

## Arztbesuche während der Arbeitszeit - Was ist erlaubt und was nicht?

Winterzeit ist Erkältungszeit. Und auch andere Krankheiten haben vor allem in der kalten Jahreszeit Hochsaison. Wie verhalte ich mich im Falle einer Krankheit und einem damit verbundenen Arztbesuch gegenüber meinem Arbeitgeber richtig?

### Rechte der Arbeitnehmenden

Generell sind Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht erlaubt. Während der vertraglich geregelten Arbeitszeit stellen die Beschäftigten ihre Arbeitskraft zur Verfügung und haben ihre Leistungspflicht zu erfüllen. Zwar sollte jeder Arbeitgeber grundsätzlich ein Interesse an der Gesundheit seiner Mitarbeitenden haben, dennoch sind Arztbesuche an sich eine private Aktivität, die in aller Regel in der Freizeit wahrzunehmen ist. Etwas Anderes gilt dann, wenn aufgrund der Umstände des Einzelfalls ein Arztbesuch unumgänglich während der Arbeitszeit stattfinden muss. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber dies zuzulassen und die Arbeitnehmenden entsprechend freizustellen. Dazu enthält § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) die Regelung zur Entgeltzahlungspflicht, wenn Arbeitnehmende für eine nur verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind. Es muss ein Grund für die Hinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ohne deren Verschulden 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 persönlichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies zum Beispiel wegen der Öffnungszeiten der Arztpraxis nicht möglich, so muss die Arbeitgeberseite auch bei Abwesenheit Entgelt 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, die Ärztin oder den Arzt vorzuschlagen oder gar vorzuschreiben, weil diese beispielsweise flexiblere Behandlungsmöglichkeiten durch längere Sprechstundenzeiten anbieten. Die freie Arztwahl hat Vorrang vor den Interessen der Arbeitgebenden, die die Bezahlung während eines Arztbesuchs natürlich möglichst vermeiden wollen (Entscheidung des BAG vom 29. Februar 1984, Aktenzeichen 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 ein, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Für den Arztbesuch während der Arbeitszeit bedeutet dies, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits während des

Arztbesuchs arbeitsunfähig erkrankt sein muss. Die Beschäftigten werden dann durch die Ärztin oder den Arzt krankgeschrieben und suchen ihren Arbeitsplatz im Anschluss nicht wieder auf. In diesem Fall verdrängen die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Regelung des § 616 BGB. Besonderheiten bei Gleit- und Teilzeit

Besonderheiten bestehen bei betrieblicher Gleitzeitregelung. Hier gilt, dass Arbeitnehmende für einen Arztbesuch in der Gleitzeit keine Zeitgutschrift verlangen können, wenn keine ausdrückliche anderweitige Regelung besteht. Dies basiert auf dem Grundsatzgedanken der Gleitzeit, der den Arbeitnehmenden genau diese Konfliktfälle durch eine hohe Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung ersparen will.

### **Arztbesuch während der Arbeitszeit Was ist erlaubt und was nicht?**

Teilzeitkräfte haben nach Ansicht der Arbeitsgerichte aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit ebenfalls die Möglichkeit, ihre Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit zu legen. 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 den Arbeitnehmenden erwartet werden, dass sie die Termine in ihrer Freizeit wahrnehmen. Auch längere Wartezeiten auf die 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. Arbeitnehmende sollten auch hier bemüht sein, die Termine außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Typische Beispiele für Behandlungen, die mit einer Vielzahl von Terminen einhergehen, sind Physiotherapien, Psychotherapien oder Hyposensibilisierungen bei Allergien.

### **Pflichten der Arbeitnehmenden**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichten sich gegenüber ihren Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmende in der Pflicht, die Arzttermine möglichst so zu legen, dass die Arbeitgeberseite nicht belastet wird. In jedem Fall sind die Arbeitgebenden vor dem Termin zu informieren. Wird die Informationspflicht verletzt, droht eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar die Kündigung.

### **Im Zweifelsfall für die Gesundheit.**

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

### **Ärztliche Bescheinigung zur Absicherung sinnvoll**

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 Nachweis darüber fordert, dass die Ärztin oder der Arzt dem Wunsch auf Verlegung des Termins nicht entsprochen hat. Eine Bescheinigung sollte auch über die Dauer der Anwesenheit in der Praxis ausgestellt werden, damit Arbeitnehmende ihre genaue Abwesenheitszeit rechtfertigen und dokumentieren können.

### **Tarifrechtliche Bestimmungen**

Spezielle Regelungen können in Tarifverträgen vereinbart werden. Sie dürfen nach der Rechtsprechung des BAG auch für Arbeitnehmende nachteilig sein. So könnte in einem Tarifvertrag bestimmt werden, dass Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht vergütet werden (Entscheidung des BAG vom 25. April 1960, Aktenzeichen 1 AZR 16/58) oder die Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden 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 TVöD bestimmt 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 ärztliche 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 Arbeitnehmende zunächst bemüht sein müssen, den Arzttermin 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 Arbeitnehmende keinen Einfluss auf die Termingestaltung haben, weil die Ärztin oder der Arzt den Zeitpunkt bestimmt. Nur wenn die Bemühungen nicht zum Erfolg führen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Dasselbe gilt auch für die Beschäftigten, die auf Grundlage des TV-L angestellt sind. Im Beamtenrecht ergeben sich identische Grundsätze aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 Bundesbeamtengesetz, § 45 Beamtenstatusgesetz).

### **Tipps für die Praxis**

Arbeitnehmende 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 den Beschäftigten ein Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Gleiches gilt, wenn die Ärztin oder der Arzt auf die Terminwünsche der Arbeitnehmenden keine Rücksicht nimmt und diese somit keine Chance erhalten, die Arbeitsverhinderung zu vermeiden. Eine ärztliche Bescheinigung ist stets zu empfehlen. Arbeitnehmende, die sich nicht bemühen, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeiten zu vereinbaren, gehen das Risiko einer Vertragsverletzung ein und müssen mit entsprechenden Konsequenzen, zum Beispiel einer Abmahnung, rechnen.

tacheles 1/2 Januar/ Februar 2020