Dienst- und Arbeitsbefreiung für ärztliche Behandlungen

(Rechtsgrundlagen: Arbeitnehmer und Auszubildende: § 29 Abs. 1 Buchstabe f TV-L, Beamte: §16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 UrlV)

Aufgrund von Arztbesuchen während der Arbeitszeit kommt es immer wieder zu Missverständnissen, ob diese auf die Arbeitszeit angerechnet werden oder nicht. Für die Beschäftigten des Freistaates Bayern ist dies klar geregelt. **Der Beschäftigte ist bei einer ärztlichen Behandlung dann für die erforderliche und nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten freigestellt, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muss.**

**Was ist ärztliche Behandlung?**

Jeder medizinisch begründete Arztbesuch (ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten) oder jede notwendige ärztliche Behandlung kann den Freistellungsanspruch auslösen. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung wie z.B. Bestrahlung. Diese Behandlungen brauchen nicht durch einen Arzt durchgeführt werden. Darunter zählen z.B. auch medizinische Massagen und Therapien, wenn sie von einem Arzt verordnet worden sind. Das gilt auch für ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen, soweit sie ärztlich verordnet sind. Auch Dialysebehandlungen sind ärztliche Behandlungen, wobei die Heimdialyse nicht anders bewertet werden sollte. Die grundsätzliche bezahlte Freistellung für Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, ist in § 16 Mutterschutzgesetz - MuSchG geregelt.

**Was ist während der Arbeitszeit?**

Dies ist in den oben näher bezeichneten Rechtsgrundlagen klar geregelt. Ärztliche Behandlungen sollen grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Jeder Beschäftigte hat zu versuchen, in diesem Sinne auf die Terminvereinbarung mit dem Arzt Einfluss zu nehmen. Er muss sich bemühen, einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Soweit ein Beschäftigter selbst auf die Gestaltung der Arbeitszeit Einfluss nehmen kann, ist er zur Nutzung der sich daraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet. Das ist in der Gleitzeit der Fall.

Persönliche Angelegenheiten, dazu zählen auch Routine-Arztbesuche, sind außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. In diesen Fällen kommt auch eine Verlegung oder Unterbrechung der Arbeitszeit in Betracht. Nur wenn die ärztliche Behandlung zum jeweiligen Zeitpunkt medizinisch notwendig bzw. unvermeidbar ist, dies ist stets bei akuten Beschwerden des Beschäftigten der Fall, besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

Der Nachweis für die erforderliche Abwesenheitszeit kann z.B. durch eine schriftliche Bescheinigung des Arztes geführt werden, die die Zeit der ärztlichen Behandlung als auch die Erklärung enthalten muss, dass die Behandlung während der Arbeitszeit zwingend erforderlich war. Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit (akute Schmerzen, notwendige sofortige Behandlung) voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen. Im letzteren Fall muss der Beschäftigte bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und - unter Nutzung aller Möglichkeiten der Gleitzeitregelung - auf einen Termin außerhalb der Arbeitszeit drängen. Darlegungs- und beweispflichtig für die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit ist der Beschäftigte. Die Kosten für die Bescheinigung trägt i.Ü. die/der Beschäftigte.

Für schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX) kann im Einzelfall eine hiervon abweichende Regelung getroffen werden, soweit dies durch die Art der Behinderung geboten ist.

**Problem - Ärztliche Behandlung eines Kindes**

Der Anspruch nach § 29 Abs. 1 Buchstabe f TV-L bzw. § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 UrlV schließt keine Arbeitsbefreiung für eine ärztliche Behandlung des Kindes eines Beschäftigten ein, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

**Hinweise**

Die Anrechnung ist schriftlich zu beantragen. Bei Beachtung des o.g. Grundsatzes, Arztbesuche außerhalb der Arbeitszeit zu terminieren, sollte es keine Probleme mit den Fachvorgesetzten geben. Hier bieten die Regelungen unserer Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit genügend Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung.

Für Arztbesuche, die dennoch in der Arbeitszeit stattfinden müssen, bietet das oben Dargestellte eine Hilfestellung. Darüber hinaus ist ein offenes Wort mit dem Fachvorgesetzten, dem die erforderliche Abwesenheit in der Regel rechtzeitig vorab unter Angabe der Gründe mitzuteilen ist, die beste Möglichkeit, Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen.

(Stand: 09.12.2016)