

## **PersonalRAT**

### **Ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit**

Ist eine ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit zum jeweiligen Zeitpunkt medizinisch notwendig bzw. unvermeidbar, so auch bei akuten Beschwerden, besteht ein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten. Der Anspruch besteht auch dann, wenn dem dienstliche Gründe entgegenstehen, da die Gesunderhaltung des Beschäftigten zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gehört.

Soweit Beschäftigte selbst auf die Gestaltung der Arbeitszeit Einfluss nehmen können (Flexible Arbeitszeit), sind sie nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zur Nutzung der sich daraus ergebenden Möglichkeit verpflichtet. Dies bedeutet, dass nur bei feststehender Arbeitszeit (Dienstplan) und in der Funktionszeit ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung besteht.

Ärztliche Behandlung ist jeder medizinisch begründete Arztbesuch (ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten) oder jede notwendige ärztliche Behandlung. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung. 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, Dialysebehandlungen oder Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind.

Ist die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit glaubhaft, sollte der Arbeitgeber auf einen Nachweis, z.B. eine schriftliche Bestätigung durch die/den behandelnde/n Ärztin/Arzt, verzichten. Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis, muss er die Kosten für eventuelle Gebühren übernehmen.

Um der Verantwortung für einen reibungslosen Betriebsablauf gerecht zu werden, ist jede/r Betroffene angehalten, den Arbeitsausfall durch eine ärztliche Behandlung unverzüglich und möglichst noch vor dem Fernbleiben von der Arbeit bei der/dem Vorgesetzten anzuzeigen bzw. anzeigen zu lassen.

#### Rechtsquellen:

§ 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L Arbeitsbefreiung

§ 29 Abs. 1 Buchst. f Niederschriftserklärung 14 zum TV-L

§ 16 MuSchG Ärztliches Beschäftigungsverbot

BAG 6 AZR 236/93