arbeitszeit.	
Die Bestimmung § 2d AVRAG, die die Möglichkeit zur Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückersatzes regelt, bleibt weiterhin in Kraft.	

### 5. In welchen Fällen kann eine Rückersatzvereinbarung abgeschlossen werden?

Bei Gesundheitsberufen (siehe im Detail oben) ist eine individuelle Vereinbarung zur Absolvierung einer Ausbildung üblich. Diese kann einhergehen mit der Verpflichtung zur Kostenrückzahlung nach Maßgabe des § 2d AVRAG. Eine Rückersatzvereinbarung (§ 2d AVRAG) kommt nur bei **Ausbildungen** in Betracht, nicht aber auch bei Fortbildungen. Auch Weiterbildungen, die bei einem\*einer anderen Arbeitgeber\*in verwertbar sind und dem\*der Arbeitnehmer\*in bessere Verdienstmöglichkeiten verschaffen, können als Ausbildungen iSd § 2d AVRAG gewertet werden (z.B. Führerschein, etc).

**HINWEIS** – Solche Vereinbarungen müssen immer schriftlich abgeschlossen werden.

### 6. Welche Gesundheitsberufe haben welche Verpflichtungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung?

Berufsgruppen	Ausbildung	Fortbildung	Weiterbildung
<b>Ärzt*innen</b>	Es besteht eine Ausbildungspflicht für Ärzt*innen zum*zur Allgemeinmediziner*in im Ausmaß von 3 Jahren und zum*zur Fachärzt*in im Ausmaß von 6 Jahren. Die Ausbildungskosten werden in der Regel von den Ausbildungsstätten getragen (ÄrzteG iVm ÄAO iVm KEF-RZ-VO 2015).	Das Ärztegesetz regelt eine allgemeine Fortbildungsverpflichtung für Ärzt*innen.  Ärzt*innen müssen mindestens 250 Fortbildungspunkte in einem DFP-Fortbildungszeitraum von fünf Jahren besuchen und der ÖÄK einen Nachweis darüber erbringen (§ 49	Grundsätzlich gibt es keine Weiterbildungspflicht. Es gibt jedoch einige Tätigkeiten, die nur bei Absolvierung einer Weiterbildung ausgeübt werden dürfen (Notarztdiplom). Im Rahmen der jeweiligen Anlage zu ÖÄK-Diplomen, ÖÄK-Zertifikaten sowie ÖÄK-CPD kann festgelegt werden, dass die Teilnahme an Weiterbildungen an den

	<p><b>Die Kostenübernahme der Ausbildung ändert sich durch die gegenständliche Bestimmung nicht. Die Ausbildung der Turnusärzt*innen wird hievon daher grundsätzlich nicht berührt.</b></p>	<p>Abs 1 iVm Abs 2c ÄrzteG 1998).</p> <p>Nähere Informationen über die Aufteilung der DFP-Punkte sind der Verordnung über ärztliche Fortbildung der ÖÄK zu entnehmen.</p>	<p>vorangegangenen Erwerb einer spezifischen Qualifikation als Arzt, wie insbesondere die Berufsberechtigung für ein spezielles Sonderfach, gebunden ist. Spezialisierungen gemäß § 11a ÄrzteG 1998 sind Weiterbildungen, die Ärzt*innen die Möglichkeit bieten sich in ihrem Sonderfach oder fachübergreifend zu spezialisieren (Verordnung über Spezialisierungen (SpezV)). Es besteht grundsätzlich keine Pflicht zur Spezialisierung, wenn eine Ärzt*in für Tätigkeiten angestellt wird, für sie er*sie eine Spezialisierung benötigt, ist diese vorzuweisen.</p>
<p><b>Gesundheits- und Krankenpflege</b></p>	<p>Es gibt eine Ausbildungspflicht für Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege in der Dauer von drei Jahren, welche mindestens 4.600 Stunden in Theorie und Praxis umfasst (§§ 28 ff GuKG iVm GuK-Ausbildungsverordnung).</p>	<p>Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege unterliegen einer Fortbildungspflicht im Ausmaß von mindestens 60 Stunden in fünf Jahren (§ 63 GuKG, § 11d KaKuG, § 22c Abs 2 W KAG).</p> <p>Konkrete Vorschriften über Art und Form der Fortbildungen gibt es nicht. Als Fortbildungen iSd Bestimmung gelten sämtliche fachspezifische Veranstaltungen, Kurse udgl. Somit können auch betriebsinterne Fortbildungen zur</p>	<p>Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege können freiwillig, Weiterbildungen zur Erweiterung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu absolvieren. Diese haben mindestens vier Wochen zu umfassen (§§ 64 ff GuKG).</p>

		Erfüllung der Fortbildungsverpflichtung herangezogen werden. So können etwa auch EDV-Schulungen Fortbildungen gemäß § 63 darstellen, soweit sie berufsspezifisch sind (zB elektronische Führung der Pflegedokumentation).	
<b>Physiotherapeut*innen, Labortechniker*innen, Radiotechnolog*innen, Diätolog*innen, Ergotherapeut*innen, Logopäd*innen, Orthoptiker*innen (MTD-G, etc)</b>	Es gibt eine Ausbildungspflicht für Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste. Dauer und Stundenausmaß variieren je nach MTD-Beruf (FH-MTD-Ausbildungsverordnung).	Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste sind innerhalb von jeweils fünf Jahren zu Fortbildungen in der Dauer von mindestens 60 Stunden verpflichtet (§ 11d MTD-G, § 11d KaKuG, § 22c Abs 2 W KAG).	Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste können freiwillig Weiterbildungen absolvieren (§ 32 MTD-G).
<b>Medizinische Assistenzberufe (Desinfektionsassistentenz, Gipsassistentenz, Laborassistentenz, Obduktionsassistentenz, Ordinationsassistentenz, Röntgenassistentenz, Medizinische Fachassistentenz) (MAB-G, etc)</b>	Es gibt eine Ausbildungspflicht für Angehörige der Medizinischen Assistenzberufe. Dauer und Stundenausmaß variieren je nach MAB-Beruf zwischen 650 und 1.300 Stunden in Theorie und Praxis (§ 20 MAB-G iVm Ausbildungsverordnungen, Qualitätssicherungsverordnung).	Sie haben sich über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse der medizinischen und anderer berufsrelevanter Wissenschaften, die für die Ausübung des jeweiligen Berufs maßgeblich sind, regelmäßig fortzubilden (§ 13 Abs 2 MAB-G, § 11d KaKuG, § 22c Abs 2 W KAG).  Konkrete Vorschriften über Art und Form der Fortbildungen gibt es nicht (siehe GuKG zweiter Absatz).	Das MAB-G enthält keine spezifischen Regelungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten.