

# FAQs zu arbeits-, dienst- und ausbildungsrechtlichen Auswirkungen des RSG-St 2030

## 1) Allgemeine FAQs zum RSG-St 2030

### **F1: Wo findet man den RSG-St 2030 (RSG) bzw. dazugehörige Unterlagen?**

A: Der RSG sowie die entsprechende Verordnung der Gesundheitsplanungs GmbH sind im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter <https://www.ris.bka.gv.at/Spq> einsehbar. Zudem sind der RSG sowie die dazugehörigen Unterlagen unter <https://gesundheitsfonds-steiermark.at/regionaler-strukturplan-gesundheit-2030/> abrufbar.

### **F2: Wie ist der RSG rechtlich einzustufen?**

A: Der RSG gilt als zentrales Planungsinstrument für eine integrative Versorgungsplanung und wird durch das Gesundheits-Zielsteuerungsgesetz umgesetzt. Demnach erklärt die Gesundheitsplanungs GmbH (eine gemeinsame Gesellschaft von Bund, Länder und Sozialversicherung) nach einem Begutachtungsverfahren bestimmte Teile des RSG (wählen Bund und Länder aus) durch eine Verordnung für verbindlich. Die Verfassungskonformität dieses Vorgehens wurde durch den Verfassungsgerichtshof bejaht ([VfGH-Erkenntnis G 334-341/2021 vom 30. Juni 2022](#)).

### **F3: Ab wann finden die organisatorischen Umstrukturierungen statt?**

A: Der RSG sieht einen Planungshorizont von 5 Jahren vor, daher sollte eine Umsetzung der Änderungen bis zum Jahresende 2030 erfolgen.  
Wann eine konkrete abteilungsbezogene Änderung stattfinden soll, ist im RSG selbst nicht angeführt und kann daher von unserer Seite nicht beurteilt werden.  
Einige im RSG angeführten Änderungen haben in der Praxis bereits stattgefunden, weshalb die Darstellung im RSG teilweise eine Abbildung der bestehenden Ist-Situation zeigt. Eine durchsetzbare Verpflichtung zur Umsetzung sieht die österreichische Rechtsordnung allerdings nicht vor, sodass es sein kann, dass nicht alle planerischen Vorgaben bis zum Planungshorizont tatsächlich umgesetzt werden

### **F4: Ist die Ärztekammer für Steiermark in die konkreten Planungen und Überlegungen zu den Änderungen im intramuralen Bereich eingebunden gewesen?**

A: Nein, die Ärztekammer war nicht eingebunden. Sie hat eine ausführliche Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens abgegeben.

## 2) FAQs zum Arbeits- und Dienstrecht

Ärzt:innen der KAGes
----------------------

**F5: Welche Kündigungsfrist habe ich als Ärztin/Arzt bei der KAGes?**

A: Die Kündigungsfrist muss mit Ablauf eines Kalendermonats enden und richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses wie folgt (§ 131 Stmk. L-DBR):

- bis zu 2 Jahren: 1 Monat
- ab 2 Jahren: 2 Monate
- ab 5 Jahren: 3 Monate
- ab 10 Jahren: 4 Monate
- ab 15 Jahren: 5 Monate

Hinweis: Für die Dienstgeberin gilt jedenfalls, dass diese ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich unter Angabe eines Grundes kündigen darf (§ 130 Stmk. L-DBR). Ein solcher Grund liegt etwa vor, wenn ein Dienstnehmer seine Dienstpflichten gröblich verletzt.  
Eine individuelle Prüfung der Kündigungsfrist ist jedenfalls unter Vorlage des individuellen Dienstvertrags vorzunehmen.

**F6: Wenn ich der „Abfertigung alt“ unterliege, wie wirkt sich eine Kündigung von mir aus?**

A: Der Anspruch auf die „Abfertigung alt“ bezieht sich nur auf Dienstverhältnisse, die VOR dem 01.01.2003 (sohin bis 31.12.2002) begonnen haben.

Kein Anspruch auf die „Abfertigung alt“ besteht bei Dienstnehmerkündigung.

Der Anspruch auf die „Abfertigung alt“ besteht ua bei

- Dienstgeberkündigung,
- einvernehmlicher Auflösung (zwingend in der Vereinbarung festzuhalten),
- unverschuldeter Entlassung,
- berechtigtem vorzeitigen Austritt,
- Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses,
- Dienstnehmerkündigung aufgrund Antritts der (vorzeitigen) Alterspension.

Weitere Informationen zur „Abfertigung alt“ finden Sie in unserem Servicebereich unter



**F7: Ich habe mein Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen und habe daher Anspruch auf eine „Abfertigung alt“. Bleibt dieser Anspruch bestehen, wenn ich den Dienstort wechseln muss?**

A: Ja, dieser Anspruch besteht weiterhin, solange Ihr Dienstverhältnis nicht beendet wird.

**F8: Habe ich Anspruch auf eine „Abfertigung alt“, wenn mein Dienstverhältnis am oder nach dem 01.01.2003 begonnen hat?**

A: Nein! Bei diesen Dienstverhältnissen ist die sog. „Abfertigung neu“ einschlägig, für diese gelten die Regelungen der Mitarbeitervorsorgekasse.

Hinweis: Ein Übertritt aus dem System der „Abfertigung alt“ in das System der „Abfertigung neu“ ist im Stmk. L-DBR nicht vorgesehen.

**F9: Ich habe mein Dienstverhältnis am oder nach dem 01.01.2003 begonnen und habe daher Anspruch auf eine „Abfertigung neu“. Bleibt dieser Anspruch bestehen, wenn ich den Dienstort wechseln muss?**

- A: Die „Abfertigung neu“ wird durch § 189 Stmk. L-DBR geregelt. Grundsätzlich wird die „Abfertigung neu“ durch laufende Beiträge der Dienstgeberin an eine Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) finanziert. Die eingezahlten Abfertigungsbeiträge bleiben sowohl bei einem Wechsel des Dienstorts (beim gleichen Dienstgeber) als auch bei einem Dienstgeberwechsel in der BV-Kasse veranlagt. Unabhängig davon, besteht frühestens nach Vollendung des dritten Dienstjahres ein Anspruch auf die Auszahlung der bisher veranlagten „Abfertigung neu“. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Auszahlung, wenn seit der letzten Auszahlung ein Beitragszeitraum von mindestens drei Jahren und keine Auszahlungssperre vorliegen. Wichtig ist daher, dass Sie Ihren Anspruch auf „Abfertigung neu“ – im Vergleich zur „Abfertigung alt“ – nicht verlieren, wenn Sie selbst kündigen, verschuldet entlassen werden oder unberechtigt vorzeitig aus dem Dienstverhältnis austreten. In diesen Fällen greift lediglich die sogenannte Verfügungs- bzw Auszahlungssperre: Liegt eine auszahlungsschädliche Beendigungsart vor (dh bei Dienstnehmerkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt) oder wurden noch keine drei Einzahlungsjahre erreicht, besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung. Diese wird jedoch weiterveranlagt und bleibt so lange auf dem Konto der BV-Kasse, bis Sie zu einem späteren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Auszahlung erfüllen.

**F10: Welchen Dienstort habe ich konkret?**

- A: Dies richtet sich nach dem jeweiligen Dienstvertrag und ist daher individuell zu beurteilen. Im jeweiligen Dienstvertrag kann entweder ein konkreter Dienstort (Standort), ein Verbund oder auch eine Region angeführt sein. Gerne prüfen wir dies bei Bedarf nach Vorlage Ihres Dienstvertrages (samt Nachträgen).

**F11: Kann mich der Dienstgeber an einen anderen Standort ohne meine Zustimmung versetzen?**

- A: Die Antwort auf diese Frage hängt einerseits davon ab, welcher Dienstort im individuellen Dienstvertrag angeführt ist und andererseits, ob es sich um eine (zeitlich befristete) Dienstzuweisung oder um eine dauernde Versetzung handelt. Ergänzend wird zu betrachten sein, ob die jeweilige Abteilung weiterhin besteht, an einen anderen Ort verlegt wird oder, ob es sonstige organisatorische Änderungen gibt. Zu unterscheiden ist jedenfalls zwischen Dienstzuweisung und Versetzung. (Details siehe FAQs „Was ist eine Dienstzuweisung?“ und „Was ist eine Versetzung?“).

#### **F12: Was ist eine Dienstzuweisung (§19 Stmk. L-DBR)?**

- A: Bei einer Dienstzuweisung handelt es sich um eine vorübergehende Dienstzuteilung aus dienstlichen Gründen (etwa bei Personalengpässen) an eine andere Dienststelle. Sie ist für einen maximalen Zeitraum von 90 Tagen pro Kalenderjahr ohne schriftliche Zustimmung des Dienstnehmers bzw der Dienstnehmerin möglich. Diese Möglichkeit hat das Stmk. L-DBR auch schon bisher vorgesehen und ist diese gesetzliche Bestimmung nicht neu.
- Eine über 90 Tage hinausgehende Dienstzuteilung ist nur in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen ohne Zustimmung des Dienstnehmers zulässig, etwa wenn der Dienstbetrieb nicht auf andere Weise aufrechterhalten werden kann.
- Der Dienstgeber hat bei einer Dienstzuteilung jedoch auf die bisherige Verwendung des Dienstnehmers und auf sein Dienstalter Bedacht zu nehmen. Bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort hat der Dienstgeber außerdem die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Dienstnehmers zu berücksichtigen.

#### **F13: Was ist eine Versetzung (§18 Stmk. L-DBR)?**

- A: Eine Versetzung liegt vor, wenn Dienstnehmer einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen werden.

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen direktorialen und vertragsändernden Versetzungen. Bei der Prüfung, ob die Versetzung vom Dienstvertrag gedeckt ist („direktorale Versetzung“) oder zu einer Vertragsänderung führt, kommt es auf den Inhalt des Dienstvertrags an.

Wurde ein bestimmter Dienstort vereinbart, verlangt die Versetzung an einen anderen Dienstort eine Vertragsänderung. Dies ist grundsätzlich (siehe sogleich) nur mit Zustimmung des/der Dienstnehmer:in möglich. Demgegenüber ist keine Vertragsänderung erforderlich, wenn die Versetzung vom Dienstvertrag gedeckt ist. Diesfalls bedarf es daher keiner Zustimmung des/der Dienstnehmer:in, sodass der Dienstgeber die Versetzung einseitig anweisen kann.

Zudem ist die Versetzung „von Amts wegen“, also einseitig durch den Dienstgeber, sprich ohne bzw unabhängig der Zustimmung des Dienstnehmers, zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Ein solches liegt unter anderem bei einer Änderung der Verwaltungsorganisation, bei der Auflösung von Stellen oder bei der Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerberinnen vorhanden sind, vor.

Wichtig ist, dass bei einer Versetzung immer die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind, daraus resultiert eine (Un-)Zumutbarkeit für den Dienstnehmer bzw die Dienstnehmerin. Für diese Prüfung kann beispielhaft auf ein Erkenntnis des Obersten Gerichtshofs (OGH 14.9.1994, 9 ObA 133/94) verwiesen werden, in dem eine Verlängerung der Fahrzeit um 30 Minuten als zumutbar eingestuft wurde, die zusätzlichen Fahrtkosten müssen jedoch durch eine Erhöhung des Entgelts abgegolten werden.

Für Vertragsbedienstete, d.h. Arbeitnehmer:innen, die auf Basis eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind, ist zusätzlich der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz zu

beachten. Demnach ist der Betriebsrat von jeder dauernden Versetzung (Zeitraum länger als 13 Wochen) zu informieren.

Ist die Versetzung für den Betroffenen verschlechternd, d.h. mit Nachteilen verbunden (etwa aufgrund eines geringeren Entgelts, erheblich längerer Arbeitswegen oder einer niedrigeren Funktion etc.), ist darüber hinaus die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Ohne dessen Zustimmung ist die Versetzung nicht wirksam.

**F14: Was passiert, wenn ich der Versetzung nicht Folge leiste?**

- A: Ist eine Versetzung zulässig, weil sie vom Dienstvertrag gedeckt ist oder aus wichtigen Gründen von Amts wegen erfolgt, muss der Dienstnehmer der Versetzung Folge leisten. Kommt der Dienstnehmer dem nicht nach, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zur Kündigung oder auch Entlassung führen können. Anders ist die Situation, wenn kein wichtiger gesetzlicher Grund vorliegt und sich der Dienstnehmer weigert, der Versetzung zuzustimmen. In diesem Fall erfordert die Versetzung eine Vertragsänderung. Weigert sich der/die Dienstnehmer:in dieser Versetzung zuzustimmen bzw ihr Folge zu leisten, ist dies grundsätzlich rechtmäßig. Es kann dann jedoch eine Änderungskündigung vom Dienstgeber ausgesprochen werden. Dies würde für Sie bedeuten, dass Ihr Dienstverhältnis im Falle dessen, dass Sie die Versetzung ablehnen, durch Ihren Dienstgeber gekündigt wird. Auch hier gibt es Schutzbestimmungen, welche im Einzelfall zu beachten wären.

**F15: Meine Abteilung ist nun standortübergreifend. Muss ich auch zusätzlich am neuen Standort arbeiten?**

- A: Unter gewissen Umständen – Ja:  
Der Dienstgeber hat die Möglichkeit, Sie für einen Zeitraum von max. 90 Tagen ohne Ihre Zustimmung und ohne Zustimmung des Betriebsrates an einen anderen Standort zu zuteilen.  
Zudem wäre dies im Rahmen einer dauernden Versetzung möglich, wenn Ihr Dienstvertrag diesen Standort bereits als Dienstort umfasst oder es sich um eine dauernde Versetzung von Amts wegen bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Interessen handelt. Der Betriebsrat wäre dabei einzubeziehen.  
Voraussetzung ist, dass die Dienstgeberin auf Ihre bisherige Verwendung, Ihr Dienstalter und auf Ihre persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht genommen hat.

**F16: Meine Abteilung wird dauerhaft an einen anderen Standort verlegt. Muss ich an den neuen Standort wechseln?**

- A: Hierbei kann in der Regel von einer dauernden Versetzung ausgegangen werden. Bei der Versetzung wird es sich um eine von Amts wegen notwendige Versetzung handeln, da ein dienstliches Interesse besteht – sprich, es liegt etwa eine Änderung der Verwaltungsorganisation vor.  
Da ein wichtiger gesetzlicher Grund vorliegt, ist die Versetzung auch ohne Ihre Zustimmung wirksam und zulässig. Die Dienstgeberin hat aber jedenfalls den Betriebsrat von der Versetzung zu informieren. Der Betriebsrat kann daraufhin verlangen, dass über die Versetzung beraten wird. Im Falle einer verschlechternden Versetzung (etwa aufgrund geringeren Entgelts, erheblich längerer Arbeitswege oder

einer niedrigeren Funktion) muss die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden. Andernfalls ist die Versetzung grundsätzlich unwirksam. Bei Nichtzustimmung des Betriebsrats kann die Versetzung jedoch gerichtlich genehmigt werden, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist (beispielsweise bei Vorliegen wichtiger betriebsbedingter Gründe). Dies wäre aber im Einzelfall vom zuständigen Gericht zu beurteilen.

### Ärzt:innen der Ordensspitäler

#### **F17: Welche Kündigungsfrist habe ich als Ärztin/Arzt bei den Ordensspitälern?**

A: Hier kommt in der Regel das Angestelltengesetz (AngG) zur Anwendung.

##### **Kündigung durch Dienstgeber:**

Für Dienstgeber gelten folgende **Kündigungsfristen**:

- bis zu 2 Jahren: 6 Wochen
- ab 2 Jahren: 2 Monate
- ab 5 Jahren: 3 Monate
- ab 15 Jahren: 4 Monate
- ab 25 Jahren: 5 Monate

Zusätzlich zur Kündigungsfrist, muss der Kündigungstermin beachtet werden, zu dem das Dienstverhältnis – nach Ablauf der Kündigungsfrist – rechtmäßig aufgelöst wird. Bei einer Dienstgeberkündigung muss die Kündigungsfrist grundsätzlich zum Quartalsende enden, sohin stehen dem Dienstgeber von Gesetzes wegen vier Kündigungstermine pro Jahr zur Verfügung („Quartalskündigung“). Vertraglich kann jedoch das Ende der Kündigungsfrist zum Monatsletzten oder 15. des Monats vereinbart werden.

##### **Kündigung durch Dienstnehmer:**

Sie als Arzt/Ärztin können **zum Monatsletzten** kündigen (Kündigungstermin), wobei eine **Kündigungsfrist von 1 Monat** einzuhalten ist.

Vertraglich können sowohl abweichende Kündigungstermine als auch Kündigungsfristen vereinbart werden, wobei die Kündigungsfrist des Dienstnehmers maximal bis zu einem halben Jahr verlängert werden kann. Für den/die Dienstgeber:in darf diesfalls keine kürzere Kündigungsfrist gelten. Werden für Dienstnehmer und Dienstgeber gleich lange Kündigungsfristen vereinbart, dürfen dem Dienstgeber nicht mehr Kündigungstermine als dem Dienstnehmer eingeräumt werden.

Hinweis: Enthält Ihr Dienstvertrag etwa eine für Sie „günstigere“ Kündigungsfrist, so findet diese Kündigungsfrist Anwendung. Gerne beraten wir Sie nach Übermittlung des Dienstvertrages (samt Nachträgen) dazu.

#### **F18: Wenn ich der „Abfertigung alt“ unterliege, wie wirkt sich eine Kündigung von mir aus?**

A: Der Anspruch auf die „Abfertigung alt“ bezieht sich nur auf Dienstverhältnisse, die VOR dem 01.01.2003 begonnen haben.

Grundsätzlich besteht kein Anspruch bei einer Dienstnehmerkündigung oder einer Entlassung.

Der Anspruch auf die „Abfertigung alt“ besteht ua bei:

- Dienstgeberkündigung,
- einvernehmlicher Auflösung,
- unverschuldeter Entlassung,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt,
- Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses,
- Dienstnehmerkündigung aufgrund Antritts der (vorzeitigen) Alterspension.

Weitere Informationen zur „Abfertigung alt“ finden Sie in unserem Servicebereich unter



**F19: Habe ich Anspruch auf eine „Abfertigung alt“, wenn mein Dienstverhältnis am oder nach dem 01.01.2003 begonnen hat?**

A: Nein! Bei diesen Dienstverhältnissen haben Sie Anspruch auf die sog. „Abfertigung neu“, für diese gelten die Regelungen der Mitarbeitervorsorgekasse.

Hinweis: Ein Übertritt aus dem System der „Abfertigung alt“ in das System der „Abfertigung neu“ ist auch aktuell noch möglich. Gerne stehen wir bei Rückfragen dazu zur Verfügung.

**F20: Ich habe mein Dienstverhältnis am oder nach dem 01.01.2003 begonnen und habe daher Anspruch auf eine „Abfertigung neu“. Bleibt dieser Anspruch bestehen, wenn ich den Dienstort wechseln muss?**

A: Grundsätzlich wird die „Abfertigung neu“ durch laufende Beiträge der Dienstgeberin an eine Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) finanziert.

Die eingezahlten Abfertigungsbeiträge bleiben sowohl bei einem Wechsel des Dienstorts (beim gleichen Dienstgeber) als auch bei einem Dienstgeberwechsel in der BV-Kasse veranlagt. Ein Dienstortwechsel innerhalb des gleichen Arbeitgebers hat sohin keine Auswirkungen auf die „Abfertigung neu“

Unabhängig davon, besteht frühestens nach Vollendung des dritten Dienstjahres ein Anspruch auf die Auszahlung der bisher veranlagten „Abfertigung neu“.

Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Auszahlung, wenn seit der letzten Auszahlung ein Beitragszeitraum von mindestens drei Jahren und keine Auszahlungssperre vorliegen.

Wichtig ist daher, dass Sie Ihren Anspruch auf „Abfertigung neu“ – im Vergleich zur „Abfertigung alt“ – nicht verlieren, wenn Sie selbst kündigen, verschuldet entlassen werden oder unberechtigt vorzeitig aus dem Dienstverhältnis austreten. In diesen Fällen greift lediglich die sogenannte Verfügungs- bzw Auszahlungssperre:



Liegt eine auszahlungsschädliche Beendigungsart vor (bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt) oder wurden noch keine drei Einzahlungsjahre erreicht, besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung. Diese wird jedoch weiterveranlagt und bleibt so lange auf dem Konto der Betrieblichen Vorsorgekasse, bis Sie zu einem späteren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Auszahlung erfüllen.

#### **F21: Was ist eine Versetzung?**

- A: Eine Versetzung liegt vor, wenn Dienstnehmer einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen werden.
- Grundsätzlich unterscheidet man zwischen direktorialen und vertragsändernden Versetzungen. Bei der Prüfung, ob die Versetzung vom Dienstvertrag gedeckt ist („direktorale Versetzung“) oder zu einer Vertragsänderung führt, kommt es auf den Inhalt des Dienstvertrages an. Wurde ein bestimmter Dienstort vereinbart, verlangt die Versetzung eine Vertragsänderung und dies ist nur mit Zustimmung des/der Dienstnehmer:in möglich. Bringt die Versetzung keine Vertragsänderung mit sich, bedarf sie keiner Zustimmung des/der Dienstnehmer:in und kann auf dienstliche Anweisung der Dienstgeberin erfolgen.
- Zusätzlich ist der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz zu beachten. Demnach ist der Betriebsrat von jeder dauernden (Zeitraum länger als 13 Wochen) Versetzung zu informieren.
- Ist die Versetzung für den Betroffenen verschlechternd, d.h. mit Nachteilen verbunden (etwa aufgrund eines geringeren Entgelts, erheblich längerer Arbeitswegen oder einer niedrigeren Funktion etc.), ist darüber hinaus die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Ohne dessen Zustimmung ist die Versetzung nicht wirksam.

#### **F22: Kann mich der Dienstgeber „zwingen“, an einem anderen Standort tätig zu werden?**

- A: Die Möglichkeit einer Versetzung besteht. Im Einzelfall wird sich die Frage stellen, ob es sich um einen Standort handelt, welcher bereits vom „Dienstort“ im Dienstvertrag umfasst ist und Ihre Zustimmung nicht erforderlich ist oder ob eine Anpassung des Dienstvertrages benötigt wird und Sie dieser Versetzung zustimmen müssen. Der Betriebsrat ist jedenfalls von jeder dauernden Versetzung (Zeitraum länger als 13 Wochen) zu informieren. Eine verschlechternde Versetzung bedarf darüber hinaus der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates.

#### **F23: Was passiert, wenn ich der Versetzung keine Folge leiste?**

- A: Ist mit einer Versetzung keine Vertragsänderung verbunden, muss der Dienstnehmer der Weisung nachkommen. Kommt der Dienstnehmer dem nicht nach, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie etwa eine Kündigung bzw. eine Entlassung. Anders ist die Situation, wenn die Versetzung eine Vertragsänderung erfordert. Weigert sich der/die Dienstnehmer:in dieser Versetzung zuzustimmen bzw. ihr Folge zu leisten, ist dies rechtmäßig. Es kann jedoch eine Änderungskündigung vom Dienstgeber ausgesprochen werden (Erläuterungen zur Änderungskündigung siehe nächste Frage).



**F24: Angenommen es handelt sich um eine Versetzung, die eine Änderung meines Dienstvertrags erfordert und ich möchte nicht zustimmen. Was kann mein Dienstgeber tun?**

- A: Ist für den Dienstgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne Versetzung nicht denkbar oder möglich, könnte Sie eine Änderungskündigung treffen. Dies würde für Sie bedeuten, dass Ihr Dienstverhältnis im Falle dessen, dass Sie die Versetzung ablehnen, durch Ihren Dienstgeber gekündigt wird. Auch hier gibt es Schutzbestimmungen, welche im Einzelfall zu beachten wären.

**F25: Meine Abteilung ist nun standort- und trägerübergreifend. Muss ich nun zusätzlich am neuen Standort arbeiten?**

- A: Wenn Ihr Dienstort den jeweiligen Standort bereits umfasst: JA - unter anderem, um arbeitsrechtliche Folgen (etwa eine Dienstgeberkündigung oder eine Entlassung) zu vermeiden.  
Bedarf es einer Änderung des Dienstvertrages ist Ihre Zustimmung erforderlich. Bei einer dauernden Versetzung (Zeitraum länger als 13 Wochen) ist der Betriebsrat zu informieren. Sollte die Versetzung auch verschlechternd sein, bedarf es darüber hinaus zur Wirksamkeit der Versetzung der Zustimmung des Betriebsrates. Bei Nichtzustimmung des Betriebsrats, kann die Versetzung jedoch gerichtlich genehmigt werden, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist (beispielsweise bei Vorliegen wichtiger betriebsbedingter Gründe). Dies wäre aber im Einzelfall vom zuständigen Gericht zu beurteilen.

### **3) FAQs zum Ausbildungsrecht**

**F26: Welche Auswirkungen hat die Umstrukturierung in den steirischen Spitälern auf meine Ausbildung?**

- A: Diese Frage ist individuell zu beurteilen. Sie hängt davon ab, wann tatsächlich eine Umstrukturierung erfolgt und in welchem Ausmaß die bisherige Abteilung weiterhin als Ausbildungsstätte anerkannt bleibt.

**F27: Welche Ausbildung „schuldet“ mir der Träger?**

- A: Durch den Dienstvertrag wird zwischen dem Träger und den Ärzt:innen in Ausbildung entweder eine allgemeinmedizinische oder eine fachärztliche Ausbildung vereinbart. Auf Basis der ärztegesetzlichen Vorgaben ist einerseits eine Ausbildung in kürzestmöglicher Zeit zu ermöglichen und andererseits für eine bestqualifizierte Ausbildung Sorge zu tragen.

**F28: Wenn ich an meinem bisherigen Standort nicht mehr weiter ausgebildet werden kann, muss mich der Träger dann an einem anderen Standort ausbilden?**

- A: Ärzt:innen in Ausbildung haben einen Dienstvertrag, mit dem eine allgemeinmedizinische oder fachärztliche Ausbildung vertraglich vereinbart wurde. Insofern wird Ihnen die Ausbildung vertraglich „zugesagt“.

**F29: Darf mich der Träger an eine andere Ausbildungsstelle versetzen, wenn meine bisherige Abteilung künftig nicht mehr als Ausbildungsstätte anerkannt ist?**

- A: Nach dem Ende der Basisausbildung hat der Träger den Ärzt:innen in Ausbildung einen Ausbildungsplan vorzulegen.  
Wenn aufgrund des Wegfalls der Anerkennung als Ausbildungsstätte die Ausbildung an dieser Ausbildungsstätte nicht mehr möglich ist, hat der Träger den Ausbildungsplan abzuändern und muss er Sie an einer anderen Ausbildungsstätte ausbilden, da Turnusärzt:innen aufgrund der ärztegesetzlichen Vorgaben nur an anerkannten Ausbildungsstätten tätig sein dürfen.

**F30: An wen muss ich mich wenden, wenn ich Fragen zu meinem Ausbildungsplan habe?**

- A: Nach dem Ende der Basisausbildung hat der Träger den Ärzt:innen in Ausbildung einen Ausbildungsplan vorzulegen. Ihr Ansprechpartner vor Ort ist Ihre Ausbildungsobser:ärztin.

**F31: Ist der Träger verpflichtet, mich auf eine Ausbildungsstelle zu melden?**

- A: Ja, dies ist eine ärztegesetzliche Vorgabe. Ohne Meldung auf eine Ausbildungsstelle können die Ausbildungszeiten nicht angerechnet werden.

**F32: Wo kann ich nachschauen, auf welchem Standort und in welchem Ausmaß mich mein Träger auf eine Ausbildungsstelle gemeldet hat?**

- A: Jeder Träger ist gesetzlich verpflichtet, Sie auf eine Ausbildungsstelle in der Ausbildungsstellenverwaltungsapplikation (ASV) einzumelden. Sie selbst können über [www.meindfp.at](http://www.meindfp.at) Einsicht in Ihre persönlichen ASV-Meldungen nehmen.

**F33: Wo kann ich nachschauen, ob meine Abteilung eine Vollanerkennung oder eine Teilanerkennung als Ausbildungsstätte hat?**

- A: Es gibt ein österreichweites Ausbildungsstättenverzeichnis. Dieses kann unter <https://www.aerztekammer.at/ausbildungsstaettenverzeichnis> eingesehen werden.

**F34: Meine Abteilung war bisher eine eigene Abteilung und ist nun eine Tagesklinik oder Wochenklinik. Kann ich weiterhin an der Tagesklinik oder Wochenklinik ausgebildet werden?**

- A: Die Umwandlung in eine Tages- oder Wochenklinik bedeutet, dass die Tages- oder Wochenklinik in der Regel eine dislozierte Einheit einer fachgleichen Abteilung eines anderen Standorts ist.  
Die Änderung in eine Tages- oder Wochenklinik bedeutet, dass die bisherige Bewilligung als Ausbildungsstätte rechtlich nicht aufrechterhalten werden kann und dementsprechend die Ausbildung im bisherigen Ausmaß nicht weiter an der Tages- oder Wochenklinik erfolgen kann. Es wird zu einem Wechsel der Ausbildungsstätte kommen müssen.

**F35: Kann ich meine Ausbildung an einer Abteilung weiter absolvieren, auch wenn die Abteilung – aufgrund der strukturellen Änderungen – nicht mehr als Ausbildungsstätte anerkannt ist?**

A: Die klare Antwort lautet nein! Die Ausbildung von Ärzt:innen kann nur an Abteilungen erfolgen, die nach § 9 ff ÄrzteG als Ausbildungsstätte anerkannt sind. Im Zuge von Umstrukturierungen ist daher von den Krankenanstaltenträgern darauf zu achten, dass neben der krankenanstaltenrechtlichen Bewilligung auch die Anerkennung als Ausbildungsstätte stets (und weiterhin) vorliegt, bevor Ärzt:innen in Ausbildung dort (weiter) eingesetzt werden.

**F36: Was passiert mit meinen Ausbildungszeiten, wenn ich an einer Abteilung ausgebildet werde, die ab einem gewissen Stichtag nicht mehr als Ausbildungsstätte anerkannt ist?**

A: Die ab dem Stichtag des Wegfalls der Anerkennung als Ausbildungsstätte absolvierten Zeiten können nicht mehr auf die Ausbildung angerechnet werden.

**F37: Aufgrund von Umstrukturierungen wechselt meine Abteilung vom Standort A an den Standort B. Muss ich für meine Ausbildungszeit am Standort A ein separates Rasterzeugnis ausstellen lassen?**

A: Ja.