

Arbeitsrecht im Gesundheitswesen

Ein Überblick für Führungskräfte und Beschäftigte

05./06.07.2022

RA Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER Rechtsanwalts GmbH bietet persönliche Beratung und Vertretung im Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht.

Unser Fokus ist dabei eine rasche, effiziente und individuelle Lösung für Sie.

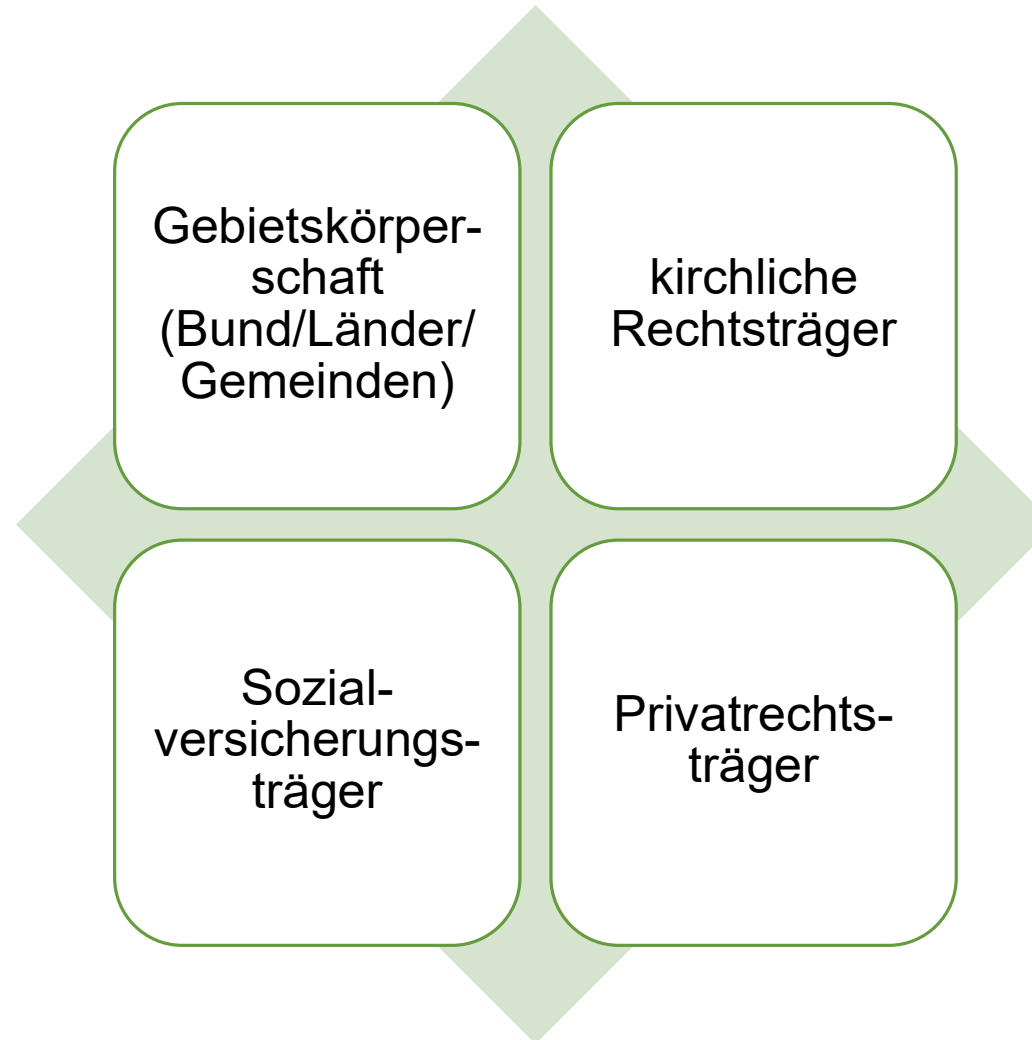
Komplexe Rechtsthemen klar und verständlich für Sie aufzubereiten ist unser Ziel. Dabei können wir auch auf unser nationales und internationales persönliches Netzwerk von Rechts- und Steuerexperten zurückgreifen.

Damit Ihr Recht eine runde Sache wird.

Wir arbeiten gerne dafür.



Frage der Zuordnung des Arbeitsverhältnisses/Arbeitgebers:



Arbeitsverhältnisse zu Gebietskörperschaften

privatrechtlicher Vertrag

öffentlich-rechtliches
Dienstverhältnis

Arbeitsverhältnisse zu anderen Rechtsträgern

arbeitsrechtliche
Normen kommen zur
Anwendung (zB AngG)

evtl. Kollektivverträge
und
Betriebsvereinbarungen

Rechtsgrundlagen // Arbeitsverhältnisse zu privaten Rechtsträgern

- Gesetz (zB AngG, ArbVG, etc)
- Berufsrechtliche Gesetze (zB ÄrzteG, GuKG, HebG, MTD-Gesetz, SanG, etc)
- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag



Weisungen // Allgemeines

- Weisungen: individuelle oder generelle Anordnungen des Arbeitgebers gegenüber AN betreffend Arbeitszeit, -ort, arbeitsbezogenes Verhalten etc
- Arbeitgeber hat grds generell Weisungsrecht gegenüber AN

Besonderheiten im Gesundheitswesen:

- Beamte und Vertragsbedienstete: grds an Weisungen der vorgesetzten Organe gebunden
 - Organisationsvorschriften sind zu beachten (zB Krankenanstaltengesetze, UniversitätsG 2002,...)
 - bei öffentlichen Krankenanstalten zB häufig dienstrechtliche Stellung gegenüber dem Land → oberste Diensthöhe liegt daher grds beim Land
 - bei Universitätskliniken hat Belegschaft zT universitäre Funktionen → dann Dienstverhältnis zu Bund/Universität



- **§ 3 Abs 2 ÄrzteG** postuliert **fachliche Weisungsfreiheit von Ärzten** → gilt sowohl für freiberufliche als auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätige Ärzte
- Arbeitgeber von angestellten Ärzten haben dennoch Weisungsrecht in dienstlich-organisatorischen Fragen (zB Arbeitszeit und -ort)
- **§ 3 Abs 2 ÄrzteG** steht in **Spannungsverhältnis zum Krankenanstaltenrecht und zT Dienstrecht der Länder**:
 - daher in diesen Bereichen auch **fachliche Weisungsbefugnis** der Vorgesetzten (vgl § 7 Abs 4 KAKuG)
 - Weisungsbindung für im Landesdienst stehende Spitalsärzte zT in diensrechtlichen Vorschriften explizit verankert (vgl § 11 Abs 1 NÖ SÄG)
- Widerspricht eine Weisung den Regeln der ärztl. Kunst, ist der Arzt verpflichtet, seinen Vorgesetzten darauf hinzuweisen!



- Angehörige des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes:
 - üben Tätigkeit eigenverantwortlich aus (§ 2 Abs 1 MTD-G)
 - aber: Durchführung physiotherapeutischer Maßnahmen nach ärztlicher Anordnung (wichtig für Haftungsfragen)
- Pflegepersonal:
 - Eigenverantwortung richtet sich nach Tätigkeitsbereich
 - diplomiertes Pflegepersonal im eigenverantwortlichen Bereich grundsätzlich weisungsfrei (§ 14 GuKG)
 - grundlegende Anordnungen im Rahmen der Organisation & einzelne Weisungen der Vorgesetzten sind aber zu beachten
 - im mitverantwortlichen Tätigkeitsbereich (§ 15 GuKG) Tätigwerden nur nach ärztlicher Anordnung



Anstellung von Ärzten bei Ärzten

- verschiedene rechtliche Konstruktionen möglich
- § 47a ÄrzteG: Ordinationsstätten 1 Vollzeitäquivalent, Gruppenpraxen höchstens 2 Vollzeitäquivalente, Überschreitung im Rahmen der Primärversorgung denkbar, nur im Fachgebiet der Praxis
- Kurien der Ärztekammer haben grundsätzlich Kollektivvertragsfähigkeit; daher ggf einschlägige KV beachten, zB KV für die Angestellten bei Ärzt*innen und Gruppenpraxen in Wien
- bei Turnusärzten ggf Überlassungskonstruktion denkbar (Anstellung beim Rechtsträger der Krankenanstalt und Dienstzuteilung an Inhaber der Lehrpraxis)
- Lehrpraxis-Ärzte-Gesamtvertrag seit März 2017, der Tätigkeitsumfang des Lehrpraktikanten, Fragen der Haftpflichtversicherung etc regelt



- für Arbeitnehmer als Angehörige von Gesundheitsberufen in Krankenanstalten gelten die Regelungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG)
- **Ausnahme vom KA-AZG:** leitende Arbeitnehmer, Kinder und Jugendliche
 - leitende Arbeitnehmer: Personen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind (zB Primärärzte)
- Arbeitszeit = Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne Ruhepausen
- Tagesarbeitszeit: max 13 Stunden (ohne Ruhepausen)
- Wochenarbeitszeit: im Durchschnitt max 48 Stunden (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen) → in den einzelnen Wochen max 60 Stunden



- **Aufzeichnungspflicht** über geleistete Arbeitsstunden gem § 11 KA-AZG
- trifft idR den AG, kann aber dem AN übertragen werden
- Nichteinhaltung verwaltungsrechtlich strafbar gem § 12 Abs 1 Z 4 KA-AZG
- ggf Ausnahmen von Pausenaufzeichnungspflicht (durch BV od Einvernehmen mit der Personalvertretung)
- ggf Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gem § 9 VStG



- Überschreitung unter bestimmten Umständen möglich → „verlängerte Dienste“ (§ 4 KA-AZG) – wenn keine durchgehende Inanspruchnahme während Arbeitszeit – Zulassung durch Betriebsvereinbarung bzw im Einvernehmen mit Personalvertretung
- „verlängerte Dienste“ = **mehr als 13 Stunden und bis zu max 25 Stunden**
- Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs 1c KA-AZG: Arbeitnehmer, die verlängerten Diensten nicht zustimmen, dürfen gegenüber anderen AN nicht benachteiligt werden
- bei verlängerten Diensten darf
 - die Dauer eines verlängerten Dienstes 25 Stunden,
 - die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden,
 - die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten
- Höchstzahl 6 verlängerte Dienste pro Monat (BV oder Einvernehmen mit Personalvertretung bis zu 8)



Arbeitszeit // verlängerte Dienste

Voraussetzungen für Vereinbarung verlängerten Dienste:

- Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung,
- Zustimmungspflicht des Vertreters der betroffenen Dienstnehmer,
- Vorliegen „wichtiger organisatorischer Gründe“ (Ablaufs- und behandlungs- bzw betreuungsbedingte Erfordernisse),
- der den verlängerten Dienst leistende darf während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen wird,
- die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb des 17-wöchigen Durchrechnungszeitraumes darf bei voller Ausschöpfung der Höchstarbeitszeitgrenzen des § 4 Abs 4 KA-AZG im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen



Arbeitszeit // verlängerte Dienste / Betriebsvereinbarungen



- § 4 KA-AZG ermöglicht die Zulassung längerer Arbeitszeiten und sogenannter verlängerter Dienste durch Betriebsvereinbarung (BV) → Achtung: eine Zulassung verlängerter Dienste durch Kollektivvertrag ist nicht möglich!
- BV nach dem KA-AZG zählen nicht zu den BV gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG, ein Abschluss von Betriebsvereinbarungen nach dem KA-AZG kann daher nicht erzwungen werden (keine Anrufung der Schlichtungsstelle)
- Beendigungsmöglichkeiten der BV: sofortigen Auflösung aus wichtigem Grund, Kündigung (diese ist grd sofort wirksam, sofern keine besonderen Kündigungsfristen und Termine vereinbart wurden)



- Flexibilisierung der Ruhezeit nach § 7a KA-AZG
 - durch Kollektivvertrag
 - ansonsten durch Betriebsvereinbarung bzw Einvernehmen mit Personalvertretung
 - Wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden kann unterschritten werden
 - Lage der Ruhezeit kann festgelegt werden



Überschreitung des KA-AZG

- Notwendigkeit der Begrenzung des Arbeitszeitausmaßes ergibt sich schon aus Fürsorgepflicht des AG (§ 18 AngG, § 1157 ABGB)
- bei Verstößen gegen die Arbeitszeitbegrenzungen des KA-AZG kann der AN uU nachstehende Schritte setzen:
 - Verweigerung der Leistungspflicht
 - vorzeitiger Austritt (bei Vorliegen von Austrittsgründen, zB § 26 Z 1 AngG Gesundheitsgefährdung; § 26 Z 2 AngG Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen)
 - ggf Schadenersatzansprüche
- vor der Leistungsverweigerung wird AN wohl gelindere Mittel zu wählen haben → Aufforderung zur Herstellung des rechtmäßigen Zustandes, Verständigung des BR,...
- wegen Leistungsverweigerung ausgesprochene Kündigung kann AN ggf gem § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG gerichtlich anfechten



Überschreitung des KA-AZG



- rechtswirksam erfolgte Weisung hat der AN aber zu befolgen → bei Nichtbefolgung arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung
- ob Weisung nichtig oder rechtswirksam ist (und damit befolgt werden muss), ist im Einzelfall zu beurteilen
- ggf kann sich Arbeitspflicht im Notfall schon aus dem Berufsrecht ergeben!
- im öffentlichen Dienstrecht überdies Gehorsamsprinzip → zu beachten für Vertragsbedienstete im Gesundheitswesen



Verschwiegenheitspflicht - Datenschutz

- Geheimhaltungspflicht aus Treueverpflichtung während Dienstverhältnis
- Geheimhaltungspflicht aus Vereinbarung
- Berufsrechtliche Verschwiegenheitspflicht (zB § 54 Abs 1 ÄrzteG)
- § 6 DSG Datengeheimnis – Übermittlung nur aufgrund ausdrücklicher Anordnung
- Art 9 DSGVO – besondere Datenkategorien (zB Gesundheitsdaten)
 - Verarbeitung grundsätzlich untersagt (außer Ausnahme)
 - ausdrückliche Einwilligung
 - zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Person oder anderer Person erforderlich und außerstande Einwilligung zu geben
 - für Zwecke der Gesundheitsvorsorge (zB medizinische Diagnostik, Behandlung, etc)
- Verstöße Geldbußen bis EUR 20.000.000,-- oder 4% weltweiter Jahresumsatz; Schadenersatz



- Allgemeines Schadenersatzrecht (Vertragshaftung oder Deliktshaftung)
- Frage mit wem Behandlungsvertrag abgeschlossen wurde?
 - Haftung des Trägers bei Krankenanstalten
- Haftungsvoraussetzungen
 - Schaden (Verletzungen, Folgeschäden)
 - Kausalität (notwendige Bedingung des Schadenseintritts) und Adäquanz (Verhalten muss geeignet sein den Schaden herbeizuführen)
 - Rechtswidrigkeit (Verletzung einer Pflicht)
 - Verschulden
- DHG - Haftungserleichterung



- Allgemeiner Kündigungsschutz (Betriebsratspflicht, 6 Monate im Betrieb)
 - Sozialwidrigkeit
 - verpönte Motive
 - nicht für leitende Angestellte (uU zB ärztlicher Leiter einer Krankenanstalt)
- Diskriminierungsschutz
 - Geschlecht
 - Alter
 - ethnische Zugehörigkeit
 - Religion oder Weltanschauung
 - sexuelle Orientierung
 - Behinderung
- Besonderer Kündigungsschutz



- Kündigung einer Pflegeperson wegen Verweigerung eines Corona-Tests nicht motivwidrig (OGH 8 ObA 42/21s)
 - Verpflichtung aus Verordnung sich Tests zu unterziehen
 - beharrliche Weigerung unbegründet
 - kein verpöntes Motiv
- Kündigung wegen Verweigerung einer COVID-Impfung (erstgerichtliche Entscheidung)
 - Angestellte eines Dienstleisters für Krankenhäuser mit direktem Patientenkontakt
 - keine unzulässige Motivkündigung
 - wohl auch keine Diskriminierung wegen Weltanschauung

Weltanschauung nicht gesetzlich definiert – aber weit auszulegen – fraglich ob auch politische Überzeugungen erfasst sind oder nur religionsähnliche Anschauungen erfasst sind.



Was könnte rechtlich bzw an den Rahmenbedingungen verbessert werden,
damit Gesundheitsberufe attraktiver werden?



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!





Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER

Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Folgen Sie uns auf LinkedIn:



Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.