

Arztbesuche während der Arbeitszeit

Aufgrund häufiger Nachfragen zur Rechtslage haben wir das Thema im Forum noch einmal aufgegriffen.

Die Gesetzliche Grundlage steht im Bürgerlichen Gesetzbuch § 616 „Vorübergehende Verhinderung“. Arbeitnehmende haben demnach auch dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit und ohne eigenes Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch notwendige Arztbesuche. Die Gültigkeit des § 616 BGB kann durch einen Tarifvertrag eingeschränkt werden.

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge ist abschließend in § 29 TV-L und § 23 DienstVO geregelt.

In § 29 Abs. 1 Abschnitt steht:

„Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegeben ausmaß von der Arbeit frei gestellt werden:

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese in der Arbeitszeit erfolgen muss (erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten)

Unter den Begriff „ärztliche Behandlung“ die ärztliche Untersuchung fällt auch die ärztlich verordnete Behandlung wie z.B. Krankengymnastik, Therapien, ... Nicht erfasst hiervon ist die Behandlung durch einen Heilpraktiker. Nur wenn die ärztliche Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen. Im letzten Fall muss der Beschäftigte bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und auf einen Termin außerhalb der Arbeitszeit drängen. Beschäftigte sind gehalten, die Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Darlegungs- und beweispflichtig für die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit ist der Beschäftigte. Ein solcher Nachweis kann z.B. durch eine ärztliche Bescheinigung geführt werden, die die Zeit der ärztlichen Behandlung als auch die Erklärung enthalten muss, dass die Behandlung während der Arbeitszeit zwingend erforderlich war (Gründe hierfür können auch in der Organisation, Öffnungszeiten oder Art der Behandlung liegen). Eventuelle Kosten der Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen.

Dem Umfang nach besteht der Freistellungsanspruch nur für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Hier ist der Arbeitnehmer z.B. verpflichtet, geeignete und zweckmäßige Verkehrsmittel zu benutzen sowie ortsansässige Ärzte zu konsultieren. Die freie Arztwahl kann aber nicht eingeschränkt werden.

Das Gesetz/Tarif macht keinen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet seine Arzttermine und ärztliche Behandlungen möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Allerdings dürfte es Beschäftigten in Teilzeit eher gelingen, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Gleiches gilt bei Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen. Diese Beschäftigten sind gehalten die größere Flexibilität bei der Terminwahl zu nutzen. Nur wenn der Arzttermin in die Kernarbeitszeit fällt, kann es hierfür Arbeitsbefreiung geben. In der Regel gilt: Je flexibler die Arbeitszeitregelung, desto triftiger muss der Grund für einen Arzttermin innerhalb der Kernarbeitszeit sein.

Natürlich ist der Arbeitgeber so früh wie möglich über einen notwendigen Arztbesuch während der Arbeitszeit zu informieren. Dieser kann die Arbeitszeit verändern, wenn die Möglichkeit besteht, den Dienstplan entsprechend anzupassen, damit keine Fehlzeiten entstehen. Allerdings dürfen dadurch auch keine Minusstunden entstehen.

Ergänzend hier noch Beispiele für die Anrechnung der Wegezeiten:

- Der Mitarbeitende hat einen Arzttermin um 8:00 Uhr. Dienstbeginn laut Dienstplan ist 8:00 Uhr. Somit folgt die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ab 8:00 Uhr. Fährt der Mitarbeitende um 7:30 Uhr los zum Arzt ist die Wegezeit **keine** Arbeitszeit. Nur der Weg im Anschluss vom Arzt zur Arbeit ist erforderliche Wegezeit. Genauso verhält es sich, wenn der Arztbesuch oder ärztliche Behandlung zum Ende der Arbeitszeit liegt.
- Liegt der Arzttermin oder die ärztliche Behandlung mitten in der Arbeitszeit sind sowohl der Hinweg und Rückweg erforderliche Wegezeiten. Z. B.: Dienstbeginn ist 8:00 Uhr, Dienstende 16:00 Uhr. Der Arzttermin ist um 11:00 Uhr. Der Mitarbeitende fährt aufgrund des Weges um 10.30 Uhr von der Arbeit los und ist inkl. Rückweg vom Arzt um 12:30 Uhr wieder im Dienst. Die volle Zeit inkl. Wegezeiten findet Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts Anwendung.

Vereinfacht kann man sagen, dass die Zeiten so anerkannt werden, wie es laut Dienstplan vorgesehen ist. Das gilt auch wenn z.B. der Arzttermin oder die ärztliche Behandlung um 8.30 Uhr oder 9:00 Uhr ist, aber aufgrund der Wegezeiten der Mitarbeitende um 8:00 Uhr losfährt (mit Dienstbeginn). Ist der Arzttermin/ärztliche Behandlung zum Ende der Arbeitszeit zählt immer das Dienstende laut Dienstplan. Ist der Arztbesuch vor Dienstende inkl. Wegezeit beendet z.B. 15.30 Uhr und Dienstende wäre 16:00 Uhr sind Überstunden/Mehrarbeit zu nehmen oder die Arbeit ist wieder aufzunehmen. Hier wären vorherige Absprachen mit dem/die Vorgesetzten anzuraten.