

## ABSCHNITT 2 Arbeitszeit

### Begriffsbestimmungen

§ 2. Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. **Arbeitszeit<sup>1)</sup>** die Zeit vom Dienstantritt<sup>2)</sup> bis zum Dienstende<sup>3)</sup> ohne die Ruhepausen<sup>4)</sup>;
2. **Tagesarbeitszeit** die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;<sup>5)</sup>
3. **Wochenarbeitszeit** die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.<sup>6)</sup>

### Erläuterungen:

#### Übersicht

<sup>1)</sup> Arbeitszeit

- 1.1. Arbeitszeit von Ärzten im klinischen Bereich einer Medizinischen Universität
- 1.2. Arbeitszeitbegriff der EU-Arbeitszeitrichtlinie
- 1.3. Arbeitsbereitschaft
- 1.4. Rufbereitschaftsdienste und Arbeitszeit
  - 1.4.1. Rufbereitschaft im Arbeits- und Dienstrecht
    - 1.4.1.1. Begriff
    - 1.4.1.2. Abgrenzung Rufbereitschaft – Arbeitsbereitschaft
    - 1.4.1.3. Entlohnung
  - 1.4.2. Rufbereitschaft im Krankenanstaltenrecht
    - 1.4.2.1. Begriff, Voraussetzungen
    - 1.4.2.2. Zulässigkeit abhängig von der Art der Krankenanstalt – bundesgrundsatzgesetzlicher Mindeststandard
    - 1.4.2.3. Bundes-Grundsatzgesetz und Umsetzung im Landes-Ausführungsgesetz
  - 1.4.3. Rufbereitschaft im ärztlichen Berufsrecht
    - 1.4.3.1. Ärztliches Berufsrecht
    - 1.4.3.2. Turnusärztliches Tätigwerden bei Rufbereitschaft ohne Aufsicht
    - 1.4.3.3. Fachbeschränkung bei Rufbereitschaften
  - 1.4.4. Zusammenfassung
    - 1.4.4.1. Vollarbeitszeit, Inanspruchnahme etc
    - 1.4.4.2. Mehrere Dienstgeber

<sup>2)</sup> Dienstantritt

<sup>3)</sup> Dienstende

<sup>4)</sup> Ruhepausen

<sup>5)</sup> Tagesarbeitszeit

<sup>6)</sup> Wochenarbeitszeit

- 6.1. EU-Recht und Wochenzeitraum
- 6.2. Defizite und Verbesserungen

### 1) Arbeitszeit

Als Arbeitszeiten gelten

- alle in der Krankenanstalt im Dienst verbrachten Zeiten, dh alle Zeiten vom tatsächlichen Dienstantritt bis zum tatsächlichen Dienstende ohne Ruhepausen, und
- alle in der Krankenanstalt im Bereitschaftsdienst, in sogenannter Arbeitsbereitschaft, verbrachten Zeiten.

Der VwGH definiert Arbeitsbereitschaft als „jene Zeit, während der sich der Dienstnehmer dem Dienstgeber an einer von diesem bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der Dienstnehmer während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet (dies gilt nicht für Rufbereitschaft)“.

Der OGH definiert Arbeitsbereitschaft als „Aufenthalt an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Bereitschaft zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall“.<sup>121</sup>

Auch Zeiten, in denen Dienstkleidung angezogen wird, sogenannte „Umziehzeiten“ bzw „Umkleidezeiten“, in denen die Dienstkleidung an- und ausgezogen wird, gelten als Arbeitszeit, da das Anlegen von Dienstkleidung in Spitälern vom Dienstgeber angeordnet ist, die Dienstnehmer sich nicht aussuchen können, ob sie Dienstkleidung tragen oder nicht und es sich solcherart um eine Tätigkeit der Dienstnehmer handelt, die diese in Erfüllung ihrer Dienstpflichten erbringen. Ein Größenschluss führt zum selben Ergebnis: Wenn bereits Arbeitsbereitschaft – bei der die Dienstnehmer am Arbeitsplatz zu sein haben (somit örtlich und zeitlich eingeschränkt sind), ohne Arbeitsleistungen zu erbringen – als Arbeitszeit zählt, dann muss dies umso mehr für jene Zeiten gelten, in denen Dienstnehmer dem Dienstgebераuftrag nachkommen und die vorgeschriebene Kleidung an- und ausziehen. Dies gilt im Besonderen, wenn der Dienstnehmer im Auftrag bzw im Interesse des Dienstgebers verpflichtet ist, gereinigte und einheitliche Dienstkleidung zu tragen und – etwa in Krankenanstalten – bestimmte Hygienestandards einzuhalten.<sup>122</sup>

<sup>121</sup> Siehe ua OGH 30. 6. 1994, 8 OBA 225/94; OGH 8. 7. 1999, 8 OBA 274/98x; OGH 6. 10. 2005, 8 OBA 83/04w; OGH 21. 9. 2006, 8 OBA 28/06k. Zuletzt *Drs/Jobst*, Abrenzung Arbeitsbereitschaft von Rufbereitschaft beim Spitalsarzt, RdM 2015, 204 mwN.

<sup>122</sup> *Mazal*, Umkleidezeit als Arbeitszeit, in *Kietaibl/Schörghofer/Schrammel* (Hrsg), Rechtswissenschaft und Rechtskunde. Liber Amicorum für Robert Rebhahn (2014) 63 ff, 70; OLG Linz 1. 8. 2018, 12 Ra 45/18a = ARD 614/7/2018, ebenso BAG 15. 9. 2021, 5 AZR 678/11; OGH 17. 5. 2018, 9 OBA 29/18g; OGH 9 OBA 82/02g; OGH 9 OBA 133/02b; OGH 25. 5. 2020, 9 OBA 13/20g = ASoK 2020, 479; *Gerhartl*, Sind Umkleidezeiten Arbeitszeiten?, ARD 2018/6607/3; *Auer-Mayer*, zur arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Umkleidezeiten, DRdA 2019, 256; *Lindmayr*, Umkleidezeiten sind Arbeitszeit trotz Dienstwohnung am Betriebsgelände, ARD 2018/6614/7; *Lindmayr*, Umkleidezeiten in Krankenanstalten sind Arbeitszeit, ARD 2018/6604/10; *Windisch-Graetz*, Umkleidezeit als Arbeitszeit, *ecolex* 2020, 924; aM ua *Resch*, Umkleidezeit und

Weiters gelten als Arbeitszeit sämtliche im Auftrag des Dienstgebers oder für den Dienstgeber außerhalb der Krankenanstalt verbrachten Zeiten, dh sämtliche Zeiten, während der ein im Übrigen in der Krankenanstalt iSd § 1 KA-AZG Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird (Krankentransporte, Anrufe während Rufbereitschaftsdiensten etc).

Eine ähnliche Regelung enthält auch § 47a Z 1 BDG:<sup>123</sup> Danach gelten als Dienstzeit

- a. die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) und
- b. die Zeit einer Dienststellenbereitschaft und
- c. die Zeit eines Journaldienstes und
- d. die Zeit der Mehrdienstleistung.

### 1.1. Arbeitszeit von Ärzten im klinischen Bereich einer Medizinischen Universität

Die im klinischen Bereich einer Medizinischen Universität<sup>124</sup> als Ärzte verwendeten Universitätslehrer und Beamten des höheren Dienstes in wissenschaftlicher Verwendung haben sowohl Aufgaben in Forschung und Lehre samt den damit verbundenen universitätsbezogenen Verwaltungsaufgaben als auch Aufgaben im Rahmen der Krankenversorgung zu erfüllen (§ 155 Abs 5 BDG). Für sie zählt daher auch die zur Erfüllung der festgesetzten Dienstpflichten im Universitätsbetrieb notwendige Zeit der Anwesenheit an der Universität als Arbeitszeit.<sup>125</sup> Auch diese Ärztinnen und Ärzte unterliegen dem KA-AZG – vgl § 110 UG.<sup>126</sup>

### 1.2. Arbeitszeitbegriff der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 definiert Arbeitszeit als jene Zeitspanne, während der der Dienstnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Dienstgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt (Art 2 Z 1).<sup>127</sup>

### 1.3. Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft ist laut VwGH jene Zeit, während der sich der Dienstnehmer dem Dienstgeber an einer von diesem bestimmten Stelle zur jederzeitigen

---

Beginn der Arbeitszeit, RdW 2015, 109; ähnlich *Schrank*, Arbeitszeitgesetze Kommentar<sup>2</sup> § 2 AZG Rz 6, jedoch differenzierend nach der Aufwändigkeit der Arbeitsbekleidungsanforderung.

<sup>123</sup> BGBl 1979/333 idF BGBl I 2006/96.

<sup>124</sup> Siehe §§ 29 UG 2002.

<sup>125</sup> RV 386 BlgNR 20. GP 9.

<sup>126</sup> *Stärker*, Arbeitszeit an den Medizinischen Universitäten – Zum Verhältnis der Regelungen von UG, KA-AZG, AZG und ARG, RdM 2008, 42 und § 1 Erl D.4.

<sup>127</sup> Siehe dazu *Stärker*, Kommentar der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 Erl zu Art 2.

gen Verfügung zu halten hat, auch wenn der Dienstnehmer während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet. Der OGH definiert Arbeitsbereitschaft als „Aufenthalt an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Bereitschaft zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall“.<sup>128</sup> Zeiten der Arbeitsbereitschaft sind stets Arbeitszeit im Sinne des KA-AZG. Darunter fallen auch jene Zeiten, die zB in der Nacht am Arbeitsplatz mit der Möglichkeit der jederzeitigen Arbeitsaufnahme verbracht werden, selbst wenn zeitweise geschlafen wird (= „Arbeitsbereitschaftszeiten“).<sup>129</sup>

Wesentlich für die Arbeitsbereitschaft sind demnach

1. die Verpflichtung des Dienstnehmers zum Aufenthalt an einem bestimmten Ort (Aufenthaltspflicht) sowie
2. die Verpflichtung des Dienstnehmers, sich zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten (Bereitschaftspflicht).
3. Der vom Dienstgeber zu bestimmende Aufenthaltsort wird fast immer der Betrieb (die Arbeitsstätte) und nicht ein beliebiger Ort außerhalb desselben (wie etwa auch die Wohnung des Dienstnehmers) sein. Neben der Bereitschaftspflicht führt auch diese Anwesenheitspflicht im Betrieb zu einer weitgehenden Einschränkung des Dienstnehmers, über die Verwendung der davon betroffenen Zeit zu entscheiden.<sup>130</sup>

Auch der EuGH judizierte, dass Arbeitsbereitschaftszeiten Arbeitszeiten sind und sprach aus, dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 2003/88 anzusehen ist.<sup>131</sup> Zur Frage, ob Rufbereitschaftsdienste Arbeitszeit im Sinne des KA-AZG sind, siehe den folgenden Punkt.

#### 1.4. Rufbereitschaftsdienste und Arbeitszeit

Gerade im ärztlichen Bereich ist der Begriff „Rufbereitschaft“ spätestens seit den Diskussionen um die KAG-Novelle 1996 bekannt. Dabei ging es primär um die krankenanstaltenrechtliche und sekundär um die davon zu unterscheidende berufsrechtliche Bedeutung dieses Begriffs. Arbeits- bzw dienst-

<sup>128</sup> Siehe ua OGH 30. 6. 1994, 8 ObA 225/94.

<sup>129</sup> Siehe bereits OGH 3. 11. 1981, 4 Ob 111/81 DRdA 1982, 318 (*Runggaldier*); weiters VwGH 30. 9. 1993, 92/18/0118 bis 0125 = ZAS 1994, 136 (*Windisch-Graetz*); VwGH 2. 12. 1991, 91/19/0248 bis 0250; *Grillberger*, Arbeitszeitgesetz<sup>2</sup> 20; OGH RdW 1995, 67; VwGH DRdA 1992, 291.

<sup>130</sup> VwGH 2. 12. 1991, 91/19/0248, 0249, 0250 = RdA 1992/31.

<sup>131</sup> EuGH 3. 10. 2000, C-303/98, *SIMAP/Portugal* Rz 52; EuGH 3. 7. 2001, C-241/99, *CIG gegen Sergas/Spanien* Rz 34; EuGH 9. 9. 2003, C-151/02, *Jaeger*; EuGH 5. 10. 2004, C-397/01 bis C-403/01, *Pfeiffer*; EuGH 14. 7. 2005, C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, ABl C 217 vom 5. 9. 2005, 23; EuGH 1. 12. 2005, C-14/04, *Dellas*; siehe zuletzt *Krömer/Wolf*, EuGH: Abgrenzung Rufbereitschaft von Arbeitszeit – qualitative Kriterien, ZAS 2021/44, unter Bezugnahme auf EuGH 9.3.2021, Rs C-344/19 sowie EuGH 9.3.2021, Rs C-580/19.

rechtlich bedeutet „Rufbereitschaft“ jedoch wieder etwas anderes. Damit hat man es hier mit einem Begriff zu tun, der in drei verschiedenen Rechtsbereichen drei – voneinander jeweils unterschiedliche – Begriffsinhalte hat.<sup>132</sup>

Aufgrund dieser Mehrdeutigkeit des Rechtsbegriffes „Rufbereitschaft“ kommt es häufig zu Begriffsdiskussionen. Daher werden im Anschluss die verschiedenen/unterschiedlichen rechtsgebietspezifischen Inhalte des Begriffs Rufbereitschaft dargestellt.<sup>133</sup>

#### 1.4.1. Rufbereitschaft im Arbeits- und Dienstrecht

##### 1.4.1.1. Begriff

Im Arbeits- und Dienstrecht bezeichnen Rufbereitschaftsdienste jene Dienste, bei denen der Dienstnehmer zwar nicht am Arbeitsplatz anwesend sein muss, aber jederzeit erreichbar zu sein hat und binnen bestimmter Frist seinen Dienst am Arbeitsplatz antreten können muss.

Bei Rufbereitschaften ist der Dienstnehmer damit sowohl in örtlicher als auch in physischer Hinsicht eingeschränkt. Die örtliche Einschränkung hat zur Folge, dass der Dienstnehmer seinen Aufenthalt nur innerhalb eines bestimmten Gebietes frei wählen kann. Das Erreichbarkeitsersfordernis kann dieses Gebiet weiter einschränken. Die physische Einschränkung hat zur Folge, dass der Dienstnehmer bspw keinen Alkohol zu sich nehmen darf.

Arbeits- bzw dienstrechtlich interessiert bei Rufbereitschaftsdiensten, ob es sich dabei um Arbeitszeit im Sinne der einschlägigen Arbeitszeitregelungen handelt und wie diese Dienste zu entlohnen sind. Rufbereitschaftsdienste zählen – sofern keine Arbeitsleistungen erfolgen – nicht als Arbeitszeit.<sup>134</sup> Wird der Dienstnehmer jedoch in der Rufbereitschaft zum Dienst gerufen, so zählen sowohl die Zeit der Arbeitsleistung als auch der Hin- und Rückfahrt als Arbeitszeiten.<sup>135</sup> Ob auch telefonische Auskünfte während der Rufbereitschaft bereits als Arbeitszeit anzusehen sind, muss im Einzelfall anhand der Dauer

<sup>132</sup> Zweckdifferenzierte Bedeutungen ein und desselben Begriffes kommen in der Rechtsordnung mehrfach vor, man denke ua an den Begriff des leitenden Dienstnehmers in ArbVG, AKG, AZG/KA-AZG/ARG, ArbIG, IESG, der in jedem Gesetz eine andere Bedeutung hat.

<sup>133</sup> Siehe auch *Stärker*, Gesundheitsrecht von A bis Z (2010) 440.

<sup>134</sup> OGH 21. 6. 1966, 4 Ob 37/66 = SZ 39/112 = Arb 8.254 = ZAS 1968, 46 (*Rainer*); OGH 19. 6. 1991, 9 ObA 96/91 = ecolex 1991, 719 (*Mazal*); OGH 29. 8. 2002, 8 ObA 321/01s; siehe bereits *Haslinger*, Bereitschaftsdienste in und außerhalb der Arbeitszeit, JBl 1970, 79, 127 ff, 134 ff.

<sup>135</sup> *Binder/Knöfler*, Kommentar zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (1997) 46, 108; *Aigner*, Rufbereitschaft und Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, RdM 1997, 150; *Stärker*, Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz im Detail, ASoK 1997, 244; aM *Schrank*, Flexiblere Arbeitszeiten: Arbeitszeit- und Ruhezeitausgleiche im neuen Arbeitszeitrecht, in FS *Tomandl* 340, für den die Arbeitszeit erst mit der Arbeitsaufnahme beginnt. Auch die EU-Kommission sieht im Fall von Rufbereitschaftsdiensten die Fahrzeit als Arbeitszeit an, vgl Mitteilung der EU-Kommission zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88, ABl C 165/01 vom 24. 5. 2017, S 18.

und der Häufigkeit dieser Auskünfte sowie danach überprüft werden, ob der Erholungswert dieser Zeit noch groß genug ist, um eine Ausnahme von der Arbeitszeit zu rechtfertigen. Je häufiger und zeitaufwendiger diese Telefonate sind, desto eher wird Arbeitszeit anzunehmen sein.<sup>136</sup> Laut BMWA darf bei Rufbereitschaften „nicht von vornherein mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit feststehen, dass es zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt, da sonst Arbeitsbereitschaft vorliegt“.<sup>137</sup>

Im Bundesdienst legt § 50 Abs 3 BDG fest, dass,

1. soweit es dienstliche Rücksichten **zwingend** erfordern,
  2. der Beamte **fallweise** verpflichtet werden kann,
- in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft).

Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ gegeben sein, damit Rufbereitschaft angeordnet werden darf. So sah der VwGH zB bei einem Fernmeldetechniker der Bundespolizeidirektion Linz durchschnittlich drei Rufbereitschaftsdienste pro Monat (bei innerhalb von sechs Monaten gesamt neun Einsätzen zu durchschnittlich zwei Stunden) noch als „fallweise“ an.<sup>138</sup>

Beim Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft anerkennt der **EuGH** nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewendet wird, als Arbeitszeit, nicht jedoch die nicht am Arbeitsplatz verbrachte Bereitschaftszeit.<sup>139</sup>

Rufbereitschaftsdienste dürfen nur während maximal zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat geleistet werden (§ 6a ARG). Die Anzahl von Rufbereitschaftsdiensten außerhalb der wöchentlichen Ruhezeit ist für dem KA-AZG unterliegende Dienstnehmer mangels Regelung im KA-AZG gesetzlich nicht limitiert. Im Unterschied dazu limitiert § 20a AZG – der jedoch für dem KA-AZG unterliegende Dienstnehmer nicht gilt – die Anzahl der Rufbereitschaftsdienste mit zehn pro Monat.

Diese dem Gesetzgeber offensichtlich sinnvoll erschienene Obergrenze ist mE auch im KA-AZG-Bereich, und zwar analog, anzuwenden.

Dafür spricht auch die Meinung des BMWA, wonach dem Gesetzgeber zu unterstellen ist, dass ihm die VwGH-Judikatur zur Häufigkeit von Arbeitseinsätzen bekannt war und dass er auch im KA-AZG eine judikaturkonforme Regelung schaffen wollte. Die (im AZG enthaltene) Regelung, wonach an

<sup>136</sup> *Aigner*, Rufbereitschaft und Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, RdM 1997, 150. Zur Rufbereitschaft siehe auch § 7 Erl 12.

<sup>137</sup> BMWA, ZAI 20. 9. 2002, GZ 462.001/26/-III/3/02, 1.

<sup>138</sup> VwGH 13. 6. 2003, 2003/12/0031.

<sup>139</sup> EuGH 3. 10. 2000, C-303/98, *SIMAP* Rz 52.

höchstens zehn Tagen pro Monat Rufbereitschaft vereinbart werden kann, bedeutet gleichzeitig eine absolute Höchstgrenze für die Anzahl der zulässigen tatsächlichen Arbeitseinsätze, denn diese darf grundsätzlich in keinem Fall höher sein als die Anzahl der vereinbarten Rufbereitschaften. Da daher für den Geltungsbereich des AZG keinesfalls mehr als zehn Rufbereitschaften pro Monat vereinbart werden dürfen, ist laut BMWA davon auszugehen, dass der Gesetzgeber von Arbeitseinsätzen während allerhöchstens zehn Rufbereitschaften pro Monat (also durchschnittlich an jedem dritten Tag) ausgeht, dass die Zahl jedoch eher darunter liegen und die Höchstzahl nur in Ausnahmefällen erreicht werden sollte. Daraus folgt, dass die durch § 20a AZG festgelegte Grenze für die Beurteilung der Frage der Häufigkeit von Rufbereitschaften für den Geltungsbereich des KA-AZG indirekt herangezogen werden kann, selbst wenn das KA-AZG selbst keine vergleichbare Regelung hinsichtlich der Vereinbarung von Rufbereitschaften kennt.<sup>140</sup>

#### 1.4.1.2. Abgrenzung Rufbereitschaft – Arbeitsbereitschaft

Im Unterschied zur Rufbereitschaft gilt Arbeitsbereitschaft als jene Zeit, während der sich der Dienstnehmer dem Dienstgeber

- an einer von diesem bestimmten Stelle und
- zur jederzeitigen Verfügung

zu halten hat, auch wenn der Dienstnehmer während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet (dies gilt nicht für Rufbereitschaft).<sup>141</sup> Wesentlich für die Arbeitsbereitschaft ist demnach die Verpflichtung des Dienstnehmers zum Aufenthalt an einem bestimmten Ort (Aufenthaltspflicht) sowie die Verpflichtung des Dienstnehmers, sich zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten (Bereitschaftspflicht). Der vom Dienstgeber zu bestimmende Aufenthaltsort wird fast immer der Betrieb (die Arbeitsstätte) und nicht ein beliebiger Ort außerhalb desselben (wie etwa auch die Wohnung des Dienstnehmers) sein. Neben der Bereitschaftspflicht führt auch diese Anwesenheitspflicht im Betrieb zu einer weitgehenden Einschränkung des Dienstnehmers, über die Verwendung der davon betroffenen Zeit zu entscheiden.

Arbeitsbereitschaftszeiten gelten stets als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Dies gilt selbst dann, wenn in dieser Zeit am Arbeitsplatz mit der Möglichkeit der jederzeitigen Arbeitsaufnahme geschlafen wird.<sup>142</sup> Auch der EuGH judizierte, dass Arbeitsbereitschaftszeiten Arbeitszeiten sind und sprach

<sup>140</sup> BMWA, ZAI 20. 9. 2002, GZ 462.001/26/-III/3/02, 2.

<sup>141</sup> VwGH 2. 12. 1991, 91/19/0248, 0249, 0250 = RdA 1992/31; OGH 6. 4. 2005, 9 Ob 71/04p; OGH 23. 2. 2006, 8 ObA 90/05a.

<sup>142</sup> Siehe bereits OGH 3. 11. 1981, 4 Ob 111/81 DRdA 1982, 318 (*Runggaldier*); weiters VwGH 30. 9. 1993, 92/18/0118 bis 0125 = ZAS 1994, 136 (*Windisch-Graetz*); VwGH 2. 12. 1991, 91/19/0248 bis 0250; *Grillberger*, Arbeitszeitgesetz<sup>2</sup> 20; OGH RdW 1995, 67; VwGH DRdA 1992, 291.

aus, dass ein Bereitschaftsdienst, den die Ärzte in Form persönlicher Anwesenheit in einer Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist.<sup>143</sup> Das KA-AZG und auch die anderen Arbeitszeitgesetze enthalten keine Regelung über die Abgrenzung von Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft. Ein Hinweis findet sich in den Gesetzesmaterialien.<sup>144</sup> Danach

- ist für die Frage der „Abgrenzung der Arbeitszeit gegenüber der nicht zur Arbeitszeit zählenden Rufbereitschaft die Rechtsprechung des OGH maßgeblich“,
- wird als einschlägige Judikatur „OGH 19.1.1971, 4 Ob 104/70; OGH 18.3.1992, 9 ObA 53/92 = ZAS 1993, 104 [Andexlinger]“ angeführt und
- wird weiters festgestellt, dass „Rufbereitschaft im Sinne dieser Judikatur, die von Arbeitnehmern iSd § 1 KA-AZG geleistet wird, daher in die Arbeitszeitgrenzen der §§ 3 und 4 KA-AZG nicht einzurechnen ist“.

Damit ist für die Frage der Abgrenzung zwischen Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft jedoch noch nicht viel gewonnen, da der OGH – wie *Tomandl*<sup>145</sup> zu Recht feststellte – in den zitierten Erkenntnissen stets über Entgeltansprüche zu entscheiden hatte und auf die arbeitszeitrechtliche Problemstellung nicht oder nur am Rande einging.

Das wichtigste Abgrenzungskriterium zwischen Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft werden daher die Zeitspanne, innerhalb der eine Arbeitsaufnahme zu erfolgen hat, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen im Einzelfall sein. Im Unterschied dazu hat sich der Dienstnehmer bei Arbeitsbereitschaft an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers zu halten.<sup>146</sup>

Werden die Einschränkungen – vor allem jene örtlicher/zeitlicher Natur – zu eng gezogen, dann liegt keine Rufbereitschaft – sondern voll zu entlohnende Arbeitsbereitschaft, die zur Arbeitszeit zählt – vor. Aus diesem Grund wurde auch die bereits in Entwürfen einer Bundes-KAG-Novelle vorgesehene „15-Minuten-Grenze“,<sup>147</sup> innerhalb der ein Arzt in Rufbereitschaft am Arbeitsplatz hätte sein sollen, doch nicht in das – seit der Nov BGBl I 2002/65 als KAKuG titulierte vormalige – Bundes-KAG aufgenommen.

So hat der OGH etwa eine 30-Minuten-Frist für die Anfahrt als nicht zu eng bezeichnet und ist diesfalls vom Bestehen einer Rufbereitschaft ausgegangen.<sup>148</sup>

<sup>143</sup> EuGH 3. 10. 2000, C-303/98, *SIMAP* Rz 52.

<sup>144</sup> AB 537 BlgNR 20. GP 3.

<sup>145</sup> *Tomandl*, Arbeitsrecht II<sup>3</sup> 112.

<sup>146</sup> OGH 19. 6. 1991, 9 ObA 96/91; OGH 29. 8. 2002, 8 ObA 321/01s.

<sup>147</sup> BMGK 14. 8. 1996, 65.083/8-I/A/96.

<sup>148</sup> OGH 23. 2. 2006, 8 ObA 90/05a.

Ein weiteres Abgrenzungskriterium zwischen Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft ist die Anzahl der Arbeitseinsätze: Je öfter Vollarbeit anfällt und je kürzer damit die dazwischen liegenden Bereitschaftsphasen sind, desto eher sind Letztere – ungeachtet einer an sich nur geringen Bindung des Dienstnehmers – auch als Arbeitszeit (iSv Arbeitsbereitschaft) zu qualifizieren. Es kommt also auf die tatsächliche Dispositionsmöglichkeit des Dienstnehmers über seine Zeit an.<sup>149</sup>

Nach dem BMWA bzw dem Zentral-Arbeitsinspektorat liegt auch dann Arbeitsbereitschaft vor, wenn von vornherein mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit feststeht, dass es während der Rufbereitschaften zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt.<sup>150</sup>

#### 1.4.1.3. Entlohnung

Aus der Feststellung, dass Rufbereitschaftszeiten keine Arbeitszeiten im Sinne des KA-AZG/AZG sowie der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 sind, kann nicht abgeleitet werden, dass diese Dienste nicht zu entlohnen sind. Eine Entlohnung kann dem Dienstnehmer auch nicht mit der Begründung versagt werden, dass er keine Arbeit leiste, weil auch diese Zeit nicht völlig zu seiner freien Verfügung steht. Vielmehr macht der Dienstgeber, der die Rufbereitschaft verlangt, zumindest teilweise von der Arbeitskraft des Dienstnehmers Gebrauch. Arbeitsvertragsrechtlich handelt es sich bei Rufbereitschaftsdiensten jedenfalls um Arbeitsleistungen, die zu entlohnen sind. Mangels Vereinbarung eines bestimmten Entgelts gebührt gemäß § 6 AngG bzw § 1152 ABGB ein ortsübliches bzw angemessenes Entgelt. In der Regel wird die Rufbereitschaftszeit geringer als die Vollarbeitszeit entlohnt. Unentgeltlichkeit muss extra vereinbart werden. Allein aus der Übernahme eines Rufgerätes ohne eine Entgeltleistung kann eine Vereinbarung der unentgeltlichen Leistung der Rufbereitschaft nicht abgeleitet werden.<sup>151</sup>

Die verschiedenen Dienstrechte enthalten zumeist Regelungen über die Entlohnung von Rufbereitschaftsdiensten. Arbeitsleistungen („Einsätze“) während der Rufbereitschaftsdienste zählen samt Hin- und Rückfahrtszeiten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu entlohnen.

<sup>149</sup> VwGH 2. 12. 1991, 91/19/0248, 0249, 0250, RdA 1992/31 (Pfeil).

<sup>150</sup> BMWA 20. 9. 2002, GZ 462.001/26-III/3/02.

<sup>151</sup> OGH 18. 3. 1992, 9 ObA 53/92, Arb 11.018 = ZAS 1993, 104 (Andexlinger); Martinek/Schwarz, AngG<sup>7</sup> 327; OGH 14. 11. 1996, 8 ObA 2300/96k; OGH 29. 8. 2002, 8 ObA 321/01s; OGH 20. 11. 1973, 4 Ob 54/73; OGH 21. 6. 1966, 4 Ob 37/66 = SZ 39/112 = Arb 8.254 = ZAS 1968, 46 (Rainer), weiters Drs/Jobst, Abgrenzung Arbeitsbereitschaft von Rufbereitschaft beim Spitalsarzt, RdM 2015, 204 mwN und Wolf, Entgelt für Rufbereitschaften, ZAS 2016, 236 mwN.

## 1.4.2. Rufbereitschaft im Krankenanstaltenrecht

### 1.4.2.1. Begriff, Voraussetzungen

Das Krankenanstaltenrecht enthält Regelungen über die Errichtung und den Betrieb von Krankenanstalten und die Einrichtung des ärztlichen Dienstes. In Krankenanstalten ist der ärztliche Dienst so einzurichten, dass ärztliche Hilfe in der Anstalt jederzeit sofort erreichbar ist. Ob damit eine ständige Facharztpräsenz in Krankenanstalten vorgeschrieben wurde, war bis zum Inkrafttreten der KAG Nov 1996 umstritten.<sup>152</sup> Im Zuge der KAG Nov 1996<sup>153</sup> hat der Gesetzgeber klargestellt, dass in Krankenanstalten – von den gesetzlichen Ausnahmen abgesehen – zumindest jeweils ein Facharzt pro betreffendem Sonderfach dauernd anwesend zu sein hat.<sup>154</sup> Die wichtigste Ausnahme betrifft die ebenfalls durch die KAG Nov 1996 erfolgte grundsatzgesetzliche Zulassung von Rufbereitschaften.

Rufbereitschaft im krankenanstaltenrechtlichen Sinn bedeutet, dass

- in bestimmten Abteilungen von Schwerpunkt- und Standardkrankenanstalten im Nachtdienst, (vorübergehend)<sup>155</sup> im Wochenend- und Feiertagsdienst sowie
- in Fachschwerpunkten außerhalb der Betriebszeiten,<sup>156</sup>
- in dislozierten Wochenkliniken sowie dislozierten Tageskliniken außerhalb der Betriebszeiten sowie unter Einhaltung der weiteren, in § 8 Abs 1 Z 6 und 7 KAKuG angeführten Voraussetzungen,
- und sofern lege artis zulässig,<sup>157</sup> kein Facharzt ständig anwesend sein muss, dass zu diesen Zeiten aber ständig ein Facharzt des betreffenden Sonderfaches gerufen werden können muss.

<sup>152</sup> Dafür ua *Kopetzki*, Turnusärzte und Famulanten (1990) 53 ff, insb 56 f; *Kopetzki*, Zur fachärztlichen Versorgung in Krankenanstalten, RdM 1995, 123 mwN; dagegen ua *Mayer*, Strukturfragen des Kärntner Krankenanstaltenrechts, in *Rebhahn* (Hrsg), Beiträge zum Kärntner Landesrecht (1995) 238 ff.

<sup>153</sup> BGBl 1996/751, in Kraft seit 10. 1. 1997, dem Kundmachungstag des KA-AZG. Die Landesgesetzgebung hat die Ausführungsbestimmungen innerhalb von sechs Monaten zu erlassen (Art V Abs 1a BGBl 1996/751).

<sup>154</sup> § 8 Abs 1 Z 2, Z 3 und 4 letzter Halbsatz sowie Z 5 KAKuG, siehe ua RV 379 BlgNR 20. GP 23; RV 381 BlgNR 20. GP 4.

<sup>155</sup> Die nur vorübergehende Zulässigkeit von Rufbereitschaftsdiensten an Wochenenden und Feiertagen gilt nur für Schwerpunktkrankenanstalten, siehe § 8 Abs 1 Z 3 KAKuG.

<sup>156</sup> Gilt nur für Fachschwerpunkte, siehe § 8 Abs 1 Z 5 KAKuG.

<sup>157</sup> Die Zulässigkeit von Rufbereitschaften ändert nichts daran, dass Pflinglinge von Krankenanstalten nur nach den Grundsätzen und anerkannten Methoden der medizinischen Wissenschaft ärztlich behandelt werden dürfen (§ 8 Abs 2 KAKuG).

Ob und welche anderen Ärzte (Ärzte für Allgemeinmedizin oder Turnusärzte) in Rufbereitschaftszeiten in der Krankenanstalt anwesend sein müssen, wird vom grundsatzgesetzlichen KAKuG nicht geregelt.<sup>158</sup>

Um als Krankenanstalt den ärztlichen Dienst entsprechend adaptieren zu dürfen, bedarf es zusätzlich noch einer entsprechenden ausführungsgesetzlichen Umsetzung dieser Regelung im jeweiligen Landes-KAG.<sup>159</sup>

#### 1.4.2.2. Zulässigkeit abhängig von der Art der Krankenanstalt – bundesgrundsatzgesetzlicher Mindeststandard

Das KAKuG differenziert bezüglich der Zulässigkeit von Rufbereitschaften wie folgt nach der Art der Krankenanstalten:<sup>160</sup>

In **Zentralkrankenanstalten** ist der ärztliche Dienst so einzurichten, dass uneingeschränkt eine Anwesenheit von Fachärzten aller in Betracht kommenden Sonderfächer gegeben ist; in Betracht kommende Sonderfächer sind über die für Schwerpunktkrankenanstalten genannten hinaus jene, in denen in Hinblick auf ein akutes Komplikationsmanagement eine fachärztliche Anwesenheit erforderlich ist. Dabei ist die gebotene Anzahl anwesender Fachärzte sicherzustellen. Im Übrigen kann auch in Zentralkrankenanstalten im Nacht- sowie vorübergehend im Wochenend- und Feiertagsdienst von einer ständigen Anwesenheit von Fachärzten der sonst in Betracht kommenden Sonderfächer abgesehen werden, wenn statt dessen eine Rufbereitschaft eingerichtet ist.

In **Schwerpunktkrankenanstalten** sind Rufbereitschaften in folgendem Ausmaß zulässig:

- Der ärztliche Dienst muss so eingerichtet sein, dass im **Tagdienst** in allen Abteilungen bzw Organisationseinheiten eine ständige Facharztpräsenz gegeben ist.
- Jedenfalls in Abteilungen und Organisationseinheiten für Anästhesiologie und Intensivmedizin, Chirurgie, Innere Medizin, Frauenheilkunde und

<sup>158</sup> Siehe § 7 Abs 3 KAKuG, wonach der ärztliche Dienst in Krankenanstalten nur von Ärzten versehen werden darf, die nach den Vorschriften des Ärztegesetzes zur Ausübung des ärztlichen Berufes berechtigt sind. Wenn Rufbereitschaften nach jeweils anzuwendenden Landes-KAG eingerichtet werden dürfen, dann ermöglicht das ÄrzteG bestimmten Turnusärzten ein Tätigwerden ohne Aufsicht sowie in Standardkrankenanstalten bestimmte Fachüberschreitungen, siehe Punkt 1.4.3. Siehe aber § 31 Abs 2 lit b und c Ktn KAO.

<sup>159</sup> Siehe dazu im Anschluss.

<sup>160</sup> Siehe dazu zuletzt OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 53/08x mwN; siehe dazu *Stärker*, Nichtumsetzung der KAKuG Rufbereitschaftsregelungen bedeutet permanente Facharztanwesenheitspflicht, ASoK 2009, 403.

Geburtshilfe, Kinder- und Jugendheilkunde, Neurochirurgie, Psychiatrie<sup>161</sup> und Unfallchirurgie muss **permanent – dh 24 Stunden durchgehend, 365 Tage im Jahr – zumindest ein Facharzt des betreffenden Sonderfaches in der Anstalt anwesend sein.**

- In den nicht genannten Abteilungen kann im Nachtdienst sowie vorübergehend<sup>162</sup> im Wochenend- und Feiertagsdienst von einer ständigen Anwesenheit von Fachärzten der sonst in Betracht kommenden Sonderfächer abgesehen werden, wenn stattdessen eine Rufbereitschaft eingerichtet ist.

In **Standardkrankenanstalten** sind Rufbereitschaften in folgendem Ausmaß zulässig:

- Im Tagdienst ist eine ständige Facharztpräsenz in allen Abteilungen bzw Organisationseinheiten erforderlich (arg „müssen auch in Standardkrankenanstalten Fachärzte der in Betracht kommenden Sonderfächer in der Anstalt dauernd anwesend sein“).
- Im Nachtdienst und Wochenend- und Feiertagsdienst ist es ausreichend, wenn eine sofortige notfallmedizinische Versorgung durch einen Facharzt aus den Sonderfächern Anästhesiologie und Intensivmedizin oder Chirurgie oder Innere Medizin oder Unfallchirurgie gegeben ist und für die Fachärzte der sonst in Betracht kommenden Sonderfächer Rufbereitschaft besteht.<sup>163</sup>

In **Fachschwerpunkten**<sup>164</sup> kann außerhalb der Betriebszeiten von einer dauernden ärztlichen Anwesenheit von Fachärzten der in Betracht kommenden Sonderfächer abgesehen werden, wenn stattdessen eine Rufbereitschaft eingerichtet ist.

In **dislozierten Wochenkliniken**<sup>165</sup> gelten die Bestimmungen zur Rufbereitschaft für Schwerpunkt und Standardkrankenanstalten sinngemäß und es kann außerhalb der Betriebszeiten von einer dauernden Anwesenheit von Fachärzten der in Betracht kommenden Sonderfächer abgesehen werden,

<sup>161</sup> Die Anführung der Abteilungen für Psychiatrie ergibt sich insbesondere auch aus den Bestimmungen des Unterbringungsgesetzes, das eine „unverzügliche“ fachärztliche Untersuchung eines potenziell Unterzubringenden fordert (RV 379 BlgNR 20. GP 23).

<sup>162</sup> Das Wort „vorübergehend“ im Zusammenhang mit dem Wochenend- und Feiertagsdienst soll nach RV 379 BlgNR 20. GP 23 „sicherstellen, dass in der Zeit von Freitag Abend bis Montag früh Fachärzte zumindest für Visiten die Abteilung aufsuchen. Dies ist im Interesse der Patienten erforderlich“.

<sup>163</sup> RV 379 BlgNR 20. GP 24.

<sup>164</sup> Zum Begriff siehe § 2a Abs 4 KAKuG.

<sup>165</sup> Zum Begriff siehe 2b Abs 2 Z 3 KAKuG.

wenn im Bedarfsfall die Weiterbetreuung der Patienten durch die Mutterabteilung außerhalb der Betriebszeit sichergestellt ist.<sup>166</sup>

In **dislozierten Tageskliniken**<sup>167</sup> kann außerhalb der Betriebszeiten von einer dauernden Anwesenheit von Fachärzten der in Betracht kommenden Sonderfächer abgesehen werden, wenn die erforderliche postoperative und konservative Nachsorge sichergestellt ist.

In Krankenanstalten in der Betriebsform selbständiger **Ambulatorien** für physikalische Therapie, in denen keine Turnusärzte ausgebildet werden, kann an Stelle einer dauernden ärztlichen Anwesenheit der ärztliche Dienst so organisiert sein, dass ärztliche Hilfe jederzeit erreichbar ist und durch regelmäßige tägliche Anwesenheit die erforderlichen ärztlichen Anordnungen für das Personal nach dem MTD-Gesetz und für Heilmasseur nach dem MMHmG sowie, neben ärztlichen Anordnungen, auch die erforderliche Aufsicht über medizinische Masseur nach dem MMHmG und Personal nach dem MABG und MTF-SHD-G gewährleistet ist (§ 8 Abs 1 Z 8 KAKuG i d F BGBl I 2017/131).

#### 1.4.2.3. Bundes-Grundsatzgesetz und Umsetzung im Landes-Ausführungsgesetz

Die Regelungen über die Organisation von Krankenanstalten sowie die Einrichtung des ärztlichen Dienstes zählen zum Kompetenztatbestand „Heil- und Pflegeanstalten“ (Art 12 Abs 1 Z 1 B-VG).<sup>168</sup> In diesem Bereich obliegt dem Bund nur die Grundsatzgesetzgebung. Die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung ist Landessache. Adressat eines Bundes-Grundsatzgesetzes sind stets die Landesausführungsgesetzgeber.<sup>169</sup> Erst das Landesausführungsgesetz richtet sich an die Normunterworfenen und ist von diesen einzuhalten.<sup>170</sup> Dies hat zur Folge, dass grundsatzgesetzliche Regelungen ohne ausführungsgesetzliches Pendant nicht unmittelbar anwendbar sind. Die im KAKuG enthaltenen Rufbereitschaftsregelungen sind als Mindeststandard<sup>171</sup> und „Kann“-Bestimmungen formuliert. Daher ergibt sich daraus keine Verpflichtung der Landesgesetzgeber, diese Regelungen im jeweiligen Landes-KAG umzusetzen.

Von der bundesgrundsatzgesetzlichen Möglichkeit im KAKuG, Rufbereitschaftsdienste in Schwerpunktkrankenanstalten, Standardkrankenanstalten

<sup>166</sup> Siehe dazu auch *Stärker*, Das reduzierte Krankenhaus nach der KAKuG-Novelle 2012, RdM 2013, 268.

<sup>167</sup> Zum Begriff siehe 2b Abs 2 Z 4 KAKuG.

<sup>168</sup> VfGH 11. 10. 1961, G 8/61 = VfSlg 4020; VfGH 8. 12. 1961, G 9/61 = VfSlg 4093.

<sup>169</sup> VfSlg 5921, 8833, 15.576 und *Stärker*, Gesundheitsrecht von A bis Z (2010) 331.

<sup>170</sup> VfGH 17. 6. 1980, B 277/76 = VfSlg 8833; VfGH 17. 6. 1980, B 288/76 = VfSlg 8834.

<sup>171</sup> RV 379 BlgNR 20. GP 24; weiters „jedenfalls“ in § 8 Abs 1 Z 3 KAKuG.

und Fachschwerpunkten einzurichten, haben zunächst sieben Bundesländer<sup>172</sup> Gebrauch gemacht. Im Anschluss an ein einschlägiges OGH-Urteil hat auch Salzburg Rufbereitschaftsregelungen im Sbg KAG beschlossen.<sup>173</sup> Lediglich im Wiener KAG wurde die bundesgrundsatzgesetzliche Regelung über Rufbereitschaften bis dato nicht umgesetzt. Dies hat zur Folge, dass in Wien der vom KAKuG vorgegebene Mindeststandard überschritten wird, Rufbereitschaften im Sinne des KAKuG nicht in Betracht kommen und stattdessen zumindest ein Facharzt des jeweiligen Sonderfaches dauernd in der Krankenanstalt anwesend sein muss.<sup>174</sup>

### 1.4.3. Rufbereitschaft im ärztlichen Berufsrecht

#### 1.4.3.1. Ärztliches Berufsrecht

Das ärztliche Berufsrecht – dh die Frage, wer ärztliche Tätigkeiten ausüben darf – ist im Ärztesgesetz 1998<sup>175</sup> (ÄrzteG) geregelt. Das ÄrzteG differenziert hinsichtlich der Berufsausübungsbefugnis zwischen

- zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes berechtigten Ärzten für Allgemeinmedizin und approbierten Ärzten<sup>176</sup> sowie Fachärzten und
- lediglich zur unselbständigen Ausübung ärztlicher Tätigkeiten unter Anleitung und Aufsicht<sup>177</sup> der auszubildenden Ärzte<sup>178</sup> berechtigten Ärzten und bezeichnet Letztere als Turnusärzte.

<sup>172</sup> Vgl § 21 Bgld KAG, § 31 K-KAO, § 19 NÖ KAG, § 15 OÖ KAG, § 11 Stmk KALG, § 12 Tir KAG und § 20 Vbg SpG.

<sup>173</sup> Zur Salzburger Situation siehe nunmehr § 27 Abs 2 Sbg KAG (idF LGBl 2010/62; entspricht hinsichtlich Zentralkrankenanstalten nicht dem KAKuG und ist damit diesbezüglich nicht verfassungskonform), davor OLG Linz 15. 1. 2008, 12 Ra 94/07s und OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 53/08x. Siehe dazu weiters *Stärker*, Nichtumsetzung der KAKuG-Rufbereitschaftsregelung bedeutet permanente Facharztanwesenheitspflicht, ASoK 2009, 403.

<sup>174</sup> RV 379 BlgNR 20. GP 23. Aufgrund des Fehlens einer einschlägigen Landes-KAG-Regelung können auch die ärzteberufsrechtlichen Rufbereitschafts-Spezialregelungen nicht zur Anwendung kommen. Siehe Punkt 1.4.3. Rufbereitschaft im ärztlichen Berufsrecht.

<sup>175</sup> BGBl I 1998/169 idF BGBl I 2007/112.

<sup>176</sup> Für Personen, die die Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes als approbierter Arzt in Österreich anstreben, ist gemäß § 235 Abs 2 ÄrzteG ein Antrag zur Eintragung in die Ärzteliste als approbierter Arzt seit 1. 1. 2015 nicht mehr zulässig.

<sup>177</sup> *Kopetzki*, Turnusärzte und Famulanten (1990) 30 ff; *Harzer*, Zivilrechtliche Haftung und Ressourcenverknappung, in *Kopetzki/Zahl*, Behandlungsanspruch und Wirtschaftlichkeitsgebot (1998) 39, 44 f; *Wimmer*, Rechtsfragen im Turnusarztverhältnis (2000) 41 ff.

<sup>178</sup> Die Verantwortung für die Ausbildung der Turnusärzte liegt nach § 9 Abs 5 und § 10 Abs 6 ÄrzteG insbesondere bei den Leitern der Abteilungen der Krankenanstalten. Eine Unterstützung durch zur selbständigen Berufsausübung berechnete Ausbildungsassistenten ist möglich (*Aigner/Kierein/Kopetzki*, ÄrzteG § 3 Erl 6).

Als Turnusärzte gelten Ärzte in Ausbildung zum Arzt für Allgemeinmedizin oder zum Facharzt. Turnusärzte sind bezüglich ihrer Tätigkeit auch örtlich eingeschränkt, da sie ihre Tätigkeit nur in als Ausbildungsstätten anerkannten Einrichtungen, im Rahmen von Lehrpraxen bzw Lehrgruppenpraxen oder in Lehrambulatorien ausüben dürfen.

Berufsrechtlich geht es bei Rufbereitschaften vor allem um

1. die Befugnis für Turnusärzte, in bestimmten Fällen auch ohne Aufsicht eines Facharztes tätig zu werden, sowie
2. die Legitimierung bestimmter, krankenanstaltenrechtlich vorgesehener Fachüberschreitungen in Standardkrankenanstalten.

Vereinfacht gesagt: Die krankenanstaltenorganisationsrechtlichen Rufbereitschaftsregelungen alleine können Rufbereitschaften zwar für krankenanstaltenorganisationsrechtlich zulässig erklären. Damit sowohl Turnusärzte während Rufbereitschaften tätig werden dürfen als auch ein Facharzt als Erstversorger vier Sonderfächer abdecken darf, bedarf es einer berufsrechtlichen Deckung. Diese befindet sich im Ärztegesetz:

#### 1.4.3.2. Turnusärztliches Tätigwerden bei Rufbereitschaft ohne Aufsicht

Die einschlägige Spezialregelung für ein Tätigwerden bestimmter Turnusärzte während Rufbereitschaften enthält § 3 Abs 3 letzter Satz ÄrzteG:<sup>179</sup> Danach können Turnusärzte,

- sofern krankenanstaltenrechtliche Organisationsvorschriften keine dauernde Anwesenheit eines Facharztes erfordern,
- vorübergehend auch ohne Aufsicht eines für die Ausbildung verantwortlichen Facharztes an einer Abteilung oder sonstigen Organisationseinheit für ein Sonderfach tätig werden,
- sofern sie bereits
  1. im Rahmen des Turnus in dem betreffenden Sonderfach hinreichend ausgebildet worden sind und
  2. über die für ein vorübergehendes Tätigwerden ohne Aufsicht entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen,<sup>180</sup>

<sup>179</sup> In das ÄrzteG eingefügt durch BGBl 1996/752, erweitert durch BGBl I 2010/61.

<sup>180</sup> Ob die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vorliegen, ist maßgeblich nach dem Ausbildungsstand des Turnusarztes zu beurteilen (RV 381 BlgNR 20. GP 4). Die Entscheidung obliegt den ausbildenden Ärzten (*Kopetzki*, Turnusärzte und Famulanten [1990] 42; *Wimmer*, Rechtsfragen im Turnusarztverhältnis [2000] 76). Der Gesundheitsausschuss hielt dazu im Zuge einer Ausschussfeststellung fest, dass „die Kenntnisse und Fertigkeiten, die ein Turnusarzt besitzen muss, um vorübergehend ohne Aufsicht eines für die Ausbildung verantwortlichen Facharztes tätig zu werden, erst nach erfolgreicher Vermittlung der einschlägigen Inhalte der Ärzte-Ausbildungsordnung erworben sein können. Es ist daher davon auszugehen, dass die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Regelfall erst dann ge-