

Fünf-Jahres-Regel

Die Bestimmung, mindestens 60 Stunden Fortbildung innerhalb von jeweils fünf Jahren zu absolvieren, führt immer wieder zu Fragen, ab wann die fünf Jahre jeweils beginnen. Das MTD-Gesetz enthält weder dazu noch zur Verteilung der 60 Stunden innerhalb der fünf Jahre eine Regelung. Daher ist dazu § 11 MTD-Gesetz heranzuziehen. Demnach ist der Beruf unter Beachtung des Fortschrittes der fachlichen Erkenntnisse und Erfahrungen auszuüben. Das bedeutet, dass dieser Fortschritt zu jedem Zeitpunkt der Berufsausübung zu beachten ist und sich inhaltlich immer auf die jeweiligen beruflichen Anforderungen bezieht. Damit ist eine möglichst gleichmäßige Verteilung objektiv zu bevorzugen. Als Zeitpunkt, wann die fünf Jahre beginnen, kommen mehrere Ansatzpunkte in Frage: Berufsangehörige, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 11d MTD-Gesetz am 28.09.2016 in Österreich

- bereits berufstätig waren: Beginn mit 28.09.2016
- (noch) nicht berufstätig waren: Zeitpunkt der Aufnahme der Berufstätigkeit

Die Einführung des Gesundheitsberuferegisters am 01.07.2018 wirkt sich darauf nicht aus, zumal damit die Bestimmungen über die Fortbildungspflicht nicht geändert wurden.

Zu beachten ist jedenfalls, dass es sich bei den Regelungen des § 11d MTD-Gesetz um einen Mindestumfang handelt. Der konkret erforderliche Umfang hängt von den konkreten Anforderungen ab und kann bei Wechsel des Settings, der Art der Berufsausübung, der Patienten/-innengruppe, der Maßnahmen etc. umfangreicher in einem kürzeren Zeitraum erforderlich sein. Maßstab ist die „fachgerechte“ Ausübung des jeweiligen Berufs. Vor diesem Hintergrund ist der Umfang bei Unterbrechungen der Berufsausübung oder Teilzeitausübung kritisch zu sehen, zumal die „fachgerechte“ Ausübung bei jeder einzelnen Maßnahme und jeder einzelnen Person gegenüber zu gewährleisten ist.

Allfällige über o.a. Ausführungen hinausgehende vertragsrechtliche und/oder sozialversicherungsrechtliche Regelungen bzw. an einen Vertrag gebundene Fristen bleiben davon unberührt.

Adressat und Eigenverantwortung

Die Fortbildungspflicht richtet sich wie alle Berufspflichten des MTD-Gesetzes an alle Berufsangehörigen der MTD-Berufe. Die Einhaltung der Fortbildungspflicht liegt daher in der Verantwortung jeder/jedes einzelnen Berufsangehörigen. Im Falle freiberuflicher Tätigkeit liegt dies in der ausschließlichen Verantwortung der/des Berufsangehörigen. Im Rahmen unselbständiger Tätigkeit ist hingegen nicht die/der einzelne Berufsangehörige Vertragspartner einer/eines Patienten/-in, sondern der Arbeitgeber. Daher hat in diesem Fall auch der Arbeitgeber sämtliche gesetzlich normierten Berufspflichten der Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen. In diesem Fall sind sowohl die/der einzelne unselbständig tätige Berufsangehörige als auch der Arbeitgeber für die Einhaltung der Fortbildungspflicht verantwortlich. Die Beurteilung der konkreten

Verantwortungsteilung im Rahmen unselbständiger Tätigkeit bemisst sich nach den allgemeinen Rechten und Pflichten von Arbeitgebern einerseits und Arbeitnehmern/-innen andererseits.

Maßnahmen der Fortbildung

Das MTD-Gesetz lässt offen, welche Maßnahmen bzw. Inhalte als Fortbildung zu werten sind. Die Richtlinie zur kontinuierlichen Fortbildung von MTD-Berufen (MTD-CPD-Richtlinie), Version 2.0, September 2018, führt Fortbildungsinhalte im „Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD“ an. Diese von den beruflichen Interessenvertretungen abgestimmte Richtlinie ist ein allgemeiner fachlicher Standard, der auch z.B. von Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern angenommen wird. Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern bleibt es darüber hinaus unbenommen, eigene Standards für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich vorzugeben. Jedenfalls ist der Fortbildungsbegriff inhaltlich weit zu interpretieren, d.h. alles, was der fachgerechten Berufsausübung der/des einzelnen Berufsangehörigen im Rahmen des gesetzlichen Berufsbildes und der konkreten beruflichen Tätigkeit dient.

Der Wortlaut des MTD-Gesetzes, wonach Fortbildungen „zu besuchen sind“ und auf den ersten Blick nahelegt, dass damit ausschließlich um Veranstaltungen im kleineren oder größeren Rahmen mit Anwesenheit – sei es Präsenz oder ggf. online – gemeint sind, ist ebenfalls in einem weiteren Sinn zu verstehen. Daher zählen z.B. die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten (siehe Punkt 7 der MTD-CPD-Richtlinie) oder eigene Publikationen (siehe Punkt 9 der MTD-CPD-Richtlinie) ebenfalls zu Fortbildungen.

Fortbildung – Weiterbildung?

Das MTD-Gesetz enthält den Begriff „Weiterbildung“ nicht. Daher gibt es berufsrechtlich keine Unterscheidung zwischen „Fortbildung“ und „Weiterbildung“. Das bedeutet, dass eine als „Weiterbildung“ bezeichnete Bildungsmaßnahme berufsrechtlich als „Fortbildung“ zu werten ist.

Fortbildungspflicht als „lex imperfecta“ – Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung?

MTD-Gesetz als Verwaltungsrecht und Sorgfaltsmaßstab

Das MTD-Gesetz ist – wie die berufsrechtlichen Regelungen aller anderen Gesundheitsberufe – Verwaltungsrecht und regelt als „Lizenzrecht“ unter anderem die Voraussetzungen für eine rechtmäßige Berufsausübung des jeweiligen MTD-Berufs in Österreich sowie allgemeine Pflichten als Ausdruck der Patientenrechte. Ein Verstoß gegen Bestimmungen des MTD-Gesetzes unterliegt dem Verwaltungsstrafrecht. Die Sanktionen des MTD-Gesetzes sind bis auf die Entziehung der Berufsberechtigung (siehe § 12 MTD-Gesetz) jedoch immer nur subsidiär zu einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung. Das heißt zum einen, dass die Verletzung der Fortbildungspflicht nicht zu einer Entziehung der Berufsberechtigung führt, da die Einhaltung der

Fortbildungspflicht kein Erfordernis für die Berufsberechtigung ist, siehe dazu unten. Zum anderen bedeutet die Subsidiarität der Anwendung der Verwaltungsstrafbestimmungen, dass die Nichteinhaltung der Fortbildungspflicht nicht unmittelbar mit einer Verwaltungsstrafe gemäß § 33 MTD-Gesetz sanktioniert wird, sondern Verstöße gegen Bestimmungen des MTD-Gesetzes, z.B. der Fortbildungspflicht, gerichtlich, bspw. im Zusammenhang mit einem Strafverfahren wegen schwerer Körperverletzung, verfolgt werden.

Die Einhaltung der Fortbildungspflicht fällt unter die berufliche Sorgfaltspflicht, die in Gerichtsverfahren berücksichtigt wird. Das MTD-Gesetz bildet für diese Sorgfaltspflicht den gesetzlichen Rahmen und definiert mit der Fortbildungspflicht den objektiven Maßstab für sorgfältige Berufsausübung. Das bedeutet, dass z.B. die Einhaltung der gesetzlich verpflichtenden Fortbildung von Angehörigen der MTD-Berufe als sorgfältig erachtet wird, ein Verstoß dagegen wird als sorgfaltswidriges und damit als fahrlässiges Handeln gewertet, sofern der Person dieses sorgfaltswidrige Verhalten im konkreten Fall vorwerfbar ist.

Kein Zusammenhang mit Berufsberechtigung

Die Einhaltung der Fortbildungspflicht ist keine Voraussetzung für die Berufsberechtigung. Zu den Voraussetzungen siehe insbesondere § 3 Abs. 1 MTD-Gesetz. Eine Verletzung von Berufspflichten wie der Fortbildungspflicht führt somit zu keiner Entziehung der Berufsberechtigung (zur Entziehung siehe § 12 MTD-Gesetz).

Daher müssen für die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister sowie für die Verlängerung der Registrierung die absolvierten Fortbildungen nicht verpflichtend nachgewiesen oder angegeben werden. Die Angaben, über die Grundqualifikation hinaus absolvierten Fortbildungen oder andere Bildungsmaßnahmen, sind daher freiwillig (siehe dazu § 3 Abs. 3 Z 3 GBRG).

Konsequenzen bei Verstoß gegen vertragliche Pflichten

Bei unselbständiger Tätigkeit könnte die Nichteinhaltung der Fortbildungspflicht ggf. auch eine Verletzung arbeitsvertraglich vereinbarter Pflichten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bedeuten. Ebenso könnte eine sozialversicherungsrechtliche Konkretisierung der gesetzlichen Fortbildungspflicht bei freiberuflicher Tätigkeit bei Nichteinhaltung Folgen für die Finanzierung der freiberuflich erbrachten Leistungen bzw. sich auf einen allfälligen Vertrag mit einem Sozialversicherungsträger auswirken.

Darüber hinaus gibt es besonders strenge gesetzliche Regelungen wie z.B. verpflichtende Schulungen im Zusammenhang mit der DSGVO. Eine Nichteinhaltung führt in diesem Fall zu den Sanktionen, die in der DSGVO bzw. in den staatlich darauf fußenden Regelungen normiert sind.

Welche Konsequenz die Nichteinhaltung der Fortbildungspflicht im Einzelfall haben kann, ist nicht pauschal zu beantworten und kann nur individuell unter Berücksichtigung aller Umstände und der Rechte und Pflichten beurteilt werden.

Nachweis der Fortbildungen

Die eingangs erwähnte Verpflichtung, wonach gemäß § 11d Abs. 2 MTD-Gesetz „über den Besuch einer Fortbildung ist eine Bestätigung über die Dauer und den Inhalt der Fortbildung auszustellen ist“, verdeutlicht, dass Berufsangehörige einen Nachweis über jede absolvierte Fortbildung benötigen. Dieser dient als Nachweis der erfüllten Fortbildungspflicht und verfolgt denselben Zweck wie bspw. die Dokumentation, d.h. Beweissicherung und Rechenschaftslegung, dass der Fortbildungspflicht nachgekommen worden ist. Der Nachweis wird in der Regel von derjenigen Person oder Organisation auszustellen sein, die die Fortbildung organisiert oder abhält. Das kann bei unselbständiger Tätigkeit auch eine Bestätigung einzelner Fortbildungen des Arbeitgebers sein oder die Erfassung in einem Fortbildungspass genauso wie das Ausstellen des MTD-CPD-Zertifikats als gesammelter Nachweis aller im erforderlichen Zeitraum absolvierten Fortbildungen. Bei Fortbildungsmaßnahmen wie z.B. eigene Publikationen (siehe Punkt 9 der MTD-CPD-Richtlinie) ist der Nachweis die Publikation selbst.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.ª Gabriele Jaksch
Präsidentin MTD-Austria