


# DAS RECHT DER GEHOBENEN MEDIZINISCH-TECHNISCHEN DIENSTE

MIT WICHTIGEN INFORMATIONEN ZU RECHTSANGELEGENHEITEN





**Renate Anderl**  
AK PRÄSIDENTIN

 Ich verlange mehr Respekt  
vor den Leistungen der  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!

# **DAS RECHT DER GEHOBENEN MEDIZINISCH-TECHNISCHEN DIENSTE**

Mit wichtigen Informationen zu

- i. Berufsrecht
- ii. Haftungsrecht
- iii. Arbeitsrecht
- iv. Steuerrecht
- v. Sozialrecht

## Sehr geehrte Berufsangehörige, sehr geehrter Berufsangehöriger,

das Bundesgesetz über die Regelungen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD-Gesetz) aus dem Jahr 1992 ist die berufsrechtliche Grundlage für alle gehobenen medizinisch-technischen Dienste. Dazu zählen die Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, die biomedizinischen Analytikerinnen und Analytiker, die Radiotechnologinnen und Radiotechnologen, die Diätologinnen und Diätologen, die Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, die Logopädinnen und Logopäden, und die Orthoptistinnen und Orthoptisten.

Das Gesetz beschreibt das rechtliche Dürfen bzw. Müssen im Berufsalltag. Die Gesundheitslandschaft und die Anforderungen an diese Berufe haben sich seither erheblich verändert, eine umfassende Novellierung wäre daher dringend erforderlich.

Das Wissen rund um das berufsrechtliche Dürfen bzw. Nichtdürfen kann vor Fehleinschätzungen, Übernahmefahrlässigkeit und letztlich vor haftungsrechtlichen Konsequenzen schützen. Daher liegt der Schwerpunkt dieser Broschüre auch im Bereich des Berufsrechtes. Dabei wird besonders auf Abgrenzungsfragen als Voraussetzung für die notwendige Rechtssicherheit im Berufsalltag eingegangen. Die Broschüre bietet darüber hinaus aber auch einen sehr guten Einblick in die wichtigsten arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Grundlagen.

# INHALT

<b>Berufsrecht</b> .....	<b>4</b>
Berufsbezeichnung und Berufsbild .....	4
Anordnung und Eigenverantwortlichkeit.....	9
Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen.....	11
Berufsberechtigung .....	14
Berufsausübung.....	16
Aus-, Fort- und Sonderausbildung.....	17
<b>Gefährdungsmeldung</b> .....	<b>19</b>
<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>22</b>
<b>Steuerrecht</b> .....	<b>25</b>
<b>Sozialversicherungsrecht</b> .....	<b>28</b>

# ALLGEMEINES

Zu den gehobenen medizinisch-technischen Diensten zählen sieben Berufe:

- der physiotherapeutische Dienst
- der medizinisch-technische Laboratoriumsdienst
- der radiologisch-technische Dienst
- der Diätendienst und ernährungsmedizinische Beratungsdienst
- der ergotherapeutische Dienst
- der logopädisch-phoniatrisch-audiologische Dienst
- der orthoptische Dienst

Die Ausübung dieser Tätigkeiten erfolgt grundsätzlich nach ärztlicher Anordnung eigenverantwortlich.

## Berufsbezeichnung und Berufsbild

### Der physiotherapeutische Dienst

#### Berufsbezeichnung

Für Personen, die berufsmäßig zur Ausübung des physiotherapeutischen Dienstes berechtigt sind, lautet die Berufsbezeichnung Physiotherapeutin oder Physiotherapeut.

#### Berufsbild

Die Physiotherapeutin oder der Physiotherapeut wendet physiotherapeutische Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung funktioneller Zusammenhänge auf den Gebieten der Gesundheitserziehung, Prophylaxe, Therapie und Rehabilitation an.

Dazu zählen insbesondere

- mechanotherapeutische Maßnahmen, wie alle Arten von Bewegungstherapie, Perzeption, manuelle Therapie der Gelenke,
- Atemtherapie,
- alle Arten von Heilmassagen, Reflexzonentherapien, Lymphdrainagen, Ultraschalltherapie,

- weiters alle elektro-, thermo-, photo-, hydro- und balneotherapeutischen Maßnahmen
- sowie berufsspezifische Befundungsverfahren und die Mitwirkung bei elektrodiagnostischen Untersuchungen.

Zu den mechanotherapeutischen Maßnahmen zählt unter anderem die cranio-sacrale Osteopathie und zu den elektrodiagnostischen Untersuchungen die Ergometrie-Untersuchung.

Das Berufsbild umfasst auch die Beratung und Erziehung gesunder Personen in den genannten Gebieten ohne ärztliche Anordnung.

Angehörige des physiotherapeutischen Dienstes sind berechtigt, auch den Beruf der medizinischen Masseurin oder des medizinischen Masseurs und den Beruf der Heilmasseurin oder des Heilmasseurs auszuüben.

## **Der medizinisch-technische Laboratoriumsdienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Angehörige des medizinisch-technischen Laboratoriumsdienstes ist Biomedizinische Analytikerin oder Biomedizinischer Analytiker.

### **Berufsbild**

Die Biomedizinischen Analytikerinnen und Analytiker führen nach ärztlicher Anordnung eigenverantwortlich Laboratoriumsmethoden durch, die im Rahmen des medizinischen Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsbetriebes erforderlich sind.

Dazu gehören insbesondere

- klinisch-chemische, hämatologische, immunhämatologische, histologische, zytologische, mikrobiologische, parasitologische, mykologische, serologische und nuklearmedizinische Untersuchungen
- sowie die *Mitwirkung* bei Untersuchungen auf dem Gebiet der Elektro-Neuro-Funktionsdiagnostik und der Kardio-Pulmonalen-Funktionsdiagnostik.

Angehörige des medizinisch-technischen Laboratoriumsdienstes sind zudem zur Blutabnahme aus der Vene nach entsprechender ärztlicher Ermächtigung sowie zur Vorbereitung und Durchführung der Elektrokardiografie (EKG) befugt.

## **Was wird unter Mitwirkung verstanden?**

*Mitwirkung* bedeutet das Einbringen der Kenntnisse und Fertigkeiten im arbeitsteiligen Prozess. Wie dies erfolgt, ist im Rahmen der ärztlichen Anordnung zu konkretisieren.

## **Der radiologisch-technische Dienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Personen, die berufsmäßig den radiologisch-technischen Dienst ausüben, lautet Radiologietechnologin oder Radiologietechnologe.

### **Berufsbild**

Der radiologisch-technische Dienst beinhaltet nach ärztlicher Anordnung die eigenverantwortliche Durchführung

- aller radiologisch-technischen Methoden bei der Anwendung von ionisierenden Strahlen (z. B. diagnostische Radiologie, Strahlentherapie, Nuklearmedizin) und
- anderer bildgebender Verfahren (z. B. Ultraschall und Kernspintomographie)
- zur Untersuchung und Behandlung von Menschen sowie
- zur Forschung auf dem Gebiet des Gesundheitswesens.

## **Dürfen Radiologietechnologinnen und -technologe eine Venenpunktion durchführen und Kontrastmittel applizieren?**

Radiologietechnologinnen und -technologe sind nach ärztlicher Anordnung befugt, Blut aus der Vene abzunehmen sowie Kontrastmittel und Radiopharmazeutika in Zusammenarbeit mit Ärztinnen oder Ärzten zu verabreichen. Dies kann auch eine Venenpunktion mit umfassen.

## **Der Diätendienst und ernährungsmedizinische Beratungsdienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Angehörige des Diätendienstes und ernährungsmedizinischen Beratungsdienstes lautet Diätologin oder Diätologe.

### **Berufsbild**

Der Diätendienst und ernährungsmedizinische Beratungsdienst umfasst nach ärztlicher Anordnung die eigenverantwortliche

- Auswahl, Zusammenstellung und Berechnung sowie



- die Anleitung und Überwachung der Zubereitung besonderer Kostformen zur Ernährung kranker oder krankheitsverdächtiger Personen
- einschließlich der Beratung der Kranken oder ihrer Angehörigen über die praktische Durchführung ärztlicher Diätverordnungen innerhalb und außerhalb einer Krankenanstalt.

Ohne ärztliche Anordnung dürfen Diätologinnen und Diätologen die Kost sowohl für gesunde Personen als auch Personen mit besonderen Belastungen (z. B. Schwangerschaft, Sport) auswählen, zusammenstellen und berechnen. Zudem dürfen sie diese Personenkreise über Ernährung beraten.

### **Sind das Blutzuckermessen und das Verabreichen von Insulin vom Berufsbild der Diätologin oder des Diätologen mitumfasst?**

Im Rahmen von Schulungs- und Beratungsgesprächen können Diätologinnen und Diätologen Patientinnen und Patienten zur Blutzuckermessung und zur Insulinverabreichung anleiten. Außerdem dürfen Diätologinnen und Diätologen nach ärztlicher Anordnung Blut aus der Kapillare abnehmen und subkutan Insulin injizieren.

## **Der ergotherapeutische Dienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Personen, die berufsmäßig den ergotherapeutischen Dienst ausüben, lautet Ergotherapeutin oder Ergotherapeut.

### **Berufsbild**

Der ergotherapeutische Dienst umfasst nach ärztlicher Anordnung die eigenverantwortliche Durchführung folgender Tätigkeiten:

- Behandlung von Kranken und Menschen mit Behinderung durch handwerkliche und gestalterische Tätigkeiten
- das Training der Selbsthilfe
- die Herstellung, den Einsatz und die Unterweisung im Gebrauch von Hilfsmitteln einschließlich Schienen zu Zwecken der Prophylaxe, Therapie und Rehabilitation

Ohne ärztliche Anordnung führen Ergotherapeutinnen und -therapeuten Beratungs- und Schulungstätigkeit sowohl auf dem Gebiet der Ergonomie als auch auf dem Gebiet des allgemeinen Gelenkschutzes an Gesunden durch.

## **Der logopädisch-phoniatrisch-audiologische Dienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Angehörige des logopädisch-phoniatrisch-audiologischen Dienstes ist Logopädin oder Logopäde.

### **Berufsbild**

Der logopädisch-phoniatrisch-audiologische Dienst umfasst die eigenverantwortliche

- logopädische Befunderhebung und Behandlung von Sprach-, Sprech- und Stimm- und Hörstörungen
- sowie audiometrische Untersuchungen nach ärztlicher Anordnung.

### **Darf eine Logopädin oder ein Logopäde Schluckstörungen behandeln und endotracheal absaugen?**

Als Teil einer Behandlung von Sprach- und Sprechstörungen kann auch das endotracheale Absaugen sowie die Behandlung von Schluckstörungen mitumfasst sein.

## **Der orthoptische Dienst**

### **Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung für Angehörige des orthoptischen Dienstes lautet Orthoptistin oder Orthoptist.

### **Berufsbild**

Der orthoptische Dienst umfasst nach ärztlicher Anordnung

- die eigenverantwortliche Ausführung von vorbeugenden Maßnahmen sowie
- die Untersuchung, Befunderhebung und Behandlung von Sehstörungen, Schielen, Schwachsichtigkeit und Bewegungsstörungen der Augen.

Ebenfalls vom Berufsbild der Orthoptistin sind folgende Tätigkeiten umfasst:

- Skiaskopie
- Schirmertest
- Fundusfotografie oder Spaltlampenfotografie
- Kälte- oder Oberflächenanästhesie
- Subjektive Refraktionsbestimmung
- Untersuchung mit dem Refraktometer

- Prüfung der Farbtüchtigkeit mit pseudoisochromatischen Tafeln und gleichwertigen Testen
- Prüfung der Farbtüchtigkeit mit dem Anomaloskop
- Prüfung des Gesichtsfeldes mit graphischer Darstellung
- Heterophoriebestimmung sowie Prüfung der Fusion und des stereoskopischen Sehens
- Prüfung auf Doppelbilder
- Prüfung der Doppelbilder mit dem Lees Screen

## Anordnung und Eigenverantwortlichkeit

Den gehobenen medizinisch-technischen Diensten ist gemeinsam, dass sie grundsätzlich nur nach ärztlicher Anordnung tätig sein dürfen. Einzige Ausnahmen sind die Beratung und Erziehung Gesunder in den Bereichen des physiotherapeutischen Dienstes, des Diätendienstes und ernährungsmedizinischen Beratungsdienstes sowie des ergotherapeutischen Dienstes.

Die straf- und zivilrechtliche Verantwortung für die Anordnung trifft die Ärztin oder den Arzt. Grundsätzlich muss es vor jeder Anordnung eine eingehende, ärztliche Untersuchung und Beurteilung des Zustandes der Patientin oder des Patienten geben, aus der sich die weiteren Schritte ableiten.

Eine Anordnung an Angehörige eines MTD-Berufes ist so zu erteilen, dass klar ist,

- welche Berufsgruppe bzw. Person (**wer?**)
- welche konkrete Tätigkeit bzw. Maßnahme (**was?**)
- zu welchem Zeitpunkt bzw. mit welcher Zeitdimension (**wann?**) und
- bei welcher Patientin oder bei welchem Patienten (**wem?**)
- und gegebenenfalls auf welche Art und Weise (**wie?**) durchzuführen hat.

Das Gesetz enthält keine Vorgaben hinsichtlich der Form von Anordnungen an Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste. Auf den Einzelfall bezogen kann daher auch eine mündliche Delegation von Tätigkeiten ausreichend sein.

Die Berufsangehörigen können der fachlichen Richtigkeit der Anordnungen vertrauen, außer die Anordnung ist erkennbar falsch. Maßstab für die Erkennbarkeit ist das Fachwissen der Berufsangehörigen, das sie im Rahmen ihres jeweiligen Berufsbildes haben. Wenn Angehörige eines Gesundheitsberufs aufgrund ihrer Ausbildung wissen oder wissen mussten, dass eine ärztliche Anordnung zu einem Schaden führen wird, besteht eine Warnpflicht. Diese Verpflichtung zur Warnung kann in gravierenden Fällen bis zur gerechtfertigten Dienstverweigerung führen.

### **Was bedeutet Durchführungsverantwortung bzw. Eigenverantwortlichkeit?**

Die Angehörigen des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes tragen die Verantwortung für die Ausführung der angeordneten Tätigkeit. Sie haben aufgrund der Diagnose der Ärztin oder des Arztes die entsprechende Behandlung nach Anordnung der Ärztin oder des Arztes eigenverantwortlich durchzuführen. Das bedeutet, sie arbeiten im Rahmen ihres Berufsbildes fachlich weisungsfrei. Die Angehörigen der gehobenen medizinisch-technischen Dienste haften daher für Schäden, die sie aufgrund einer nicht fachgemäßen Behandlung verursacht haben.

### **Sachverständige Berufsausübung**

Weil Gesundheitsberufe über ein besonderes Fachwissen verfügen, gelten sie nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) als Sachverständige. Sie sind daher auch dann verantwortlich, wenn sie gegen Bezahlung in Angelegenheiten ihrer Kunst oder Wissenschaft aus Versehen einen nachteiligen Rat erteilen oder eine fehlerhafte Handlung setzen.

Ob eine Tätigkeit entsprechend sachverständig erbracht wurde, hat der Oberste Gerichtshof (OGH) beurteilt am Handeln einer

- gewissenhaften,
- einsichtigen,
- pflichtgetreuen,
- besonnenen und
- der Situation entsprechend ausgebildeten (durchschnittlichen) Person aus der jeweiligen Berufsgruppe (z. B. Ärztin/Arzt, MTD),

die durch ständige Fort- und Weiterbildung über Kenntnisse des jeweiligen Standes der Wissenschaft verfügt.

Nur wenn die Berufsangehörige oder der Berufsangehörige in der Lage gewesen wäre, die gebotene Sorgfalt einzuhalten, ist ihr oder ihm ein Fehler vorwerfbar. Das auch nur dann, wenn Tätigkeiten übernommen werden, obwohl die entsprechenden Kenntnisse dafür fehlen (z. B. mangels hinreichender Fort- und Weiterbildung). Wer eine Tätigkeit verrichtet, zu der sie oder er nicht befähigt, nicht berechtigt oder ihr nicht gewachsen ist, setzt sich der Gefahr der Einlassungs- bzw. Übernahmefahrlässigkeit aus. Es reicht dann nicht aus, „nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt zu haben“.

Wird daher von einer oder einem Berufsangehörigen die Durchführung einer Tätigkeit verlangt, für welche ihr oder ihm die Kenntnisse bzw. Fertigkeiten fehlen oder die Sicherheit der Ausführung nicht gewährleistet ist, muss diese verweigert werden. Die anordnende Person ist darüber rechtzeitig in Kenntnis zu setzen (Aufklärungspflicht).

Erfolgt dennoch eine Behandlung und tritt ein Behandlungsfehler ein, dann trifft die nicht qualifizierte Person ein Verschulden. Die Grenze liegt dort, wo auch einer erfahrenen Person derselben Berufsgruppe der gleiche Fehler unterlaufen wäre.

## Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen

### **Wie erfolgt die Zusammenarbeit mit Medizinischen Assistenzberufen?**

Im arbeitsteiligen Berufsalltag arbeiten gehobene medizinisch-technische Dienste mit Angehörigen anderer Gesundheitsberufe zusammen. Besonders herauszustreichen ist die Zusammenarbeit der Radiologietechnologinnen und -technologien mit Röntgenassistentinnen und -assistenten sowie der Biomedizinischen Analytikerinnen und Analytikern mit Laborassistentinnen und -assistenten.

Die Laborassistenz umfasst die Durchführung automatisierter und manueller Routineparameter im Rahmen von standardisierten Laboruntersuchungen nach ärztlicher Anordnung und unter Aufsicht. Der genaue Tätigkeitsbereich kann im § 6 Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG) nachgelesen werden.

Die Röntgenassistenz umfasst die Durchführung von standardisierten Röntgenuntersuchungen sowie die Assistenz bei radiologischen Untersuchungen

nach ärztlicher Anordnung und unter Aufsicht. Der genaue Tätigkeitsbereich findet sich in § 10 MABG.

Beide Berufsgruppen arbeiten immer nach ärztlicher Anordnung und meist unter ärztlicher Aufsicht. Bei der Röntgenassistenten kann die Aufsicht nach Maßgabe der ärztlichen Anordnung auch durch Radiologietechnologinnen und -technologien und bei der Laborassistenten durch Biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker erfolgen. Darüber hinaus können Angehörige der genannten MTD-Berufe von einer Ärztin oder einem Arzt übertragene Tätigkeiten oder Prozesse weiter delegieren und die Aufsicht wahrnehmen. Deshalb muss die Ärztin oder der Arzt bei der Übertragung von Tätigkeiten an Angehörige des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes eine mögliche Weiterdelegation mitbedenken. Soll eine Weiterdelegation ausgeschlossen sein, muss dies in der ärztlichen Anordnung angemerkt werden.

Jede Weiterdelegation setzt voraus, dass die Tätigkeit vom Tätigkeitsbereich der betreffenden Berufsgruppe umfasst ist. Sofern jene Berufsgruppe, an die eine Tätigkeit delegiert wird, nur unter Aufsicht arbeiten darf, muss die oder der Angehörige des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes für eine entsprechende Aufsicht sorgen.

Delegieren Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste eine Maßnahme weiter, tragen sie die Verantwortung für

- die korrekte Weiterdelegation,
- die Auswahl der Berufsgruppe bzw. Person, der die Tätigkeit übertragen wird,
- die Auswahl der Tätigkeit sowie
- allenfalls die Aufsicht über die Durchführung der Tätigkeit.

Röntgen- und Laborassistentinnen und -assistenten arbeiten immer unter Aufsicht. Aufsicht ist eine Überwachungs- und Kontrolltätigkeit. Aufsicht kann unterschiedlich gestaltet sein. Sie kann von der Draufsicht, das ist die persönliche und unmittelbare Überwachung, bis zur nachträglichen Kontrolle reichen.

Die Entscheidung, welche Art von Aufsicht notwendig ist, richtet sich nach:

- der Fähigkeit und Berufserfahrung der Berufsangehörigen
- der Komplexität der jeweiligen Tätigkeit
- der Gefahreneignetheit der medizinischen Maßnahme

Gerade bei besonders gefahreneigneten Tätigkeiten kann also eine unmittelbare, persönliche Aufsicht im Sinne von Draufsicht erforderlich sein.

Die Aufsichtsperson übernimmt auch die Verantwortung für die korrekte Durchführung einer Tätigkeit (Durchführungsverantwortung). Sie haftet, wenn

- sie eine fehlerhafte Anleitung gegeben hat,
- eine ärztliche Anordnung nicht korrekt weiterdelegiert hat,
- die vorgesehene Aufsichtspflicht verletzt bzw. eine Tätigkeit wissentlich an eine fachlich nicht geeignete Person delegiert hat.

Neben der Aufsichtsperson können aber auch Röntgenassistentinnen und -assistenten bzw. Laborassistentin und -assistenten haften, wenn die Tätigkeit nicht ordnungsgemäß ausgeführt wird. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Tätigkeiten übernommen werden, obwohl die Ausbildung, die Fähigkeiten oder die Berufserfahrung dafür fehlt. Hier wird von einer Einlassungs- und Übernahmsverantwortung gesprochen.

### **Wie sieht die Zusammenarbeit mit Diplomierten Medizinisch-technischen Fachkräften aus?**

Der medizinisch-technische Fachdienst (MTF) umfasst die Ausführung einfacher medizinisch-technischer Laboratoriumsmethoden, einfacher physiotherapeutischer Behandlungen sowie Hilfeleistungen bei der Anwendung von Röntgenstrahlen zu diagnostischen und therapeutischen Zwecken. Aufgrund des Berufsbildes arbeiten MTF eng mit Radiologietechnologinnen und -technologern, Biomedizinischen Analytikerinnen und Analytikern und Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten zusammen. Anders als bei den oben genannten Medizinischen Assistenzberufen arbeiten MTF grundsätzlich unter ärztlicher Aufsicht. Sofern sie allerdings in der Labor- bzw. Röntgenassistenten tätig sind, ist nach Maßgabe der ärztlichen Anordnung eine Aufsicht durch Biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker oder Radiologietechnologinnen und -technologern denkbar. Bitte lesen Sie dazu die oben angeführten Ausführungen.

# Berufsberechtigung

## Wer ist zur Berufsausübung berechtigt?

Zur berufsmäßigen Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes sind Personen berechtigt, die folgende Erfordernisse erfüllen:

- Eigenberechtigung
- gesundheitliche Eignung
- Vertrauenswürdigkeit
- für die Berufsausübung notwendige Sprachkenntnisse
- Ausbildung an einer medizinisch-technischen Akademie oder erfolgreiche Absolvierung eines entsprechenden Fachhochschul-Bachelorstudienganges oder ein anerkannter Qualifikationsnachweis
- ab 01.07.2018 Eintragung in das Gesundheitsberuferegister

## Was wird unter Eigenberechtigung verstanden?

Die Eigenberechtigung besteht mit Vollendung des 18. Lebensjahres sowie dem Vorliegen der Entscheidungsfähigkeit.

## Was wird unter gesundheitlicher Eignung verstanden?

Zur Ausübung des medizinisch-technischen Dienstes ist sowohl die körperliche als auch die geistige Eignung notwendig.

Die körperliche Eignung ist gegeben, wenn jene physischen Fähigkeiten vorliegen, die erforderlich sind, den jeweiligen medizinisch-technischen Dienst fachgerecht auszuüben.

Unter geistiger Eignung wird neben der entsprechenden Intelligenz und psychischen Stabilität auch die Fähigkeit verstanden, Strategien zur persönlichen Bewältigung der psychischen Anforderungen zu entwickeln (Psychohygiene).

## Wer stellt die gesundheitliche Eignung fest?

Der Nachweis der gesundheitlichen Eignung kann durch eine Ärztin oder einen Arzt für Allgemeinmedizin oder Innere Medizin erfolgen.



## **Wann ist ein Angehöriger des medizinisch-technischen Dienstes nicht vertrauenswürdig?**

Gemäß § 3 Abs. 2 MTD-G (Bundesgesetz über die gehobenen medizinisch-technischen Dienste) gilt jene Person als nicht vertrauenswürdig, die insbesondere

- wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe verurteilt wurde, solange die Verurteilung nicht getilgt ist und
- die nach der Eigenart der strafbaren Handlung und nach ihrer Persönlichkeit möglicherweise eine gleiche oder ähnliche strafbare Handlung bei der Berufsausübung begehen.

Eine mangelnde Vertrauenswürdigkeit aus berufsrechtlicher Sicht kann auch dann vorliegen, wenn eine strafbare Handlung unter bestimmten Voraussetzungen fahrlässig begangen wurde. Eine Handlung ist dann fahrlässig, wenn die Tätigkeit ohne gehörige Sorgfalt durchgeführt wird.

## **Entziehung der Berufsberechtigung**

### **Welche Behörde entzieht die Berufsberechtigung?**

Die Entziehung der Berufsberechtigung erfolgt durch die Bezirksverwaltungsbehörde. Zuständig ist jene Bezirksverwaltungsbehörde, in welcher sich entweder

- der Berufssitz oder
- der Hauptwohnsitz

der betreffenden Person befindet.

### **Wann kann die Berufsberechtigung entzogen werden?**

Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat die Berechtigung zur Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes zu entziehen, wenn die Voraussetzungen der Berufsberechtigung entweder

- bereits anfänglich nicht gegeben waren oder
- nachträglich weggefallen sind.

### **Wie wird die Berechtigung zur Berufsausübung wiedererlangt?**

Um die Berufsberechtigung wieder zu erlangen, muss zunächst ein Antrag bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gestellt werden. Die Berechtigung zur Berufsausübung wird wieder erteilt, wenn gegen die Wiederaufnahme der Berufsausübung keine Bedenken mehr bestehen.

# Berufsausübung

Die gehobenen medizinisch-technischen Dienste dürfen die Tätigkeiten entsprechend des jeweiligen Berufsbildes

- freiberuflich oder
- im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausführen.

## Freiberufliche Berufsausübung

Beabsichtigen Angehörige eines gehobenen medizinisch-technischen Dienstes ihren Beruf freiberuflich auszuüben, müssen sie in Österreich mindestens einen Berufssitz bestimmen.

### Wo befindet sich der Berufssitz?

Als Berufssitz wird jener Ort bezeichnet,

- an dem oder
- von dem aus

eine freiberufliche Tätigkeit regelmäßig ausgeübt wird.

### Muss eine freiberufliche Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes gemeldet werden?

Die freiberufliche Berufsausübung ist ab 1.7.2018 im Gesundheitsberuferegister einzutragen. Details können der Broschüre „Das Gesundheitsberuferegister“ der Arbeiterkammer und der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) entnommen werden.

### Darf der Beruf ohne Berufssitz freiberuflich ausgeübt werden?

Laut dem MTD-G ist eine freiberufliche Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes ohne Berufssitz verboten.

# Aus-, Fort- und Sonderausbildung

## Ausbildung

Die Ausbildung in den gehobenen medizinisch-technischen Diensten erfolgt mittlerweile ausschließlich an den Fachhochschulen. Voraussetzung für die Aufnahme an die FH ist die bestandene Matura, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung oder eine facheinschlägige berufliche Qualifikation. Die Bakkalaureatsstudiengänge dauern sechs Semester und müssen zu mindestens 25% aus praktischer Arbeit bestehen. Nach Bestehen der kommissionellen Bakkalaureatsprüfung wird der akademische Grad „Bachelor (BSc)“ verliehen.

## Fortbildung

Die gehobenen medizinisch-technischen Dienste unterliegen einer gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung: Berufsangehörige müssen sich über Entwicklungen und Erkenntnisse auf ihrem Fachgebiet, aber auch der medizinischen Wissenschaft informieren und die bisher erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten vertiefen.

Diese höchstpersönliche Berufspflicht ist vom Bestehen eines aufrechten Dienstverhältnisses unabhängig. Auch wer sich in Mutter- bzw. Vaterschaftskarenz befindet, arbeitslos ist oder vorübergehend einer anderen Tätigkeit nachgeht, unterliegt der Fortbildungspflicht.

Der gehobene medizinisch-technische Dienst muss in 5 Jahren mindestens 60 Fortbildungsstunden absolvieren, im Jahresschnitt also 12. Es muss jedoch nicht jedes Jahr exakt diese Stundenanzahl sein.

Teilnehmende einer Fortbildungsveranstaltung erhalten eine Bestätigung.

Verabsäumt man, die nötigen Fortbildungsstunden zu absolvieren, gibt es keine unmittelbare Strafe. Bei Haftungsfällen kann es aber Konsequenzen haben. Auch beim Wechsel des Arbeitsplatzes kann danach gefragt werden.

## **Sonderausbildungen**

Der Zweck von Sonderausbildungen ist der zusätzliche Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Ausübung von Spezialaufgaben, Lehr- und Unterrichtstätigkeit und Führungsaufgaben.

### **Wer kommt für die Kosten auf?**

Für die Kosten von Fort- und Sonderausbildungen inklusive Reisekosten und dafür nötiger Arbeitszeit gilt: im aufrechten Dienstverhältnis hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dafür aufzukommen, wenn eine ausdrückliche oder schlüssige Weisung erteilt wurde oder es in Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Im öffentlichen Dienst gibt es komplexe Vorschriften in Form von Richtlinien oder Dienstanweisungen, welche zum Teil bis ins kleinste Detail regeln, welche Kosten bzw. welcher Zeitaufwand den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ersetzt werden muss und welche nicht.

# GEFÄHRDUNGSMELDUNG

## **Treuepflicht bzw. Anzeigepflicht der Angestellten**

Neben den Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Arbeitspflicht der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und Entgeltspflicht der Dienstgeberin oder des Dienstgebers) gibt es weitere Nebenpflichten. Die wichtigsten Nebenpflichten sind die Treuepflicht und die Schadensminderungspflicht.

Diese verpflichten die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer einen drohenden Schaden für das Unternehmen unverzüglich anzuzeigen. Wesentlich ist, dass der Schaden rechtzeitig, d.h. bevor ein Schaden entstehen kann, gemeldet wird. Durch eine rasche bzw. frühzeitige Meldung können die Schadensfolgen gering gehalten werden. Damit wird auch der Schadensminderungspflicht entsprochen.

Umgekehrt sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Angestellten zu sorgen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben auch die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Dies umfasst auch Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren und die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind daher über unhaltbare Arbeitsbedingungen rechtzeitig zu informieren, damit diese im Interesse der Beschäftigten entsprechend angepasst werden können.

Da Unternehmen auch gegenüber ihren Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern (z. B. Patientinnen oder Patienten, Angehörigen) vertragliche Pflichten und Verkehrssicherungspflichten zu erfüllen haben, sind auch mögliche Schäden, die eine Vertragspartnerin betreffen, beachtlich. Sie sind daher zu melden. Erst, wenn die Unternehmensverantwortlichen Kenntnis von der konkreten Gefährdungssituation und der damit verbundenen Schadenwahrscheinlichkeit haben, können von Seiten des Unternehmens die notwendigen Maßnahmen zur Schadensminderung bzw. -begegnung gesetzt werden.

## **Gefährdungsmeldung als Verpflichtung und zur Schadensentlastung**

Die Gefährdungsmeldung kann auch z.B. als **Überlastungsanzeige**, Gefährdungsanzeige oder Strukturmangelanzeige bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um eine schriftliche Information an die Vorgesetzten bzw. die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über eine gefährliche Situation, die einen drohenden Schadenseintritt beschreibt. Mit der Gefährdungsmeldung erfüllt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre/seine Treuepflicht gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber. Damit sichern sich die Beschäftigten auch gegen Schadenersatzforderungen aus dem Dienstverhältnis ab.

**Wer?** Grundsätzlich hat jede Person die Möglichkeit, eine Gefährdungsmeldung für ihren Aufgabenbereich zu verfassen. Idealerweise wird diese von allen Betroffenen solidarisch gemeinsam verfasst und unterschrieben.

**An wen?** Im Normalfall an die direkte Dienstvorgesetzte oder den direkten Dienstvorgesetzten. Wenn diese oder dieser nicht erreichbar ist, ist die nächste Hierarchie-Ebene zu kontaktieren. Das gilt auch dann, wenn von der (unmittelbaren) Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten nicht in einer angemessenen Frist darauf reagiert wird.

## **Inhalt**

Die Form der Meldung ist grundsätzlich frei. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit empfehlen wir die schriftliche Form.

### **PROBLEM /URSACHE**

An erster Stelle steht die Beschreibung des vorliegenden Problems. Meist ergibt sich dieses aus der Änderung von Rahmenbedingungen, zum Beispiel „aufgrund des geänderten Personalschlüssel“ oder „durch das erhöhte Arbeitspensum“.

### **MÖGLICHE FOLGEN**

Der wichtigste Punkt ist die Beschreibung der konkreten Gefährdung. Beispiele: „Daher kann (im Einzelfall) die notwendige (angemessene) Verrichtung der Tätigkeit nicht mehr gewährleistet werden“, „Deswegen ist das Patientenwohl gefährdet“, „Aus diesem Grund kann eine Schädigung der Patientinnen nicht ausgeschlossen werden.“

## KONSEQUENZEN

Insbesondere aus dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Sicht ist es für Sie wichtig, darauf hinzuweisen, dass Sie Ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen weiter durchführen werden. Es ist jedoch wesentlich festzuhalten, dass Sie keine Verantwortung für aus den beschriebenen Problemen resultierende Schäden übernehmen.

## LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Sie sind grundsätzlich nicht verpflichtet Lösungsvorschläge zu machen. Wenn aus Ihrer Sicht geringfügige Änderungen wie die Veränderung von Dienstformen bzw. -zeiten, für welche die Zustimmung Ihrer Vorgesetzten notwendig ist, zur Lösung beitragen würden, können Sie diese natürlich vorschlagen.

## ABSCHLUSS

Als letzter Punkt bleibt noch das Ersuchen um Rückmeldung. Dieses kann auch mit einer Frist versehen werden, wie zum Beispiel: „Wir ersuchen Sie um Rückmeldung bis zum XX.“ Die Frist sollte sich je nach Gefährdung in einem angemessenen Zeitraum bewegen. Zwei Wochen sollten nach Möglichkeit eingehalten werden, wenn keine akute Gefahr im Verzug ist.

## RECHTSGRUNDLAGE

Da der gehobene medizinisch-technische Dienst für unterschiedliche Organisationen und Körperschaften tätig werden kann, ist keine einheitliche Rechtsgrundlage zu nennen. In den einzelnen Bundes-, Landes- und Gemeindevertragsbedienstetengesetzen finden sich jedoch jeweils Ausführungen zu (möglicherweise) rechtswidrigen Weisungen.

Die Rechtswidrigkeit kann sich z. B. auch aus der Gefährdung von Patientinnen oder Patienten ergeben. Zudem gilt für alle Angestellten eine Treuepflicht gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber. Diese beinhaltet unter anderem die Warnung vor drohenden Schäden.

# ARBEITSRECHT

Für die **Einstufung** der gehobenen medizinisch-technischen Dienste in Kollektivverträge oder Gehaltsordnungen spielt es keine Rolle, ob eine „alte“ Ausbildung an einer Akademie oder eine „neue“ Ausbildung an einer Fachhochschule absolviert wurde. Die berufsrechtlichen Befugnisse sind dieselben.

## Beispiel

In NÖ macht es im öffentlichen Dienst einen Unterschied, ob man als MTD bei Patientinnen und Patienten arbeitet. Ohne Patientenkontakt werden die Berufsangehörigen in die Gehaltsklasse 11 eingestuft. Mit Patientenkontakt erfolgt eine Einstufung in die Gehaltsklasse 12.

Das Anfangsgehalt beträgt in der Regel für eine Vollzeitbeschäftigung in der NÖ Gehaltsklasse (NOG) 11 monatlich etwa € 2.840,- brutto und in der NOG 12 ca. € 3.040,-. Eine Ausnahme stellt die Berufseinstiegsphase dar. In dieser Zeit wird nicht das volle Gehalt gezahlt.

Nach 10 Jahren liegt die NOG 11 bei ungefähr € 3.150,- und die NOG 12 bei fast € 3.380,-. Alle Zahlen geben das Lohnniveau von Jänner 2018 wieder.

Im privaten Sektor ist der Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft Österreichs bedeutend. Alle MTDs befinden sich hier in der Verwendungsgruppe (VGr) 8, obwohl für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit akademischem Abschluss eigentlich die Verwendungsgruppe 9 vorgesehen ist. Das Anfangsgehalt für eine Vollzeitbeschäftigung in der VGr. 8 beträgt € 2.400,- brutto monatlich. Nach 10 Jahren liegt der Verdienst bei € 2.900,-.

Kollektivverträge im Bereich der Gesundheitsberufe werden häufig von Verbänden von Dienstgeberinnen und Dienstgebern mit freiwilliger Mitgliedschaft abgeschlossen. Mangels Mitgliedschaft aller in der Branche tätigen Dienstgeberinnen und Dienstgeber umfasst der Geltungsbereich der Kollektivver-



träge nicht sämtliche Arbeitsverhältnisse. Das Bundeseinigungsamt hat durch Satzungserklärungen einige Lücken geschlossen. Es gibt aber vereinzelt noch Gruppen von Dienstverhältnissen ohne geregelten Mindestlohn oder -gehalt.

Nur in der Privatwirtschaft gilt das sogenannte Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Dieses sichert in Österreich Beschäftigten bzw. vom Ausland nach Österreich entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Anspruch auf das korrekte, kollektivvertragliche Mindestentgelt zu. Es gilt auch für alle zusätzlichen Lohnbestandteile wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Für den grundsätzlich zwingenden, zivilrechtlichen Anspruch allein bräuchte man dieses Gesetz nicht: betroffene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer können ihr Recht jedenfalls bei den Arbeits- und Sozialgerichten durchsetzen.

Unterentlohnung ist ein Verwaltungsdelikt. Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die sich nicht an die Regeln halten, werden mit Strafe bedroht. Mit der Schaffung dieses Gesetzes wird vor allem ein wichtiger Aspekt der EU-Entsenderichtlinie in Österreich umgesetzt. Auch wenn das Gesetz in erster Linie auf staatenübergreifende Sachverhalte abzielt – im Gesundheitsbereich sind zwischenstaatliche Entsendungen wohl eher selten –, unterliegen auch rein österreichische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für ihr inländisches Personal den darin festgesetzten Strafdrohungen.

## **Wie ist das Verhältnis von Berufsrecht zu Arbeitsrecht bzw. Dienstrecht?**

Ein sehr heikler Aspekt ist das Verhältnis von Berufsrecht zu Arbeitsrecht bzw. Dienstrecht. Der Begriff Dienstrecht wird üblicherweise im öffentlichen Dienst und Arbeitsrecht in der Privatwirtschaft verwendet. Es umfasst alle Vorschriften, die auf den Arbeitsvertrag bzw. Dienstvertrag zwischen den MTD-Angehörigen und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einwirken.

Das MTD-Gesetz ist eine berufsrechtliche Norm und legt damit fest, was Berufsangehörige von ihrem Berufsbild her tun dürfen und was nicht. Ob im Einzelfall bestimmten Anordnungen Folge geleistet werden muss, ist eine arbeitsrechtliche Frage. Die berufsrechtlichen Vorschriften müssen immer

mitgedacht werden. Sie stecken sozusagen den Rahmen für das **Weisungsrecht der Dienstgeberin oder des Dienstgebers** – etwa in der Person der Abteilungsleitung –, aber auch für die **Anordnungen der Ärztinnen und Ärzte** ab.

Das nichtärztliche medizinische Personal darf nur Tätigkeiten übernehmen, für die es ausgebildet ist und welche die aktuellen Rahmenbedingungen gerade zulassen. Die Ausführung darf verweigert werden, um sich nicht der Gefahr einer erhöhten Haftung auszusetzen. Wenn man als Dienstnehmerin oder Dienstnehmer einer Weisung nicht folgt, sind normalerweise dienstrechtliche Konsequenzen zu befürchten, z. B. Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis. Anders ist es hingegen, wenn man die Tätigkeit verweigert, aber genau begründet, warum.

Argumente dafür sind mangelnde Ausbildung oder Kenntnisse. Dies gilt auch, wenn die Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgeübt werden kann, z. B. Schwangerschaft, Bandscheibenprobleme.

Es ist wichtig, dass der gesamte Vorgang genau dokumentiert wird. Übernehmen Angehörige von MTD Berufen dennoch die Tätigkeit, die sie nicht ausüben können, nennt man das „**Einlassungsfahrlässigkeit**“. Das begründet eine eigene Haftung.

## **Weisungen und Anordnungen**

Diese können auch im Dienstbetrieb von MTDs eine Rolle spielen. Ärztinnen und Ärzte tragen zwar die Anordnungsverantwortung, der gehobene medizinisch-technische Dienst aber trägt immer die Durchführungsverantwortung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes arbeiten fachlich weisungsfrei. Diese Eigenverantwortlichkeit bestimmt die Grenzen der Haftung.

# STEUERRECHT

Ab einer gewissen Einkommenshöhe muss für das bezogene Einkommen Steuer bezahlt werden. Wie die Steuer dem Finanzamt zu entrichten ist, ist aber davon abhängig, ob die Tätigkeit aus einer nichtselbständigen Arbeit oder auf selbständiger Basis bezogen wird.

## **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit**

Wenn Sie Ihre Tätigkeit auf Basis einer Anstellung ausüben, dann beziehen Sie Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Die Lohnsteuer wird bei jeder Auszahlung, d. h. monatlich, bereits von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber berechnet und ans Finanzamt abgeführt. Dabei wird eine monatliche Steuergrenze von ca. 1260 Euro brutto berücksichtigt. Außerdem muss Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber bis Ende Februar des Folgejahres die Lohndaten mit dem Jahreslohnzettel ans Finanzamt melden.

Sie müssen daher in der Regel selbst keine Erklärung über Ihr Einkommen beim Finanzamt einreichen. Allerdings ist es oft sinnvoll, eine solche Erklärung in Form der ArbeitnehmerInnenveranlagung einzureichen. Das ist insbesondere der Fall, wenn Sie

- Kinder haben
- Anspruch auf den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag haben und dieser noch nicht bei der monatlichen Lohnverrechnung berücksichtigt wurde
- steuerlich anerkannte Sonderausgaben, Werbungskosten- oder außergewöhnliche Belastungen haben
- ein Jahreseinkommen (brutto minus Sozialversicherungsbeiträge und ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld) von unter 12.000 Euro haben. In diesem Fall zahlen Sie keine Lohnsteuer. Wurde Ihnen eine Lohnsteuer abgezogen, weil Sie in einzelnen Monaten mehr als 1.260 Euro brutto verdient haben, dann würden Sie diese wieder zurückbekommen. Außerdem erhalten Sie die Negativsteuer. Diese beträgt 50% der Sozialversicherungsbeiträge, maximal jedoch 400 Euro jährlich. Haben Sie Anspruch auf ein Pendlerpauschale, dann kann die Negativsteuer bis zu 500 Euro jährlich ausmachen.

Manchmal ist eine ArbeitnehmerInnenveranlagung aber auch für nichtselbstständig Beschäftigte verpflichtend. Das ist unter anderem der Fall, wenn Sie zwei oder mehrere Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber oder wenn Sie neben Ihrem Arbeitsverhältnis noch andere Einkünfte, wie z. B. aus Honorarnoten haben. Es gibt aber auch noch andere Gründe, bei denen Sie zu einer ArbeitnehmerInnenveranlagung verpflichtet sind. Die vollständige Liste der Pflichtveranlagungsgründe finden Sie auf der AK Homepage oder in der AK Broschüre „Steuer Sparen“.

## **Einkünfte aus selbständiger Arbeit**

Wenn Sie Einkünfte aus selbständiger Arbeit haben, dann gelten Sie aus steuerrechtlicher Sicht als Unternehmerin oder Unternehmer. Das bedeutet, dass Sie für die Versteuerung Ihres Einkommens selbst verantwortlich sind. Dafür müssen Sie bis zum 30. April des Folgejahres, bzw. mit FinanzOnline bis zum 30. Juni des Folgejahres, eine Einkommensteuererklärung beim Finanzamt einreichen. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn Sie

- neben Ihrem Arbeitsverhältnis auch noch selbständige Einkünfte, z. B. aus Honorarnoten, erzielen
- oder Ihren Beruf auf Basis eines freien Dienstverhältnisses oder als Neue Selbständige oder Neuer Selbständiger ausüben.

Zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung sind Sie aber nur dann verpflichtet, wenn Sie bestimmte Einkommensgrenzen überschreiten:

- Sie haben im betreffenden Jahr auch Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis: Sie müssen die Einkommensteuererklärung nur dann abgeben, wenn Ihre Einkünfte aus selbständiger Arbeit mehr als 730 Euro im Jahr betragen und Ihr gesamtes Jahreseinkommen zusammen mehr als 12.000 Euro beträgt.
- Sie haben nur selbständige Einkünfte: Sie müssen ab einem Jahreseinkommen von 11.000 Euro eine Einkommensteuererklärung einreichen.

Die Einkünfte aus Ihrer selbständigen Tätigkeit ermitteln Sie, indem Sie von Ihren Einnahmen, das sind die Bruttobezüge ohne allfälliger Umsatzsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und berufliche bedingten Ausgaben abziehen. Das können z. B. Fahrtkosten für dienstliche Reisen, Ausbildungskosten oder Ausgaben für Arbeitsmittel wie z. B. Arbeitskleidung sein. Haben Sie keine

oder nur sehr geringen Ausgaben, dann können Sie pauschale Betriebsausgaben geltend machen, die je nach Art der Tätigkeit 6% oder 12% der Honorare ausmachen. Von diesem Gewinn kann noch ein Grundfreibetrag von 13%, maximal 3.900 Euro jährlich, abgezogen werden. Erst der Betrag, der nach Abzug der Betriebsausgaben und des Gewinnfreibetrags herauskommt, stellt Ihre einkommensteuerpflichtigen Einkünfte dar.

Da Sie als Unternehmerin oder Unternehmer angesehen werden, kann es sein, dass Sie für Ihre selbständigen Einkünfte auch Umsatzsteuer verrechnen müssen. Das ist dann der Fall, wenn Ihre Bezüge, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen bzw. anderer Betriebsausgaben oder dem Grundfreibetrag, mehr als 30.000 Euro im Jahr betragen. Bleiben Sie unter dieser Grenze, dann gilt für Sie automatisch die Kleinunternehmerregelung. Das bedeutet, dass Sie keine Umsatzsteuer verrechnen und ans Finanzamt zahlen müssen. Stellen Sie auf Ihren Honorarnoten aber trotzdem eine Umsatzsteuer in Rechnung, dann müssen Sie diese erhaltene Umsatzsteuer dennoch ans Finanzamt abführen.

Überschreiten Sie mit Ihren selbständigen Bezügen die 30.000 Euro-Grenze, dann sind Sie umsatzsteuerpflichtig. In diesem Fall müssen Sie die Umsatzsteuer Ihrer Auftraggeberin oder Ihrem Auftraggeber in Rechnung stellen und diese ans Finanzamt abführen. Dafür ist eine monatliche oder vierteljährliche Umsatzsteuererklärung verpflichtend.

Weitere Informationen zum Thema ArbeitnehmerInnenveranlagung und zur Einkommensteuererklärung finden Sie auf der AK Homepage oder in der AK Broschüre „Steuer Sparen“.

# SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

## **Allgemeines für unselbständig Beschäftigte**

Liegt Ihr Bruttoeinkommen aus einem Dienstverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze (2018: 438,05 €), sind Sie voll sozialversichert (= Kranken-, Pensions-, Unfall-, Arbeitslosenversicherung).

Liegt Ihr Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze, sind Sie nur unfallversichert. Sie können sich in diesem Fall im Jahr 2018 bei der Krankenkasse um 61,83 € in der Pensions- und Krankenversicherung selbst versichern. Eine Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

Kranken- und pensionsversichert sind Sie zum Beispiel auch

- wenn Sie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen,
- wenn Sie Krankengeld erhalten.

Kindererziehungszeiten zählen bis zum 4. Geburtstag des Kindes als Zeiten für die Pensionsversicherung.

## **Wie steht es um meine Versicherung während der Ausbildung?**

Während der Ausbildung an einer Fachhochschule sind Sie unfallversichert. Eine Selbstversicherung (z. B. für Studierende) in der Kranken- und Pensionsversicherung ist aber möglich.

Besuchen Sie als Berufsberechtigte oder Berufsberechtigter Fort- und Sonderausbildungen, unterliegen diese nicht der Pflichtversicherung. Haben Sie aber zu diesem Zeitpunkt ein pflichtversichertes Beschäftigungsverhältnis, dann sind Sie über dieses versichert.

*Wenn Sie Beamtin oder Beamter sind, kann ein anderes Pensionsrecht für Sie zur Anwendung kommen. Bitte wenden Sie sich an die Personalstelle Ihrer Dienstgeberin oder Ihres Dienstgebers.*

# Krankenstand und Krankengeld

## **Wem ist mein Krankenstand zu melden?**

Sie sind verpflichtet, Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung (= den Krankenstand) unverzüglich mitzuteilen. Das ist in den meisten Fällen ein Anruf in der Firma, am besten zu Arbeitsbeginn oder noch davor. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben das Recht, eine Krankenstandbestätigung von Ihnen zu verlangen – auch für einen eintägigen Krankenstand. Gehen Sie daher auf jeden Fall zu Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt!

## **Wann und wie viel Krankengeld bekomme ich?**

Ab dem 4. Tag des Krankenstandes haben Sie Anspruch auf Krankengeld, wenn Sie pflichtversichert beschäftigt sind. Solange Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber haben, erhalten Sie kein Krankengeld. Wenn Sie nur mehr halbes Entgelt bekommen, erhalten Sie halbes Krankengeld. Wenn Sie kein Entgelt mehr bekommen, erhalten Sie volles Krankengeld.

Das Krankengeld ersetzt den Lohnausfall, aber nicht zur Gänze. Bis zum 42. Tag des Krankenstandes gibt es 50% der Bemessungsgrundlage, ab dem 43. Tag gibt es 60% der Bemessungsgrundlage.

Die Bemessungsgrundlage ist das letzte volle Brutto-Entgelt vor Beginn des Krankenstandes.

## **Nützliche Infos zur Pension**

### **Wann kann ich in Pension gehen?**

#### **Alterspension**

Das Regelpensionsalter beträgt für Männer 65 Jahre und für Frauen 60 Jahre. Ab dem Jahr 2024 wird das Frauenpensionsalter stufenweise angehoben und dem Männerpensionsalter angeglichen. Ab 2033 gilt ein einheitliches Regelpensionsalter von 65 Jahren.

## Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen bis 2033

Geburtsdatum	Pensionsalter	Pensionsantritt
bis 1.12.1963	60,0	bis 1.12.2023
2.12.1963 bis 1.6.1964	60,5	1.6.2024 bis 1.12.2024
2.6.1964 bis 1.12.1964	61,0	1.7.2025 bis 1.12.2025
2.12.1964 bis 1.6.1965	61,5	1.6.2026 bis 1.12.2026
2.6.1965 bis 1.12.1965	62,0	1.7.2027 bis 1.12.2027
2.12.1965 bis 1.6.1966	62,5	1.6.2028 bis 1.12.2028
2.6.1966 bis 1.12.1966	63,0	1.7.2029 bis 1.12.2029
2.12.1966 bis 1.6.1967	63,5	1.6.2030 bis 1.12.2030
2.6.1967 bis 1.12.1967	64,0	1.7.2031 bis 1.12.2031
2.12.1967 bis 1.6.1968	64,5	1.6.2032 bis 1.12.2032
ab 2.6.1968	65,0	ab 1.7.2033

Das Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters ist kein Kündigungsgrund.

Wollen sie länger als bis zu Ihrem Regelpensionsalter arbeiten, haben Sie zwei Möglichkeiten:

- Sie beziehen neben Ihrem Erwerbseinkommen zusätzlich ihre Alterspension.
- Sie nehmen Ihre Pension erst später in Anspruch. In diesem Fall bekommen Sie für höchstens drei Jahre einen jährlichen Bonus von 4,2% auf das Pensionskonto. Zudem zahlen Sie nur die Hälfte der Pensionsversicherungsbeiträge.



### **Erforderliche Versicherungszeiten:**

Wenn Sie ab 1955 geborenen sind, können Sie in Alterspension gehen, wenn Sie am Stichtag mindestens 180 Versicherungsmonate (15 Jahre) erworben haben. Davon müssen Sie mindestens 84 Versicherungsmonate (7 Jahre) aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

### **Schwerarbeitspension**

Für gehobene medizinisch-technische Dienste könnte eine Schwerarbeitspension in Frage kommen. Die Schwerarbeitspension gilt für Männer und Frauen, die über eine bestimmte Dauer unter psychisch und physisch besonders belastenden Bedingungen Schwerarbeit geleistet haben.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Vollendung des 60. Lebensjahres (geschlechtsneutral)
- Erwerb von 45 Versicherungsjahren
- Schwerarbeit durch mindestens zehn Jahre in den letzten zwanzig Jahren vor dem Pensionsstichtag

Unter Schwerarbeit fallen Tätigkeiten im Schicht- oder Wechseldienst, wenn dabei auch Nachtdienst im Ausmaß von sechs Stunden zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat geleistet wird, sofern in diese Arbeitszeit nicht überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt.

MTDs können die Voraussetzungen für die Schwerarbeitspension auch erfüllen, wenn sie schwere körperliche Arbeit leisten (mehr als 1400 Arbeitskalorien bei Frauen, mehr als 2000 Arbeitskalorien bei Männern). Eine Tätigkeit als Physiotherapeutin (nur bei Frauen) gilt grundsätzlich als schwere, körperliche Arbeit, insoweit nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden.

Sie können beim zuständigen Pensionsversicherungsträger einen Antrag auf Feststellung von Schwerarbeitszeiten stellen.

### **Berufsunfähigkeitspension / Invaliditätspension**

Eine berufliche Tätigkeit als gehobener medizinisch-technischer Dienst kann hohe Anforderungen an die psychisch-emotionale und die körperliche Belastbarkeit der Beschäftigten stellen. Lassen gesundheitliche Probleme eine wei-

tere Ausübung Ihrer Tätigkeit nicht mehr zu, kommt eine Berufsunfähigkeitspension in Betracht. Das hängt unter anderem vom Bestehen eines Berufsschutzes ab.

Berufsschutz besteht dann, wenn Sie in den letzten 15 Jahren vor dem Pensionsstichtag zumindest 90 Monate entweder eine Angestelltentätigkeit ausgeübt haben oder in Ihrem erlernten Beruf tätig gewesen sind. Die Ausbildung an den Fachhochschulen ist als dreijähriges Studium ausgestaltet und führt zu einem Berufsschutz.

Wenn Sie Ihre berufsgeschützte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, kommt eine Verweisung auf Berufe in Frage, die derselben Berufsgruppe zugeordnet werden. Können Sie auch diese Berufe nicht mehr ausüben, so kommt eine Berufsunfähigkeitspension in Betracht.

### **Wie berechnet sich meine Pension? Was ist das Pensionskonto?**

Auf Ihrem Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen aller Versicherungszeiten erfasst, die Sie erwerben. Das Konto startet, wenn Sie zum ersten Mal bei der Pensionsversicherung versichert sind. Es endet bei Ihrem Pensionsantritt.

Im Jänner 2014 haben Sie auf Ihrem Pensionskonto eine Kontoerstgutschrift erhalten, wenn Sie bereits vor 2005 Versicherungszeiten erworben haben. Jedes Jahr kommen 1,78% Ihres Jahresbruttoeinkommens hinzu. Der Wert dieser jährlichen Gutschriften steigt in den folgenden Jahren entsprechend der Lohnentwicklung.

Sie haben nach 2005 zu arbeiten begonnen? Dann haben Sie keine Erstgutschrift erhalten, weil davor keine Versicherungszeiten erworben wurden.

Je mehr Stunden Sie arbeiten und je höher Ihr Bruttoeinkommen ist, desto höher wird Ihre Pension. Wenn sie Ihre Pensionshöhe verbessern wollen, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Stocken Sie Ihre Stunden auf oder verlagern Sie Ihre Arbeitszeit, anstatt sie zu reduzieren.
- Beantragen Sie ein Pensionssplitting, wenn Ihr Partner erwerbstätig ist und Sie die gemeinsamen Kinder betreuen. Sie erhalten dann eine Gutschrift von Ihrem Partner, die Ihre Pension erhöht.
- Wenn finanziell möglich, empfiehlt sich eine freiwillige Höherversicherung im Pensionssystem.

## Unfallversicherung Allgemeines

Jede Person in einem Beschäftigungsverhältnis ist unfallversichert, auch bei geringfügiger Beschäftigung. Den gesamten Betrag zur Unfallversicherung zahlt der Dienstgeber. Die Unfallversicherung bezieht sich auf Ihre Erwerbstätigkeit und schützt vor Schäden an Ihrer Person, keine Sachschäden. Geschützt sind Sie während der gesamten Arbeitszeit oder auf dem Arbeitsweg. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber muss im Falle eines Unfalls keinen Schadenersatz zahlen, diesen finanziert die Unfallversicherung aus den Unfallversicherungsbeiträgen.

## Verfahrensweg

Damit Sie Leistungen aus der Unfallversicherung beziehen können, muss der Unfall als Arbeitsunfall anerkannt sein. Grundsätzlich ist Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber zur Meldung eines Unfalls verpflichtet. Sind Sie nicht sicher, ob der Unfall gemeldet wurde, raten wir Ihnen selbst eine Meldung bei der AUVA zu machen.

## Leistung

Nach einem Arbeitsunfall bekommen Sie eine umfassende Krankenbehandlung und – wenn nötig – Rehabilitationsmaßnahmen im Bereich der Gesundheit, am Arbeitsplatz und im sozialen Bereich. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt keinen Schadenersatz, Schadenersatz bekommen Sie in Form einer Versehrtenrente von der Unfallversicherung, wenn Ihre Erwerbsfähigkeit in ausreichendem Maß gemindert ist.

### Beispiele Arbeitsunfall

**Arbeitsunfall:** Sie steigen an Ihrem Arbeitsplatz auf eine Leiter, fallen herunter und erleiden dabei einen Armbruch.

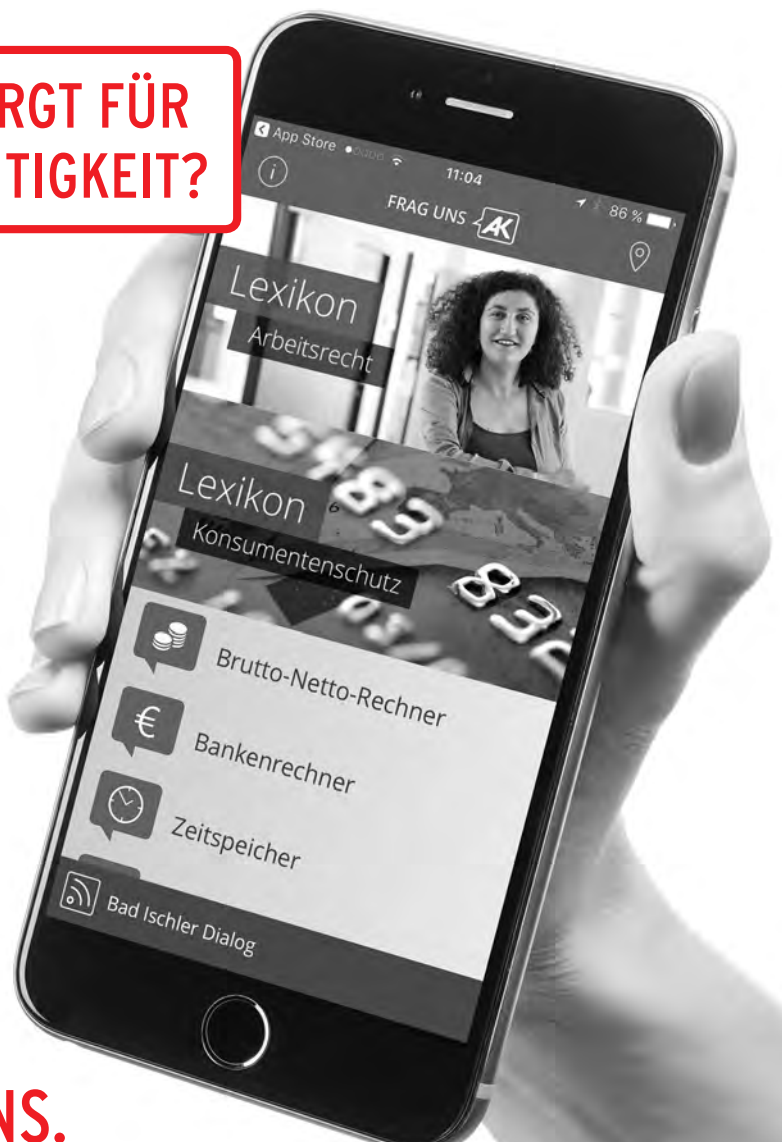
**Wegunfall:** Sie sind in der Früh am Weg zu Ihrem Arbeitsplatz, es kommt zu einem Verkehrsunfall und Sie erleiden eine Gehirnerschütterung.

**Achtung bei Anlageschäden:** Sie heben eine Person aus dem Bett und verspüren plötzlich starke Schmerzen im Rücken. Es wird ein Bandscheibenvorfall festgestellt. In solchen Fällen greift die Unfallversicherung nur, wenn sich eine bereits vorhandene krankhafte Veranlagung insbesondere durch diesen Unfall verschlechtert. Waren die Bandscheiben bereits abgenutzt und hätte ein anderes alltägliches Ereignis den Vorfall auslösen können, greift die Unfallversicherung nicht.

## ABKÜRZUNGEN

<b>ABGB</b>	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
<b>Abs.</b>	Absatz
<b>ÄrzteG</b>	Ärztegesetz 1998 (BGBl. I Nr. 169/1998)
<b>BIA</b>	Bioelektrische Impedanzanalyse
<b>DGKP</b>	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin
<b>DHG</b>	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
<b>Erläut. RV</b>	Erläuternde Regierungsvorlage (1194 der Beilagen XXV. GP)
<b>EEG</b>	Elektroenzephalogramm
<b>EKG</b>	Elektrokardiogramm
<b>GuKG</b>	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (BGBl. I Nr. 108/1997)
<b>JBL</b>	Juristische Blätter
<b>KAKuG</b>	Bundesgesetz über Krankenanstalten und Kuranstalten, BGBl. Nr. 1/1957
<b>MTD-G</b>	Bundesgesetz über die gehobenen medizinisch-technischen Dienste, BGBl. Nr. 460/1992
<b>NOG</b>	Niederösterreichische Gehaltsklasse
<b>OGH</b>	Oberster Gerichtshof
<b>PA</b>	Pflegeassistent
<b>PFA</b>	Pflegefachassistent
<b>SOP</b>	Standard Operating Procedures
<b>VGR</b>	Verwendungsgruppe

WER SORGT FÜR  
GERECHTIGKEIT?



## FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und GooglePlay. **NEU:** Jetzt auch für Phone8 und Win8.

[apps.arbeiterkammer.at](http://apps.arbeiterkammer.at)



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

## KONTAKTADRESSEN

### **AK Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
+43 2682 740 3333  
[gbr@akbgld.at](mailto:gbr@akbgld.at)

### **AK Kärnten**

Bahnhofplatz 3  
9021 Klagenfurt am Wörthersee  
+43 50 477 2203  
[arbeiterkammer@akkttn.at](mailto:arbeiterkammer@akkttn.at)

### **AK Niederösterreich**

AK-Platz 1  
3100 St. Pölten  
+43 5 7171 22918  
[mailbox@aknoe.at](mailto:mailbox@aknoe.at)

### **AK Oberösterreich**

Volksgartenstr. 40  
4020 Linz  
+43 50 6906 0  
[info@akooe.at](mailto:info@akooe.at)

### **AK Salzburg**

Markus-Sittikus-Str. 10  
5020 Salzburg  
+43 662 8687 137  
[gesundheitsberufe@ak-salzburg.at](mailto:gesundheitsberufe@ak-salzburg.at)

### **AK Steiermark**

Hans-Resel Gasse 8 - 14  
8020 Graz  
+43 577 99  
[gesundheit.pflege@akstmk.at](mailto:gesundheit.pflege@akstmk.at)

### **AK Tirol**

Maximilianstr. 7  
6020 Innsbruck  
+43 800 22 55 22  
[innsbruck@ak-tirol.com](mailto:innsbruck@ak-tirol.com)

### **AK Vorarlberg**

Widnau 2-4  
6800 Feldkirch  
+43 50 258 2710  
[gbr@ak-vorarlberg.at](mailto:gbr@ak-vorarlberg.at)

### **AK Wien**

Prinz Eugen Straße 20-22  
1040 Wien  
+43 1 501 65  
[gp@akwien.at](mailto:gp@akwien.at)

## Wichtige Info

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum. Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann. Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline an: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

Alle aktuellen **AK Publikationen** stehen zum Download für Sie bereit:

■ [wien.arbeiterkammer.at/publikationen](http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen)

### Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at)

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **490**

1. Druckauflage, Mai 2018

### Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

Inhalt: Angelika Hais, Daniela Russinger, Anika Tauschmann, Gerald Alfons, Alexander Gratzner,

Vanessa Mühlböck, Caroline Krammer, Romana Wochner

Titelfoto: © Dan Race – Adobe Stock

Weitere Abbildungen: U2 © Sebastian Philipp

Grafik: José Luis Coll / B.A.C.K. Grafik und Multimedia GmbH

Druck: Gugler GmbH, 3390 Melk

Verlags- und Herstellungsort: Wien

**Stand: Mai 2018**





**„** Geregelte Arbeitszeiten, faire Bezahlung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Der Schutz und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mir besonders wichtig.

**Renate Anderl**

AK PRÄSIDENTIN

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)

 [www.renateanderl.at/facebook](https://www.renateanderl.at/facebook)  
 [twitter.com/Arbeiterkammer](https://twitter.com/Arbeiterkammer)



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**