

Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche

Der Arztbesuch während der Arbeitszeit wirft immer wieder Fragen auf: wann besteht ein Anspruch auf eine Freistellung, was gilt bei Gleitzeit?

Die nachfolgenden Informationen geben Antworten auf diese und andere, immer wieder gestellte Fragen zu diesem Thema.

Wo ist der Anspruch auf Freistellung für Arztbesuche geregelt?

Die gesetzliche Regelung findet sich in § 616 BGB, nach der ein Mitarbeiter seinen Anspruch auf die Vergütung nicht verliert, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden“ an der Arbeitsleistung verhindert ist. Das bedeutet, dass die hierfür aufgewendete Zeit als geleistete Arbeitszeit gilt mit der Konsequenz, dass kein Minus im Arbeitszeitkonto entsteht und in dessen Folge diese Zeit auch nicht zu einem anderen Zeitpunkt nachgearbeitet werden muss.

Die genannte gesetzliche Regelung wird durch den § 36 Abs. 1 KAVO konkretisiert. Dort ist im Absatz 1 unter dem Buchstaben h festgehalten, dass ein Fall der bezahlten Freistellung gegeben ist, wenn eine ärztliche Untersuchung, ärztliche Behandlung oder ärztlich verordnete Behandlung während der Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiter erfolgen muss.

In welchen konkreten Fällen haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung nach § 36 Abs. 1, Buchstabe h KAVO?

Die KAVO-Regelung setzt voraus, dass eine ärztliche Untersuchung, ärztliche Behandlung oder ärztlich verordnete Behandlung erfolgen muss.

Darunter fällt zunächst jede Untersuchung oder Behandlung durch einen Arzt (bzw. Zahnarzt) sowie auch ärztlich verordnete Maßnahmen, die von Dritten durchgeführt werden (z.B. Massagen, Krankengymnastik, Physiotherapie oder ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen).

Eine weitere wichtige Voraussetzung für den Anspruch ist das Kriterium, dass die Behandlung „während der Arbeitszeit erfolgen muss.“ Grundsätzlich haben die Mitarbeiter persönliche Angelegenheiten außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen (siehe auch § 5 Abs. 5 S. 2 KAVO). Insofern haben sie sich grundsätzlich darum zu bemühen, dass die Termine für die Arztbesuche außerhalb der persönlichen Arbeitszeit gelegt werden.

Bietet der Arzt z.B. außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden an (z.B. Berufstätigen Sprechstunde) und liegen aus Sicht des Mitarbeiters keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch vor, soll der Mitarbeiter diese Termine wahrnehmen. Vielfach sind jedoch solche frühen oder späten Arzttermine bei vielen Berufstätigen gefragt und entsprechend weit im Voraus bei den Ärzten ausgebucht. Eine wochenlange Wartezeit ist den Mitarbeitern in der Regel nicht zumutbar, so dass sie dann einen Termin während der Arbeitszeit wahrnehmen dürfen.

Häufig haben die Mitarbeiter auch keinen Einfluss auf die konkrete Vergabe von Terminen oder die Art der Untersuchung ist nur zu einem bestimmten Zeitpunkt möglich (z.B. Blutabnahme). Wenn die Untersuchung aus diesen Gründen nur während der Arbeitszeit möglich ist, ist der Tatbestand für eine bezahlte Freistellung gegeben (so BAG-Rechtsprechung; u.a. Az. 5 AZR 92/82: „Notwendig aus der Sicht des Arbeitnehmers ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt

Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche

ihn zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will“).

Dies gilt auch bei akuten Erkrankungen. Gibt es aus Sicht des Mitarbeiters medizinische Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, darf er diesen während der Arbeitszeit durchführen.

Kann der Dienstgeber von seinen Mitarbeitern verlangen, dass diese bei einem anderen Arzt nach einem günstigeren Termin fragen?

Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht schon 1984 in einer Entscheidung geklärt (siehe BAG-Urteil, Az. 5 AZR 92/82). Danach darf jeder Arbeitnehmer den Arzt seines Vertrauens aufsuchen. „Er kann nicht darauf verwiesen werden, dass ein anderer Arzt zur Untersuchung oder zu Behandlungen außerhalb der Arbeitszeit bereit wäre. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor der im Übrigen gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers.“ Das gilt auch dann, wenn die Sprechzeiten des gewählten Arztes mit der Arbeitszeit kollidieren.

Insofern kann der Dienstgeber bzw. die Dienststellenleitung ein solches Verhalten nicht einfordern.

Welche Regelung gilt bei Vorsorgeuntersuchungen?

Vorsorgeuntersuchungen, wie z.B. das Hautkrebs-Screening, die Mammographie oder der Routine-Check beim Zahnarzt, sind keine medizinisch notwendigen Behandlungen, die an einen ganz bestimmten Tag geknüpft sind. Daher gilt für Vorsorgeuntersuchungen dasselbe wie bei nicht akuten Erkrankungen: Der Dienstgeber kann verlangen, dass die Mitarbeiter solche Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen.

Muss der Dienstgeber auch Teilzeitbeschäftigte für Arztbesuche freistellen?

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter haben in der Regel mehr Gelegenheit, ihren Arzt zu den Öffnungszeiten aufzusuchen, die außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit liegen. Daher gelten für sie höhere Hürden für die bezahlte Freistellung.

Sind die Beschwerden nicht akut, ist den Mitarbeitern grundsätzlich zumutbar, dass sie einen Termin außerhalb ihrer Arbeitszeit wahrnehmen. Sind die Probleme aber akut oder haben die Teilzeitkräfte keinen Einfluss auf die konkrete Terminierung, muss der Dienstgeber für den Arztbesuch in der Arbeitszeit freistellen – der § 36 Abs. 1 Buchst. h KAVO gilt insofern auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter.

Was gilt in Einrichtungen, die eine Gleitzeitregelung haben?

Gleitzeitregelungen (in Form einer mit der MAV abgeschlossenen Dienstvereinbarung oder auf Grund einseitiger Festlegung durch den Dienstgeber bzw. der Dienststellenleitung) haben u.a. das Ziel, den Mitarbeitern eine größere Arbeitszeitsouveränität zu gewähren. Solche Gleitzeitregelungen sehen in der Regel eine Rahmenarbeitszeit (Gleitzeit) sowie eine Kernarbeitszeit vor. Während der Kernzeit müssen die Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung erbringen; die Arbeitszeiten vor und

Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche

nach der Kernzeit können die einzelnen Mitarbeiter jedoch innerhalb der festgelegten Gleitzeit selbst bestimmen.

Die Konsequenzen einer solchen Gleitzeitregelung sind nach der Rechtsprechung die, dass der Dienstgeber von seinen Mitarbeitern fordern kann, dass sie diese Flexibilität nutzen, um Arbeitsausfälle zu vermeiden: indem sie etwa den Arztbesuch auf den Morgen legen, später als gewohnt mit der Arbeit beginnen und dafür länger bleiben oder die versäumte Zeit an anderen Tagen nacharbeiten. Die Folge ist, dass für Arztbesuche während der Gleitzeit keine Zeitgutschrift verlangt werden kann.

Für Arztbesuche in der Kernarbeitszeit gilt dasselbe wie für Arztbesuche in Teilzeit: Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur bei akuten Beschwerden oder in begründeten Fällen.

Muss der Dienstgeber Arbeitnehmerinnen für Untersuchungen in der Schwangerschaft freistellen?

Gemäß § 7 Abs. 1 MuschG haben schwangere Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die nötigen Vorsorgeuntersuchungen.

Gemäß § 23 Abs. 1 MuSchG sind die Freistellungszeiten weder vor- noch nachzuarbeiten. Es ist weiter im Gesetz festgeschrieben, dass durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 bei der schwangeren Frau kein Entgeltausfall eintreten darf.

Muss der Arbeitnehmer auch für die Wegezeit freigestellt werden?

Haben die Mitarbeiter Anspruch auf bezahlte Freistellung, gilt diese nicht nur für den Arztbesuch als solches, sondern auch für den Hin- und Rückweg. Im § 36 Abs. 1 Buchstabe h KAVO ist insofern ausdrücklich geregelt, dass die Freistellung auch die „erforderlichen Wegezeiten“ umfasst. Die Mitarbeiter müssen aber auf den direkten Weg (ohne Umweg) und ohne zu bummeln zur Arbeitsstelle zurückkehren.

Müssen die Mitarbeiter den Dienstgeber vorher über den Arztbesuch informieren?

Gemäß § 5 Abs. 5 S. 1 KAVO sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Wenn ein Mitarbeiter nicht zum vorgegebenen Arbeitsbeginn seine Arbeitsleistung aufnehmen kann, hat er dies grundsätzlich dem Dienstgeber (bzw. der Dienststellenleitung) vorher mitzuteilen und diese über den Grund und die Dauer der Abwesenheit zu informieren. Diese Informationspflicht gilt auch für Arztbesuche.

Darf der Dienstgeber einen Nachweis für den Arztbesuch verlangen?

Die Regelung in § 36 Abs. 1 Buchstabe h KAVO legt fest, dass eine bezahlte Freistellung für die „nachgewiesene Abwesenheit“ erfolgt. Von daher kann der Dienstgeber bzw. die Dienststellenleitung eine entsprechende Bescheinigung des Arztes verlangen. Dadurch eventuell entstehende Kosten tragen die Mitarbeiter selbst.

Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche

Hinweise zur konkreten Umsetzung der Freistellung in Bezug auf die Führung der Arbeitszeitkonten

Beispiel 1: bei Vorliegen von festgelegten Arbeitszeiten/Dienstplänen

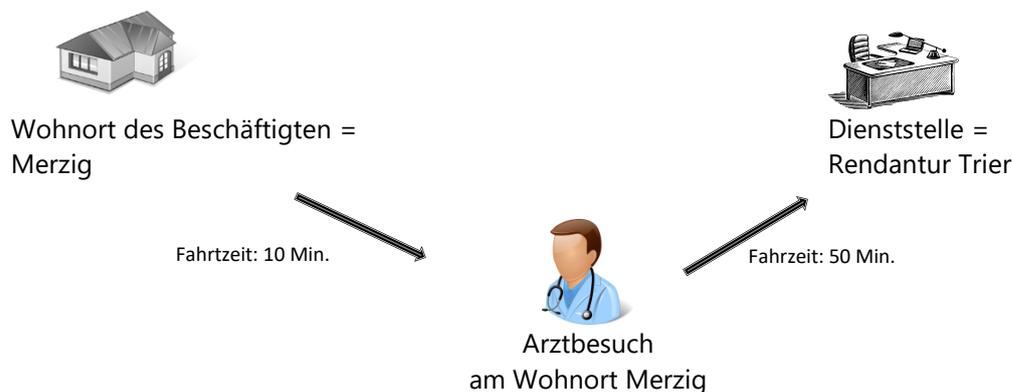
Rahmenbedingungen:

Der Beschäftigte wohnt in Merzig und arbeitet in Trier.

Der Mitarbeiter hat **feste** Arbeitszeiten: Beginn um 8.00 Uhr, Ende um 17.00 Uhr.

Normale Fahrtzeit vom Wohnort zur Dienststelle = 50 Minuten

Der Mitarbeiter hat um 8.00 Uhr einen Termin bei seinem Hausarzt in Merzig zur Blutabnahme.



Er fährt von seiner Wohnung zum Arzt; Aufenthalt dort 20 Minuten. Danach fährt er direkt zur Arbeitsstelle, die er um 9.10 Uhr erreicht.

Anerkennung von Arbeitszeiten:

Der Mitarbeiter wird gem. § 36 Abs. 1 Buchst. h KAVO von seiner festgelegten Arbeitszeit (= ab 8.00 Uhr) freigestellt. Die in dieser festgelegten Arbeitszeit fallende Zeit des Arztbesuches sowie die aufgewendete Wegezeit (= hier insgesamt 1 Std, 10 Min.) werden als Arbeitszeit angerechnet. Die Hinfahrt zum Arzt liegt in diesem Fall außerhalb der festgelegten Arbeitszeit und wird von daher nicht mitberechnet.

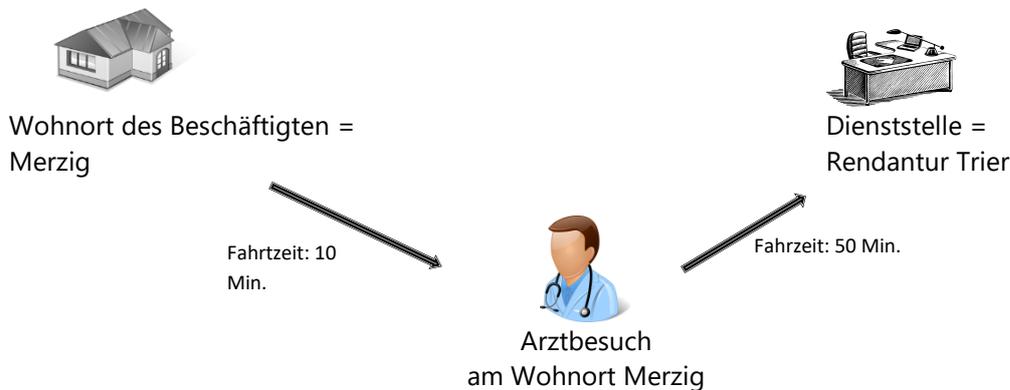
Praktisch führt das an diesem Tag zu keinem Minus bei der Arbeitszeit, wenn bis zum vorgesehenen Arbeitsende gearbeitet wird.

Variante:

Der festgelegte Dienstbeginn des Mitarbeiters ist bereits **um 7.00 Uhr** in Trier.

Er fährt von seiner Wohnung zum Arzttermin um 8.00 Uhr; Aufenthalt dort 20 Minuten. Danach fährt er direkt zur Arbeitsstelle, die er um 9.10 Uhr erreicht.

Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche



Anerkennung von Arbeitszeiten:

Bei dieser Fallvariante liegt die gesamte aufgewendete Zeit für den Arztbesuch sowie die Hin- und Rückfahrtzeit in der festgelegten Arbeitszeit. Daher werden hier die insgesamt aufgewendeten 1 Std, 20 Min. als Arbeitszeit angerechnet.

Praktisch führt das an diesem Tag zu einem **Minus von 50 Minuten** bei der Arbeitszeit, wenn bis zum vorgesehenen Arbeitsende gearbeitet wird.

Beispiel 2: bei Vorliegen von Gleitzeitregelungen

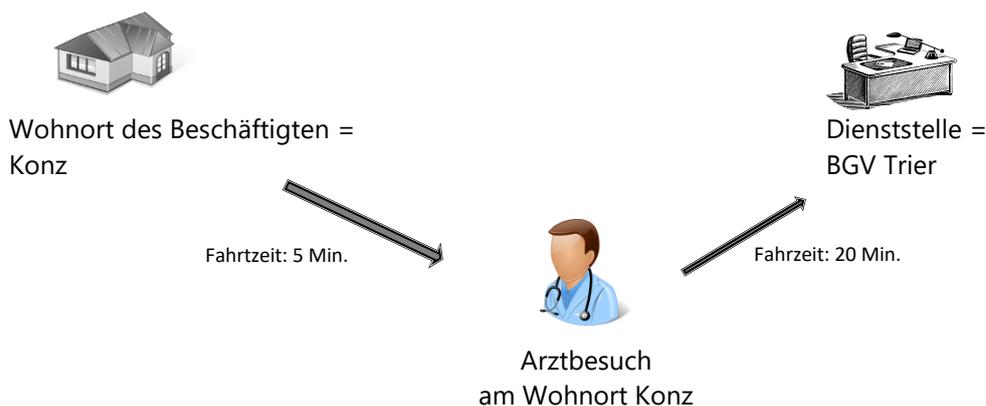
Rahmenbedingungen:

Der Beschäftigte arbeitet in einer Dienststelle, für die eine **Gleitzeitregelung** gilt. Das heißt: Die Mitarbeiter können von 6.30 - 9.00 Uhr (=1. Gleitzeit) ihre Arbeit aufnehmen. Von 9.00-12.30 Uhr sowie von 14.30-15.30 ist die Kernarbeitszeit (Anwesenheitspflicht) festgelegt. Danach können sie längstens bis 18.30 Uhr arbeiten (=2. Gleitzeit). Der Beschäftigte kann im Rahmen der Gleitzeit den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie die Pausen selbstständig festlegen.

Variante 1:

Der Beschäftigte **wohnt in Konz** und arbeitet in Trier. Normale Fahrtzeit vom Wohnort zur Dienststelle = 20 Minuten.

Der Mitarbeiter hat um 8.00 Uhr einen Termin bei seinem Hausarzt in Konz zur Blutabnahme.



Informationen der KODA Trier zur Anwendung des § 36 Abs. 1, Buchst. h KAVO Freistellung für Arztbesuche

Er fährt von seiner Wohnung zum Arzt; Aufenthalt dort 20 Minuten. Danach fährt er direkt zur Arbeitsstelle, die er um 8.40 Uhr erreicht.

Anerkennung von Arbeitszeiten:

Wie in den Erläuterungen dargestellt, werden nur die Zeiten des Arztbesuches, die in die Kernarbeitszeit fallen, als Arbeitszeit angerechnet. Daher erfolgt in diesem Fall keine Anrechnung der für den Arztbesuch aufgewendeten Zeiten.

Variante 2:

Der Beschäftigte **wohnt in Merzig** und arbeitet in Trier. Die normale Fahrtzeit vom Wohnort zur Dienststelle = 50 Minuten.

Der Beschäftigte fährt von seiner Wohnung zum Arzttermin um 8.00 Uhr; Aufenthalt dort 20 Minuten. Danach fährt er direkt zur Arbeitsstelle, die er um 9.10 Uhr erreicht.

Anerkennung von Arbeitszeiten:

Wie in den Erläuterungen dargestellt, werden nur die Zeiten des Arztbesuches, die in die Kernarbeitszeit fallen, als Arbeitszeit angerechnet. Praktisch führt das an diesem Tag dazu, dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeit ab 9.00 Uhr eintragen und berechnen darf.

Variante 3:

Der Mitarbeiter hat einen Termin in dem Radiologie Zentrum in Trier für eine MRT-Aufnahme um 13.30 Uhr.



Dienststelle =
BGV Trier



Fahrtzeit: 15 Min.



ärztliche Behandlung
Trier

Er fährt um 13.15 Uhr von seiner Arbeitsstelle zum Radiologie Zentrum und ist um 15.00 Uhr wieder zurück an seinem Arbeitsplatz.

Anerkennung von Arbeitszeiten:

Eine Anrechnung der aufgewendeten Zeit für diese Untersuchung erfolgt nur für den Teil der Abwesenheitszeit von der Kernzeit; d.h. die Zeit von 14.30-15.00 Uhr (=30 Minuten) wird als Arbeitszeit anerkannt.

Trier, Mai 2019