

Ausdruck erstellt am Do 12. September 2024 durch Benutzer-ID 23592959.
Dokument ausschließlich zum internen Gebrauch des Vertragspartners
bestimmt.



Datum: 22.05.2024

Publiziert von: Manz

Zitiervorschlag: Michael Geiblinger, Erste Gedanken zur neuen Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung, ÖZPR 2024/20

Erste Gedanken zur neuen Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung

Abstract

§ 11b AVRAG. Sei es nun die Bewertung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen als Arbeitszeit oder aber auch deren Kostentragung: In der Praxis beinhalten diese Themenstellungen seit jeher viele Fragezeichen. Eine Novellierung des AVRAG, konkret das Inkrafttreten des **§ 11b AVRAG** betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung, soll(te) nun mehr Klarheit bringen. Der gegenständliche Beitrag untersucht, insbesondere für Aus-, Fort- und Weiterbildungen von Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, ob dem auch wirklich so ist, und verschriftlicht erste Gedanken zur neuen Regelung.

Text

Definitionen

Eingangs ist zu differenzieren, was unter einer Fortbildung, einer Weiterbildung und einer Ausbildung zu verstehen ist. Nach einer allgemeinen Definition soll eine Fortbildung die Berufsausübung lege artis gewährleisten und somit eine Erhaltung bzw. Aktualisierung bereits erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse zum Inhalt haben. Weiterbildungen dienen dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, Kenntnisse und/oder Fähigkeiten (von Spezialwissen) im Rahmen desselben Tätigkeitsbereichs, dienen also der Erweiterung bereits in der Ausbildung erworbener (Grund-)Kenntnisse. Ausbildungen sind Maßnahmen, die zu einer Erweiterung des Tätigkeitsbereichs im Sinne des Erwerbs neuer Grundbefähigungen führen. Durch Ausbildungen wird neues Wissen in einem neuen als dem bisherigen (vereinbarten) Tätigkeitsbereich vermittelt. (FN ¹⁾)

Fortbildungen: Erhaltung/
Aktualisierung bereits erworbener
Fähigkeiten/Kenntnisse;
Weiterbildungen: Erweiterung
bereits erworbener Kenntnisse;
Ausbildungen: Vermittlung neuen
Wissens in neuem Tätigkeitsbereich.

Rechtliche Ausgangslage

Transparenz-Richtlinie 2019/1152

Auf europäischer Ebene wurde bereits im Jahr 2019 mit Art 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. 6. 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (in der Folge kurz: TransparenzRL 2019/1152) eine Regelung

betreffend Pflichtfortbildungen getroffen. Gemäß Art 13 TransparenzRL 2019/1152 haben die

Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben. (FN ²) Österreich hätte - als Mitgliedsstaat der Europäischen Union - Art 13 TransparenzRL 2019/1152 bis spätestens 1. 8. 2022 umsetzen müssen. (FN ³) Soweit ersichtlich, hat Österreich diese Umsetzungsfrist jedoch fruchtlos verstreichen lassen und erst ab Jänner 2024 mit einschlägigen gesetzgeberischen Maßnahmen begonnen.

Nationales Gesetzgebungsverfahren

Mit 31. 1. 2024 wurde im Parlament ein Initiativantrag eingebracht, mit dem ua das AVRAG geändert werden sollte. Darin enthalten war auch **§ 11b AVRAG** betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung. (FN ⁴) Der Gesetzesvorschlag wurde am 28. 2. 2024 im Nationalrat (FN ⁵) und am 14. 3. 2024 im Bundesrat beschlossen. (FN ⁶) Mit 28. 3. 2024 ist **§ 11b AVRAG** in Kraft getreten. (FN ⁷)

Die neue Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung Gesetzestext

§ 11b AVRAG lautet nach der Überschrift Aus-, Fort und Weiterbildung in Abs 1 wie folgt:

"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."*

§ 11b Abs 2 AVRAG lautet wie folgt:

"Die Verpflichtungen nach Abs 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen."

Erläuterungen

Unter Bezugnahme auf Art 13 und Erwägungsgrund 37 TransparenzRL 2019/1152 führen die Erläuterungen zu **§ 11b AVRAG** aus, dass nunmehr gesetzlich festgelegt wird, dass die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen jeweils als Arbeitszeit zu werten ist und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Kosten für diese Bildungsmaßnahmen dann zu übernehmen hat, wenn diese nicht von einem Dritten (zB vom AMS) getragen werden.

Die Teilnahme an Aus-, Fort- oder Weiterbildung ist Arbeitszeit und der Arbeitgeber hat die Kosten zu übernehmen, wenn sie für die

Dies soll für jene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen gelten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten

Ausübung der Tätigkeit
Voraussetzung sind.

Tätigkeit erforderlich ist. Darüber hinaus führen die
Erläuterungen aus, dass im Arbeitsvertragsrecht der
Grundsatz gilt, dass die Arbeitsvertragsparteien im

Hinblick auf bestehende gesetzliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Günstigeres vereinbaren können. **§ 11b Abs 2 AVRAG** soll daher lediglich der gesetzlichen
Klarstellung dienen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch weiterhin freiwillig über die
normierte Verpflichtung hinausgehende Weiterbildungskosten übernehmen dürfen. (FN ⁸)

Anwendungsbereich des **§ 11b AVRAG**

Das AVRAG und sohin auch **§ 11b AVRAG** gelten gemäß **§ 1 Abs 1 AVRAG** für Arbeitsverhältnisse,
die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Erfolgt die Tätigkeit als Angehöriger eines
Gesundheits- und Krankenpflegeberufs auf Basis eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages, ist **§ 11b
AVRAG** somit voll anwendbar. (FN ⁹)

§ 11b AVRAG gilt für
Arbeitsverhältnisse, die auf einem
privatrechtlichen Vertrag beruhen.
Für ausgenommene
Arbeitsverhältnisse ist mit einer
unmittelbaren Richtlinienwirkung zu
argumentieren.

Hingegen gilt gemäß **§ 1 Abs 2 Z 1 AVRAG** das
AVRAG und somit **§ 11b AVRAG** nicht für
Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeindeverbänden
und Gemeinden. (FN ¹⁰) Erfolgt die Tätigkeit als
Angehöriger eines Gesundheits- und
Krankenpflegeberufs auf Basis eines
Arbeitsverhältnisses zum Land, zu einem
Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, zB als
Landesvertragsbediensteter oder

Gemeindebediensteter, ist **§ 11b AVRAG** nicht anwendbar. Für diese Arbeitsverhältnisse gelten
wiederum eigene Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts. (FN ¹¹) Sofern im öffentlichen
Dienstrecht (noch) keine Umsetzung des Art 13 TransparenzRL 2019/1152 erfolgt(e), gilt meines
Erachtens Folgendes: Zumal Art 13 TransparenzRL 2019/1152 - auch in Verbindung mit dem
Erwägungsgrund 37 (FN ¹²) der genannten Richtlinie - für eine individuelle Anwendung zureichend
bestimmt ist und den Mitgliedsstaaten keinen besonderen Ermessensspielraum gewährt, liegen ab
dem Zeitpunkt der nicht fristgerechten Umsetzung die Voraussetzungen für eine unmittelbare
Wirkung des Art 13 TransparenzRL 2019/1152 vor. (FN ¹³) Insofern können sich meiner Meinung
nach Landesvertragsbedienstete aber auch Gemeindebedienstete auf Art 13 TransparenzRL
2019/1152 berufen. (FN ¹⁴)

Prüfungsschritte

Unter Berücksichtigung des **§ 11b AVRAG** lassen sich zur Beantwortung der Fragen, ob die
Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme Arbeitszeit darstellt und der Arbeitgeber die Kosten dafür
zu tragen hat, folgende Prüfungsschritte ableiten:

Erstens ist zu eruieren, was die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit des Arbeitnehmers ist.
Wurde diese Frage beantwortet, ist im zweiten Schritt zu prüfen, ob für die Ausübung dieser
Tätigkeit aufgrund von gesetzlichen Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven
Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung
Voraussetzung bzw erforderlich ist. Kann die zweite Frage mit ja beantwortet werden, stellt die
Teilnahme an der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit dar und sind die Kosten dafür vom
Arbeitgeber zu tragen, sofern diese nicht von dritter Seite getragen werden.

Arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ergibt sich primär aus der Vereinbarung zwischen
Arbeitgeber und Arbeitnehmer und wird in der Regel im Arbeitsvertrag oder ge-mäß **§ 2 Abs 2 Z 8**

AVRAG im Dienstzettel festgelegt. (FN ¹⁵) Die Praxis zeigt freilich, dass eindeutige und konkrete Tätigkeitsbeschreibungen häufig im Arbeitsvertrag und im Dienstzettel fehlen. Einerseits lässt sich der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers kaum abschließend beschreiben, andererseits sind zukünftige Entwicklungen und Veränderungen am Arbeitsplatz nicht vorhersehbar. Insofern kommt es neben den Festlegungen im Arbeitsvertrag und/oder im Dienstzettel für die Feststellung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit auch darauf an, welche konkreten Arbeitsleistungen faktisch erbracht werden. Die Absicht der Arbeitsvertragsparteien, die Übung des redlichen Verkehrs, mündliche Vereinbarungen und schlüssig durchgeführte Tätigkeiten sind ebenso mitzuberücksichtigen wie berufsrechtliche Vorgaben. (FN ¹⁶)

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ergibt sich aus der Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Dienstzettel usw.) und der faktisch erbrachten oder zu erbringenden Arbeitsleistung.

Aus-, Fort- und Weiterbildung als gesetzliche Voraussetzung

Dafür, ob eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung eine gesetzliche Voraussetzung darstellt, ist für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe vor allem auf das einschlägige Berufsgesetz, das GuKG, abzustellen. Im GuKG finden

sich sowohl Regelungen für Fortbildungen als auch für Weiter- und Ausbildungen.

Fortbildung

Für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflege normiert **§ 4 Abs 2 GuKG** als allgemeine Berufspflicht, dass sie sich über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der medizinischen und anderer berufsrelevanter Wissenschaften regelmäßig fortzubilden haben. (FN ¹⁷) Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe haben sich durch entsprechende ständige Fort- und Weiterbildung Kenntnisse über den jeweiligen Stand der berufsrelevanten Wissenschaften anzueignen, wobei **§ 4 Abs 2 GuKG** in Zusammenhang mit der in §§ 63 und 104c GuKG verankerten Fortbildungsverpflichtung zu sehen ist. (FN ¹⁸)

Gemäß **§ 63 GuKG** besteht für Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege eine Fortbildungsverpflichtung. Danach sind die Berufsangehörigen verpflichtet, zur Information über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse insbesondere der Pflegewissenschaft sowie der medizinischen Wissenschaft oder Vertiefung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb von jeweils fünf Jahren Fortbildungen in der Dauer von mindestens 60 Stunden zu besuchen. Als Fortbildungen gelten sämtliche fachspezifischen Veranstaltungen, Kurse und Dergleichen, die die in **§ 63 GuKG** umschriebenen Bildungsziele gewährleisten. (FN ¹⁹) Gemäß **§ 104c GuKG** besteht auch für die Angehörigen der Pflegeassistentenberufe eine Fortbildungspflicht und sind diese verpflichtet, zur Information über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Vertiefung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb von jeweils fünf Jahren Fortbildungen in der Dauer von mindestens 40 Stunden zu besuchen.

Für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflege bestehen gesetzlich vorgeschriebene Fortbildungspflichten. Diese Fortbildungen sind Arbeitszeit und vom Arbeitgeber zu finanzieren.

Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass für die Ausübung der Tätigkeiten von Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflege gemäß **§ 4 Abs 2 GuKG** in Verbindung mit **§ 63 GuKG** bzw. **§ 104c GuKG** Fortbildungen jedenfalls in der in diesen Bestimmungen genannten Dauer eine gesetzliche Voraussetzung darstellen. (FN ²⁰) Gemäß **§ 11b AVRAG** sind diese Fortbildungen infolgedessen als

Arbeitszeit zu bewerten und vom Arbeitgeber zu finanzieren. Ob darüber hinausgehend weitere

Fortbildungen von § 11b AVRAG umfasst sind, lässt sich gegebenenfalls aus krankenanstaltenrechtlichen Bestimmungen ableiten, die Bestandteil des Arbeitsvertrags werden. (FN ²¹)

Weiterbildung

Gemäß § 64 Abs 1 GuKG sind Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege berechtigt, Weiterbildungen zur Erweiterung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu absolvieren. Diese haben mindestens vier Wochen zu umfassen. (FN ²²) Eine gleichlautende Bestimmung zur Weiterbildung besteht gemäß § 104a GuKG auch für Pflegeassistenten und Pflegefachassistenten. (FN ²³) Weiterbildungen dienen der Erweiterung der Kenntnisse und Fertigkeiten, die grundsätzlich bereits in der Grundausbildung vermittelt wurden. Zwar werden durch die Absolvierung von Weiterbildungen nicht die Tätigkeitsbereiche erweitert, doch es werden die persönlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Pflegepersonen in einzelnen Bereichen vertieft. (FN ²⁴) Wenngleich Weiterbildungen im Gegensatz zu Sonderausbildungen/Spezialisierungen bzw Fortbildungen nicht verpflichtend sind, (FN ²⁵) sondern eine Weiterbildungsberechtigung besteht, können meines Erachtens auch Weiterbildungen eine Voraussetzung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit sein. Spezialisiert sich zB ein Gesundheits- und Krankenpflegebetrieb auf eine bestimmte Tätigkeit, wird mit einem Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflege eine spezielle Tätigkeit vereinbart oder bedingt es der Wandel der Pflegetätigkeit, dass lediglich mit bestimmten Weiterbildungen die Tätigkeit lege artis ausgeübt werden kann, ist die Weiterbildung als Voraussetzung für die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit (FN ²⁶) zu werten. Unter diesen Voraussetzungen unterliegt die Bewertung dieser Weiterbildung aus arbeitszeitrechtlicher und finanzieller Hinsicht den Voraussetzungen des § 11b AVRAG.

Wenngleich Weiterbildungen nicht verpflichtend sind, können unter bestimmten Umständen auch diese eine Voraussetzung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit sein.

Ausbildung

Schließlich werden gemäß § 65 GuKG unter der Überschrift "Spezialisierungen - Ausbildung" sog Sonderausbildungen/Spezialisierungen geregelt. Sonderausbildungen haben die für die Ausübung der entsprechenden Spezialisierung erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. (FN ²⁷) Der

Anwendungsbereich des § 65 GuKG umfasst insbesondere jene setting- und zielgruppenspezifischen Spezialisierungen, die in § 17 Abs 2 GuKG angeführt sind. (FN ²⁸) Gemäß § 17 Abs 3 GuKG ist Voraussetzung für die Ausübung von Spezialisierungen gemäß § 17 Abs 2 GuKG, die über die Kompetenzen gemäß §§ 14 bis 16 GuKG hinausgehen, die erfolgreiche Absolvierung der entsprechenden Sonderausbildung oder Spezialisierung innerhalb von fünf Jahren ab Aufnahme der Tätigkeit. Es handelt sich dabei um eine Ausbildungsverpflichtung hinsichtlich der Sonderausbildung bzw Spezialisierung. (FN ²⁹) Umfasst die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit einer diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegekraft auch eine setting- und zielgruppenspezifische Spezialisierung gemäß § 17 Abs 2 GuKG, stellt die Absolvierung der entsprechenden Sonderausbildung/Spezialisierung eine Voraussetzung im Sinne des § 11b AVRAG dar. Gemäß § 11b AVRAG sind diese Ausbildungen infolgedessen als Arbeitszeit zu bewerten und vom Arbeitgeber zu finanzieren.

Umfasst die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit einer diplomierten Gesundheits- und

Aus-, Fort- und Weiterbildung als durch Verordnung festgelegte Voraussetzung

Krankenpflegekraft auch eine setting- und zielgruppenspezifische Spezialisierung, sind diese Ausbildungen Arbeitszeit und vom Arbeitgeber zu finanzieren.

Für das Gesundheits- und Krankenpflegepersonal bestehen zahlreiche Verordnungen. Zu nennen sind zB die GuK-AV, die GuK-SV, die PA-PFA-AV, die GuK-WV usw. Soweit ersichtlich, präzisieren diese Verordnungen die gesetzlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsverpflichtungen bzw -berechtigungen

und kann auch aus diesen eine ergänzende Voraussetzung für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit erblickt werden.

Aus-, Fort- und Weiterbildung als kollektivrechtliche Voraussetzung

§ 11b AVRAG normiert, dass sich eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Voraussetzung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auch aus Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergeben kann. Art 13 TransparenzRL 2019/1152 und die Erläuterungen zu § 11b AVRAG erwähnen dezidiert den Kollektivvertrag. (FN ³⁰) Dass ein Kollektivvertrag eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Voraussetzung statuiert, wird solange rechtlich möglich sein, als sich dabei die Kollektivvertragspartner innerhalb der Normsetzungsbefugnis des § 2 Abs 2 ArbVG halten. (FN ³¹) Einige Kollektivverträge enthalten sogar Bestimmungen zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen, wobei - soweit überblickbar - in diesen in der Regel nicht eine bestimmte Bildungsmaßnahme als Voraussetzung geregelt wird, sondern Kostentragsregelungen und Arbeitszeitfragen rund um Bildungsmaßnahmen normativ festgelegt werden. (FN ³²) Statuiert jedoch ein Kollektivvertrag eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Voraussetzung, wären die Vorgaben des § 11b AVRAG anwendbar.

§ 11b AVRAG bezieht sich nicht nur auf den Kollektivvertrag, sondern generell auf "Normen der kollektiven Rechtsgestaltung". Zu den Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zählen auch Betriebsvereinbarungen. (FN ³³) Betriebsvereinbarungstatbestände betreffend betriebliche Schulung und Bildung im weiteren Sinn finden sich zB in § 97 Abs 1 Z 5 und 19 ArbVG bzw könnte auch ein Kollektivvertrag eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema ermächtigen. Ergibt sich aufgrund einer Betriebsvereinbarung eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Voraussetzung für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, ist ebenfalls § 11b AVRAG anzuwenden.

Aus-, Fort- und Weiterbildung als arbeitsvertragliche Voraussetzung

Schließlich kann sich eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Voraussetzung für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit auch aus dem Arbeitsvertrag ergeben. (FN ³⁴) Deshalb sind stets die verschriftlichten Vereinbarungen im Arbeitsvertrag einer genaueren Überprüfung zu unterziehen. Aber auch ohne eine dezidierte schriftliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag kann eine Bildungsmaßnahme als arbeitsvertragliche Voraussetzung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit gelten. Dies insbesondere dann, wenn sich das Berufsbild technologisch oder fachlich weiterentwickelt bzw die Tätigkeit erst durch eine Bildungsmaßnahme lege artis ausgeübt werden kann. (FN ³⁵)

Des Weiteren können auch gesetzliche Voraussetzungen als arbeitsvertragliche Inhalte angesehen werden. So haben zB gemäß § 11d KAKuG die Träger von Krankenanstalten sicherzustellen, dass eine regelmäßige Fortbildung ua der Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe gewährleistet ist. In den landesgesetzlichen Ausführungsgesetzen wird § 11d KAKuG zT de facto inhaltsgleich umgesetzt. (FN ³⁶) § 11d KAKuG ist an alle Krankenanstalten adressiert und haben danach die Anstaltsträger eine "regelmäßige Fortbildung" sicherzustellen. (FN ³⁷) Wenngleich sich § 11d KAKuG zwar primär an die Krankenanstalten als Arbeitgeber richtet, ist eine Sicherstellung

der Fortbildung aber nur dann denkbar, wenn die Fortbildungsverpflichtung auch als Inhalt des Arbeitsvertrags gilt. (FN ³⁸) Für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflege ergibt sich somit auch gemäß § 11d KAKuG in Verbindung mit den landesgesetzlichen Ausführungsgesetzen in Verbindung mit den Einzelarbeitsverträgen, dass Fortbildungen Voraussetzung für die Ausübung deren arbeitsvertraglich vereinbarter Tätigkeiten sind; mit dem Ergebnis, dass die Teilnahme an der Fortbildung als Arbeitszeit gilt und die Kosten dafür der Arbeitgeber zu tragen hat. Gestützt auf diese Normen unterliegen meines Erachtens auch Fortbildungen, welche über die inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben der §§ 63 bzw 104c GuKG hinausgehen, den Regelungen des § 11b AVRAG.

Bewertung als Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer:innen, die dem AZG unterliegen, gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen als Arbeitszeit. (FN ³⁹) Für Arbeitnehmer:innen, die dem KA-AZG unterliegen, gilt die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne die Ruhepausen als Arbeitszeit. (FN ⁴⁰) Darüber hinaus definiert die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 als Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt als Arbeitszeit. (FN ⁴¹) § 11b Abs 1 Z 1 AVRAG stellt nunmehr klar, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 11b Abs 1 AVRAG die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit ist und präzisiert die soeben dargestellten Arbeitszeitbegriffe. Dies ist auch insofern konsequent, als Arbeitnehmer bei der Teilnahme an Aus-, Fort- oder Weiterbildungen in der Regel ein solches Maß an Fremdbestimmung aufweisen, dass eine arbeitsleistungsspezifische Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den Arbeitgeber vorliegt. (FN ⁴²) Zudem hat auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits entschieden, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber vorgeschriebene berufliche Fortbildung absolviert, die außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsorts in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters stattfindet und während der er nicht seinen gewöhnlichen Aufgaben nachgeht, Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88 darstellt. (FN ⁴³)

Als Arbeitszeit wird jedenfalls die physische Teilnahme an der Aus-, Fort- oder Weiterbildung vor Ort, aber auch die Teilnahme daran durch virtuelle bzw digitale Medien, wie zB einer Videokonferenz, zu gelten haben. Des Weiteren gilt meines Erachtens auch die An- und Abreise zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit, da dadurch eine Teilnahme überhaupt erst ermöglicht wird und Reisezeit ohnehin als Arbeitszeit gilt. Ebenso lässt sich argumentieren, dass auch Vor- und Nachbereitungszeiten für die Bildungsmaßnahme, wie zB Lernzeiten, Prüfungszeiten etc, als Arbeitszeit gelten, zumal diese mit der Teilnahme untrennbar verbunden sind.

Gemäß AVRAG gilt die Teilnahme an Aus-, Fort- oder Weiterbildungen als Arbeitszeit. Neben der Teilnahme sind auch An- und Abreise- und (gegebenenfalls) Vor- und Nachbereitungszeiten Arbeitszeit.

Unabhängig von § 11b AVRAG werden auch hinkünftig solche Aus-, Fort- und Weiterbildungen dem Arbeitgeber zuzurechnen sein und Arbeitszeit darstellen, die primär vom Wollen des Arbeitgebers getragen werden. Das Wollen muss sich nicht in expliziten Weisungen ausdrücken, sondern liegt auch dann vor, wenn die Teilnahme dem Arbeitnehmer in einer Weise "nahegelegt" wird, aus der er entnehmen

kann, dass der Arbeitgeber jedenfalls ein betriebliches Interesse am Besuch der Weiterbildung durch den Arbeitnehmer hat. (FN ⁴⁴)

Kostentragung

Bereits vor Inkrafttreten des § 11b AVRAG wurde insbesondere unter Berücksichtigung der Aufwandersatzregelung des § 1014 ABGB vertreten, dass Arbeitgeber in gewissen Fällen die

Kosten für die vom Arbeitnehmer absolvierten Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu tragen haben. (FN⁴⁵) Auch aus dem Wort "sicherstellen" in **§ 11d KAKuG** wurde abgeleitet, dass der Anstaltsträger auch für die Finanzierung der Fortbildung aufzukommen hat. (FN⁴⁶) Nunmehr stellt **§ 11b Abs 1 Z 2 AVRAG** klar, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen des **§ 11b AVRAG** die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen sind, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.

Was zu den Kosten zählt, definiert weder **§ 11b Abs 1 Z 2 AVRAG**, noch ergeben sich nähere Anhaltspunkte aus den Materialien. Meines Erachtens zählen zu den Kosten, die der Arbeitgeber zu tragen hat, alle Kosten, die unmittelbar und mittelbar mit der Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu tun haben. Das sind einerseits die Kosten für die eigentliche Teilnahme (zB Anmeldegebühr, Teilnahmegebühr, Seminargebühr, Prüfungsgebühr etc), Reise- und Aufenthaltskosten (zB Kosten für Verkehrsmittel, Kosten für die Unterkunft, Verpflegungskosten) sowie auch das an den Arbeitnehmer während der Aus-, Fort- oder Weiterbildung fortgezahlte Entgelt.

Der Arbeitgeber hat alle Kosten, die unmittelbar oder mittelbar mit der Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu tun haben, zu übernehmen.

Wie bereits oben festgehalten, ist **§ 11b AVRAG** mit 28. 3. 2024 in Kraft getreten. Im AVRAG finden sich keine Übergangsfristen bzw -regeln, wie sich das Inkrafttreten des **§ 11b AVRAG** auf Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen gemäß **§ 2d AVRAG** auswirkt. Ein etwaiger Konflikt ist aber

vorprogrammiert, zumal **§ 2d AVRAG** den Rückerersatz von Ausbildungskosten unter gewissen Voraussetzungen zulässt, hingegen **§ 11b AVRAG** die Kostentragungspflicht für den Arbeitgeber vorsieht. Zur Lösung dieses Konflikts ist auf die allgemeinen Kollisionsregeln zurückzugreifen, wonach die speziellere Vorschrift die allgemeinere Vorschrift aufhebt und die spätere Norm die frühere Norm verdrängt. (FN⁴⁷) Aus dem Umstand, dass die später in Kraft getretene und speziellere Norm des **§ 11b AVRAG** die Kostentragungspflicht dem Arbeitgeber zuschreibt, lässt sich ableiten, dass Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen nichtig sind, wenn die betreffende Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ist. Die Nichtigkeitssanktion betrifft meines Erachtens sämtliche Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen, die bereits vor dem Inkrafttreten des **§ 11b AVRAG**, abgeschlossen wurden, aber auch jene, die ab dem Inkrafttreten vereinbart werden.

Auch **§ 16 AVRAG** ist zu berücksichtigen, wonach die Regelung des **§ 11b AVRAG** - und somit auch die Kostentragungsregelung - nicht durch nachgeordnete Rechtsquellen, wie zB durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, aufgehoben oder beschränkt werden dürfen.

Im Ergebnis wird der Anwendungsbereich des **§ 2d AVRAG** deutlich eingeschränkt.

Schutz- und Begleitmaßnahmen

Als Schutz- und Begleitmaßnahmen rund um die neue Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildungen wurden in **§ 7 AVRAG** ein Benachteiligungsverbot und in **§ 15 AVRAG** ein gewisser Kündigungsschutz implementiert. Arbeitnehmer, die Rechte aus der Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung geltend machen, dürfen gemäß **§ 7 Z 2 AVRAG** als Reaktion darauf weder gekündigt noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach **§ 11b AVRAG** ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. Es gilt die Beweislastumkehr gemäß **§ 105 Abs 5 ArbVG**. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf

Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Zweck der Begründungspflicht ist es, dass Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte. (FN ⁴⁸)

Fazit

Am 28. 3. 2024 ist mit **§ 11b AVRAG** eine neue Bestimmung betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildung in Kraft getreten. Danach ist die Teilnahme an Aus-, Fort- oder Weiterbildungen als Arbeitszeit zu werten und hat der Arbeitgeber die Kosten für diese Bildungsmaßnahmen zu übernehmen, wenn diese aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit Voraussetzung sind. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ergibt sich primär aus der Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien und wird in der Regel im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festgelegt. Darüber hinaus ist aber auch die faktisch erbrachte oder zu erbringende Arbeitsleistung von Relevanz. Für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflege werden in Zukunft aufgrund bestehender Fortbildungs- und Ausbildungsverpflichtungen, aber auch aufgrund von Weiterbildungsberechtigungen viele Bildungsmaßnahmen von **§ 11b AVRAG** umfasst sein.

Notiz

Zum Thema

In Kürze

Gemäß **§ 11b AVRAG** hat der Arbeitgeber die Teilnahme des Arbeitnehmers an Aus-, Fort- oder Weiterbildungen als Arbeitszeit zu werten und die Kosten dafür zu tragen. Erfordernis ist, dass die Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit darstellt.

Zum Autor

Mag. Dr. Michael Geiblinger, LL.M. (Medical Law), ist Jurist und Arbeitsrechtsexperte in der Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung in der Arbeiterkammer Oberösterreich. E-Mail: kbi@akooe.at

Fußnote(n)

- 1) *Haider*, Aus-, Fort- und Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, **DRdA 2023, 108**.
- 2) Art 13 TransparenzRL 2019/1152.
- 3) Art 21 TransparenzRL 2019/1152.
- 4) IA 3871/A 27. GP.
- 5) Beschluss NR 2453 BlgNR 27. GP.
- 6) Beschluss BR 2453 BlgNR 27. GP.
- 7) **BGBI I 2024/11; § 19 Abs 1 Z 57 AVRAG**.
- 8) IA 3871/A 27. GP 14.

~~zu~~ denken ist hierbei zB an die Beschäftigung bei Ordenskrankenhäusern, bei Privatkankeanstalten, bei konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, aber auch bei sonstigen privatrechtlich geführten Kranken-, Pflege- und Sozialeinrichtungen etc.

10) Weitere Ausnahmen vom Geltungsbereich des AVRAG finden sich in § 1 Abs 2 Z 2 bis 4, Abs 3 und 4 AVRAG.

11) In Oberösterreich zB das Oö LVBG oder das Oö GDG 2002.

12) Erwägungsgrund 37 TransparenzRL 2019/1152 lautet: *"Wenn Arbeitgeber gemäß den Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv bzw Tarifverträgen verpflichtet sind, Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung allen Arbeitnehmern angeboten wird, auch denjenigen in atypischen Arbeitsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden. Die Fortbildung sollte als Arbeitszeit angerechnet und möglichst während der Arbeitszeit besucht werden. Diese Verpflichtung betrifft nicht die Berufsausbildung oder Fortbildung, die erforderlich ist, um eine Berufsqualifikation zu erlangen, aufrechtzuerhalten oder zu erneuern, solange der Arbeitgeber nicht gemäß den Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw Tarifverträgen verpflichtet wird, sie dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Mitgliedstaaten sollten die Maßnahmen ergreifen, die erforderlich sind, um Arbeitnehmer vor missbräuchlichen Praktiken im Zusammenhang mit Fortbildung zu schützen."*

13) RIS-Justiz RS0111917.

14) Auch Beschäftigte, die dem AVRAG unterliegen, konnten sich meiner Meinung nach bereits nach Ablauf der Umsetzungsfrist der TransparenzRL 2019/1152 und vor Inkrafttreten des § 11b AVRAG darauf berufen, dass Pflichtfortbildungen unter den in der TransparenzRL 2019/1152 genannten Vorgaben als Arbeitszeit angerechnet und vom Arbeitgeber finanziert werden.

15) Gemäß § 2 Abs 2 Z 8 AVRAG hat im Dienstzettel eine Angabe zur vorgesehenen Verwendung und eine kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung zu erfolgen.

16) Löschnigg/Reiff in Löschnigg/Melzer (Hrsg), Angestelltengesetz I¹¹ (2021) § 6 Rz 57 f.

17) § 4 Abs 2 GuKG.

18) Weiss/Lust, GuKG⁹ § 4 Erläut 3.

19) Weiss/Lust, GuKG⁹ § 63 Erläut 2.

20) Stöger in Neumayr/Resch/Wallner, GmundKomm² § 11d KAKuG Rz 1 (Stand 1. 1. 2002, rdb.at).

21) Dazu siehe weiter unten.

22) § 64 GuKG.

23) § 104a GuKG.

24) Weiss/Lust, GuKG⁹ § 64 Erläut 1; Weiterbildungen für den gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege werden gemäß § 2 Abs 2 in Verbindung mit Anlage 1 GuK-WV, Weiterbildungen

in der Pflegehilfe werden gemäß § 2 Abs 3 in Verbindung mit Anlage 2 GuK-WV angeführt.

25) *Weiss/Lust*, GuKG⁹ § 64 Erläut 1 betreffend Sonderausbildungen/Spezialisierungen.

26) *Haider*, DRdA 2023, 108.

27) § 65 Abs 1 GuKG.

28) *Weiss/Lust*, GuKG⁹ § 65 Erläut 1; zZu den Spezialisierungen gemäß § 17 Abs 2 GuKG zählen: Kinder- und Jugendlichenpflege (Z 1), Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege (Z 2), Intensivpflege (Z 3), Anästhesiepflege (Z 4), Pflege bei Nierenersatztherapie (Z 5), Pflege im Operationsbereich (Z 6), Krankenhaushygiene (Z 7), Wundmanagement und Stomaversorgung (Z 8), Hospiz- und Palliativversorgung (Z 9) und Psychogeriatrische Pflege (Z 10).

29) *Weiss/Lust*, GuKG⁹ § 17 Erläut 3.

30) IA 3871/A 27. GP 14.

31) Zu beachten ist, dass nach der Judikatur der Kollektivvertrag keine eigenen berufsrechtlichen Ausbildungsvorschriften schaffen darf: OGH 29. 3. 2001, 8 Ob A 224/00z.

32) Vgl zB § 24 Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Klinik Diakonissen Linz und Schladming; § 29 KV für die DienstnehmerInnen der Einrichtungen der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Österreichs; § 19 KV für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Diakonie Österreich Bestimmungen zur Fortbildung; § 8 KV der Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS).

33) § 2 Abs 2 Z 12 AVRAG; *Pfeil in Neumayr/Reissner, ZellKomm I*³ § 17 AVRAG Rz 3; *Löschnigg, Arbeitsrecht*¹³ (2017) Rz 2/010.

34) *Haider*, DRdA 2023, 108.

35) OGH 18. 4. 1978, 4 Ob 24/78, betreffend Fortbildungskurse eines Versicherungsvertreters; *Haider*, DRdA 2023, 108.

36) ZB § 26 OÖ KAG, wonach die Rechtsträger von Krankenanstalten eine regelmäßige Fortbildung ua der Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sicherzustellen haben.

37) *Stöger in Neumayr/Resch/Wallner, GmundKomm*² § 11d KAKuG Rz 1 (Stand 1. 1. 2002, rdb.at).

38) *Haider*, DRdA 2023, 108.

39) § 2 Abs 1 Z 1 AZG.

40) § 2 Z 1 KA-AZG.

41) Art 2 Z 1 Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88.

42) RIS-Justiz RS0132154.

43) EuGH 28. 10. 2021, C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*

~~Klein~~ in *Gasteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ (2021) § 2 Rz 10.

45) *Haider*, DRdA 2023, 108.

46) *Stöger* in *Neumayr/Resch/Wallner*, GmundKomm² § 11d KAKuG Rz 1 (Stand 1. 1. 2002, rdb.at).

47) *Kozak* in *Kozak* (Hrsg), ABGB und Arbeitsrecht (2019) § 6 Rz 8.

48) §§ 7, 15 AVRAG; IA 3871/A 27. GP 14 f.

Meta-Daten

Rubrik(en)

GuKG, Arbeitsrecht & Anstaltenrecht

© 2024 MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH