

Arztbesuch während der Arbeitszeit

Wenige Ausnahmen, klare Regeln

Manchmal lässt sich ein Arztbesuch während der Arbeitszeit nicht vermeiden. Wie verhalten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung und einem damit verbundenen Arztbesuch gegenüber ihrem Arbeitgeber richtig? Ein Überblick über die wichtigsten rechtlichen Regelungen.

Generell sind Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht erlaubt. Während der vertraglich geregelten Arbeitszeit stellen Beschäftigte ihre Arbeitskraft zur Verfügung und haben ihre Leistungspflicht zu erfüllen. Zwar sollte jeder Arbeitgeber grundsätzlich ein Interesse an der Gesundheit seiner Belegschaft haben. Dennoch sind Arztbesuche eine private Aktivität, die in aller Regel in der Freizeit wahrzunehmen ist. Etwas anderes gilt, wenn ein Arztbesuch aufgrund der Umstände des Einzelfalls unumgänglich während der Arbeitszeit stattfinden muss. In solchen Fällen haben Arbeitgeber dies zuzulassen und die Beschäftigten entsprechend freizustellen.

Dazu enthält § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) die Regelung zur Entgeltzahlungspflicht, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nur verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind: Es muss ein Grund ohne Verschulden für die Hinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Rechtsprechung zu dieser Vorschrift Grundsätze entwickelt, unter welchen Voraussetzungen die Zeit eines Arztbesuchs vergütet werden muss. Dazu zählen regelmäßig medizinisch notwendige Arztbesuche. Diese müssen unumgänglich beziehungsweise dringlich sein. Das ist der Fall, wenn eine Behandlung sofort erfolgen muss, etwa bei akuten Schmerzen.

Terminfindung außerhalb der Arbeitszeit

Zunächst müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch versuchen, einen Arzttermin außerhalb ihrer Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies zum Beispiel wegen der Öffnungszeiten der Arztpraxis nicht möglich, so muss die Arbeitgeberseite auch bei Abwesenheit zahlen. Ebenso, wenn die Praxis auf die Terminwünsche der Patientin oder des Patienten nicht eingehen kann oder will. Dies spielt auch bei medizinisch unvermeidbaren Behandlungen eine Rolle. So muss eine Blutabnahme stets im nüchternen Zustand erfolgen und wird dementsprechend auf die Morgenstunden gelegt. Grundsätzlich sollten alle Termine während der Arbeitszeit gut begründet werden.

Freie Arztwahl

Das BAG hat durch seine Rechtsprechung klargestellt, dass es den Beschäftigten frei überlassen bleibt, welchen Arzt sie konsultieren. Somit steht es der Arbeitgeberseite nicht zu, Ärzte vorzuschlagen oder gar vorzuschreiben, weil diese beispielsweise flexiblere Behandlungsmöglichkeiten durch längere Sprechstundenzeiten anbieten. Die freie Arztwahl hat Vorrang vor den Interessen der Arbeitgeber, die die Bezahlung während eines Arztbesuches natürlich möglichst vermeiden wollen (Entscheidung des BAG vom 29. Februar 1984, Az.: 5 AZR 92/82).

Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung

Anstelle des Freistellungsanspruchs nach § 616 BGB kann sich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch aus den Vorschriften zum Entgeltfortzahlungsgesetz ergeben. Diese Regelungen greifen immer dann, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Für den Arztbesuch während der Arbeitszeit bedeutet dies, dass Betroffene bereits während des Arztbesuchs arbeitsunfähig erkrankt sein müssen. Die Beschäftigten werden dann krankgeschrieben und suchen ihren Arbeitsplatz im Anschluss nicht wieder auf. In diesem Fall verdrängen die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Regelung des § 616 BGB.

Ausnahme Gleit- und Teilzeit

Besonderheiten bestehen bei betrieblicher Gleitzeitregelung. Hier gilt, dass Beschäftigte für einen Arztbesuch in der Gleitzeit keine Zeitgutschrift verlangen können, wenn keine ausdrückliche anderweitige Regelung besteht. Das basiert auf dem Grundgedanken der Gleitzeit, die genau diese Konfliktfälle durch hohe Arbeitszeitflexibilität vermeidet.

Teilzeitkräfte haben nach Ansicht der Arbeitsgerichte aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit ebenfalls die Möglichkeit, Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Aber auch hier sind Ausnahmen denkbar.

Vorsorge- und regelmäßige Untersuchungen

Ärztliche, zahnärztliche oder Krebsvorsorgeuntersuchungen dienen der Vorbeugung und Erhaltung der Gesundheit. Sie sind notwendig, jedoch meistens nicht akut. Somit fehlt für den Freistellungsanspruch das Erfordernis der Dringlichkeit. Es kann daher bei solchen Untersuchungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet werden, dass sie die Termine in ihrer Freizeit wahrnehmen. Auch längere Wartezeiten auf Termine können in diesem Fall nicht als Argument geltend gemacht werden. Selbst ein Tag Urlaub wird für solche Untersuchungen als rechtlich zumutbar angesehen. Eine Ausnahme stellen dabei jedoch Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangeren dar. Das Mutterschutzgesetz regelt diesen Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen mit entsprechender Entgeltfortzahlung.

Länger andauernde Behandlungen

Bei Behandlungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und regelmäßig wiederkehren, gilt Folgendes: Die Abwesenheitszeiten während der regulären Arbeitszeit sollten sich nicht summieren, da sie sonst als erheblich im Sinne des § 616 BGB angesehen werden könnten. Patientinnen und Patienten sollten auch hier bemüht sein, Termine außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Typische Beispiele für Behandlungen, die mit einer Vielzahl von Terminen einhergehen, sind Physiotherapien, Psychotherapien oder Hyposensibilisierungen bei Allergien.

Arbeitnehmerpflichten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichten sich gegenüber ihren Arbeitgebern zur Leistungstreue. Das heißt, sie müssen alles unterlassen, was dem Zweck des Arbeitsverhältnisses entgegensteht oder den Leistungserfolg beeinträchtigt. Dazu zählen auch Arztbesuche, die nicht von der erforderlichen Dringlichkeit gedeckt sind. Sie sind deshalb grundsätzlich zu vermeiden und Beschäftigte sind in der Pflicht, die Arzttermine möglichst so zu legen, dass die Arbeitgeberseite nicht belastet wird. In jedem Fall sind die Arbeitgeber vor dem Termin zu informieren. Wird die Informationspflicht verletzt, droht eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar die Kündigung.

Die Leistungstreuepflicht darf jedoch nicht zulasten der Gesundheit der Beschäftigten gehen. Die Rechtsprechung nimmt insoweit Rücksicht auf den Konflikt von Beschäftigten, die weder ihre Arbeitgeber schädigen noch ihre Gesundheit gefährden möchten, indem sie auf einen Arztbesuch verzichten. Nach Auffassung des BAG dürfen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Konfliktfall für die medizinische Betreuung entscheiden (Entscheidung des BAG vom 29. Februar 1984, Az.: 5 AZR 92/82).

Ärztliche Bescheinigung

Beschäftigte sollten sich zu ihrer eigenen Absicherung stets eine ärztliche Bescheinigung darüber ausstellen lassen, dass ein Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich war. Damit befinden sie sich auf der sicheren Seite, falls die Arbeitgeberseite einen ärztlichen Nachweis darüber fordert, dass dem Wunsch auf Verlegung des Termins nicht entsprochen werden konnte. Eine Bescheinigung sollte auch über die Dauer der Anwesenheit in der Praxis ausgestellt werden, um genaue Abwesenheitszeiten rechtfertigen und dokumentieren zu können.

Tarifrechtliche Bestimmungen

Spezielle Regelungen können in Tarifverträgen zwischen den Tarifparteien vereinbart werden. Sie dürfen nach der Rechtsprechung des BAG auch für Beschäftigte schlechter sein. So könnte also in einem Tarifvertrag bestimmt werden, dass Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht vergütet werden (Entscheidung des BAG vom 25. April 1960, Az.: 1 AZR 16/58) oder die Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgeber für Arztbesuche während der Arbeitszeit davon abhängig gemacht wird, dass der Arztbesuch zu der festgelegten Zeit medizinisch unvermeidbar ist. Außerdem können zeitliche Höchstgrenzen vereinbart werden. Oftmals ist eine Abwesenheit bis zu maximal vier Stunden geregelt.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) regelt beispielsweise in § 29 die Voraussetzungen der bezahlten Freistellung von der Arbeit. Aufgeführt sind dort unter anderem die Geburt eines Kindes, der Tod naher Angehöriger oder ein Umzug. Der Buchstabe f beinhaltet die Freistellung im Fall ärztlicher Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Dieser Begriff umfasst ärztli-

che Versorgungen wie Untersuchungen samt Diagnosestellung oder Therapie. Dabei kommt es entscheidend auf die Dauer der Behandlung an. Sie darf nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit umfassen. Eine mehrwöchige Kur oder stationäre Maßnahme fällt deshalb nicht in den Anwendungsbereich. Grundsätzlich gilt auch hier, dass Betroffene zunächst bemüht sein müssen, Termine außerhalb ihrer Arbeitszeit wahrzunehmen. Insbesondere müssen die Möglichkeiten der Gleitzeitgestaltung ausgeschöpft werden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG liegt eine Notwendigkeit des Arztbesuchs in den Fällen vor, in denen Erkrankte keinen Einfluss auf die Termingestaltung haben, weil Ärzte den Zeitpunkt bestimmen. Nur wenn die Bemühungen nicht zum Erfolg führen, besteht ein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Dasselbe gilt auch für die Beschäftigten, die auf Grundlage des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) angestellt sind.

Im Beamtenrecht ergeben sich identische Grundsätze aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 Bundesbeamtengesetz, § 45 Beamtenstatusgesetz).

Tipps für die Praxis

Beschäftigte müssen sich grundsätzlich ernsthaft bemühen, Arztbesuche außerhalb ihrer täglichen Arbeitszeit wahrzunehmen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Gleitzeitmodell. In akuten Fällen kann davon abgewichen werden. Dann steht ihnen ein Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Gleiches gilt, wenn Ärzte keine Rücksicht auf Terminwünsche nehmen. Eine ärztliche Bescheinigung ist in jedem Fall zu empfehlen. Wer sich nicht bemüht, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeiten zu vereinbaren, geht das Risiko einer Vertragsverletzung ein und muss mit entsprechenden Konsequenzen, zum Beispiel einer Abmahnung, rechnen.

Hinweis:

Die Veröffentlichung des Artikels ist nur dann zulässig, wenn der Heftname und die Ausgabe des Originalmediums ausgewiesen werden. Die Autoren sind bei entliehenen Texten immer wie angegeben zu nennen, auch Autorenkürzel. Jegliche Weiterverwertung des Artikels bedarf der schriftlichen Zustimmung des Verlags. Veränderungen an den Texten sind nicht zulässig.

Quellennachweis:

Zuerst erschienen in: dbb magazin, Ausgabe: März 2020 (S. 32-33)

Autor: Redaktion des dbb magazins

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, kontakt@dbbverlag.de

Genehmigung für die Veröffentlichung auf der Homepage „www.komba-verband-westpfalz.de“, der komba westpfalz.