

Dürfen Beschäftigte während der Arbeitszeit zum Arzt?

Dürfen sie vorübergehend zu Hause bleiben, wenn ihr Kind krank ist?

Fallgestaltungen aus der Praxis:

Verwaltungsangestellter¹ A hat vormittags plötzlich starke Zahnschmerzen und geht deshalb kurzfristig während der Arbeitszeit zum Zahnarzt. Er unterbricht seine Arbeitszeit für eine Stunde. Fallvariante: A geht nach dem Arztbesuch nach Hause, da ihn sein Zahnarzt für den restlichen Tag arbeitsunfähig krankschreibt.

Erzieher E muss vormittags um 7:30 Uhr nüchtern zum Arzt, damit ihm Blut abgenommen werden kann, um die Ursachen seiner Beschwerden zu klären. Aus diesem Grund versäumt er eine halbe Stunde Arbeitszeit.

Sachbearbeiter S kommt nicht zur Arbeit, weil seine 5-jährige Tochter plötzlich erkrankt ist. Fallvariante: S kommt zu spät zur Arbeit, weil seine Mutter plötzlich erkrankt ist, die seine Tochter tagsüber betreut. Erst gegen 10:00 Uhr hat er eine andere Betreuungsperson organisiert.

Inwiefern bestehen Ansprüche auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach AVO bzw. AVR?

Gliederung der Arbeitshilfe:

1. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung vorübergehend verhindert, weil er während der Arbeitszeit einen Arzttermin für sich wahrnimmt.
2. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung nicht nur vorübergehend verhindert. Er ist arbeitsunfähig erkrankt.
3. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung vorübergehend verhindert, weil sein Kind erkrankt ist oder die Betreuungsperson wegen Krankheit ausfällt.
4. Ergebnisse zu den Fallgestaltungen – Fazit

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

1. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung vorübergehend verhindert, weil er während der Arbeitszeit einen Arzttermin für sich wahrnimmt.

Nach der Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO)² und den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) haben Beschäftigte einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn sie z.B. aufgrund eines notwendigen Arztbesuches vorübergehend an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert sind. Dies ist in § 34 Abs. 1 k) AVO und § 10 Abs. 2 h) AT AVR Caritas geregelt.

Voraussetzungen:

- Ärztliche Behandlung des Beschäftigten
- Notwendigkeit der Behandlung während der Arbeitszeit
- Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten.

Die **ärztliche Behandlung** umfasst jede Untersuchung oder Behandlung durch einen Arzt (Zahnarzt) und auch ärztlich verordnete Maßnahmen, die von Dritten durchgeführt werden, z.B. ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen.³

Ein Arztbesuch während der Arbeitszeit ist **notwendig**, wenn er aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit zwingend geboten ist oder der Arzt den Beschäftigten zu einem bestimmten Termin einbestellt und eine andere Termingestaltung von Seiten des Arztes nicht möglich ist.⁴ Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn ein Notfall vorliegt oder der Beschäftigte keinen Einfluss auf die Terminvergabe hat, weil die Untersuchung beispielsweise aus medizinischen Gründen nur zu einer bestimmten Zeit durchgeführt werden kann (z.B. Blutabnahme frühmorgens nüchtern).

Die Beschäftigten haben grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass sie Arzttermine **außerhalb ihrer Arbeitszeit** wahrnehmen. Das bedeutet, dass z.B. Beschäftigte, die eine Gleitzeitvereinbarung haben, ihre Arzttermine außerhalb ihrer Kernzeit vereinbaren, es sei denn, es handelt sich um einen Notfall.

Die Beschäftigten müssen darlegen und nachweisen können, dass die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich war, wenn der Dienstgeber einen Nachweis verlangt. Dies kann anhand einer ärztlichen Bescheinigung erfolgen. Der Arzt bescheinigt dem betreffenden Beschäftigten, dass der Arztbesuch während der Arbeitszeit notwendig war (Termin und Dauer). Evtl. Kosten der Bescheinigung trägt der Beschäftigte, da ihn die Nachweispflicht trifft.⁵

² AVO: www.diaga-mav-freiburg.de

³ Winter, in: Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TV-L, Bd. 1, § 29 Rn. 18; Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 1, § 10 AT Rn. 29

⁴ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 1, § 10 AT Rn. 30

⁵ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 1, § 10 AT Rn. 32

Ein Arztwechsel kann von den Beschäftigten nicht verlangt werden.⁶

Arbeitsfähig bedeutet, dass der Beschäftigte nicht arbeitsunfähig krankgeschrieben ist. Sollte der Beschäftigte arbeitsunfähig krank sein, liegt keine vorübergehende Arbeitsverhinderung im Sinne der AVO und AVR Caritas vor!

Die Arbeitsbefreiung erfolgt für die Dauer der ärztlichen Behandlung (inkl. Wartezeiten und evtl. Ruhezeiten in der Praxis) und der erforderlichen Wegezeiten.

Der Beschäftigte hat seinem Dienstgeber ein Verlassen des Arbeitsplatzes anzuzeigen.

Werdende Mütter haben nach dem Mutterschutzgesetz einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Arztbesuche.⁷

2. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung nicht nur vorübergehend verhindert. Er ist arbeitsunfähig erkrankt.

Ist der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, wird Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gewährt (§ 27 Abs. 1 AVO bzw. Abschnitt XII (a) Anlage 1 AVR Caritas).

„Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 26 AVO bzw. nach Maßgabe der Absätze b bis i des Abschnitt XII Anlage 1 AVR Caritas.“

Von einer Arbeitsunfähigkeit (AU) ist auszugehen, wenn der Beschäftigte seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann (z.B. nach stationärer Aufnahme im Krankenhaus) oder objektiv nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird. Die Beurteilung, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, obliegt dem behandelnden Arzt.⁸

3. Der Beschäftigte ist an der Arbeitsleistung vorübergehend verhindert, weil sein Kind erkrankt ist oder die Betreuungsperson wegen Krankheit ausfällt.

Nach der AVO und den AVR Caritas ist eine bezahlte Arbeitsbefreiung z.B. bei Erkrankung des Kindes oder Erkrankung der Betreuungsperson möglich.

a) AVO

Für ein **Kind**, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und **erkrankt**, gewährt die AVO bis zu insgesamt sieben Arbeitstagen bezahlte Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr (Alleinerziehende bis zu insgesamt 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr). Für ein erkranktes

⁶ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 1, § 10 AT Rn. 30

⁷ § 16 MuSchG: Feststellung der Schwangerschaft und Vorsorgeuntersuchungen

⁸ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe Arbeitsunfähigkeit in der Rubrik A-Z unter www.diag-mav-freiburg.de

Kind, das das 12. Lebensjahr bereits vollendet hat (= sonstiger Angehöriger), wird eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Fällt die Betreuungsperson wegen Krankheit aus, wird ebenfalls eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt.⁹

Voraussetzung für die bezahlte Arbeitsbefreiung ist, dass kein Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V besteht oder bestanden hat.¹⁰ Zudem wird die bezahlte Freistellung nur gewährt, wenn eine andere Betreuungsperson (z.B. Ehepartner, Oma) nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur Betreuung bescheinigt.

Fällt die Betreuungsperson wegen Krankheit aus, ist eine ärztliche Bescheinigung für die Notwendigkeit der Betreuung des Kindes durch den Beschäftigten nicht erforderlich.¹¹

b) AVR Caritas

Nach den AVR Caritas¹² wird eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt, wenn beispielsweise ein **Kind**, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, **schwer erkrankt**. Auch hier wird vorausgesetzt, dass im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

Zudem wird die bezahlte Freistellung – wie bei der AVO – nur gewährt, wenn eine andere Betreuungsperson (z.B. Ehepartner, Oma) nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Betreuung bescheinigt.

Fällt die **Betreuungsperson** wegen **schwerer Erkrankung** aus, wird dem Beschäftigten eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt, damit er sein Kind selbst betreuen kann; vorausgesetzt das Kind hat das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet. Eine ärztliche Bescheinigung für Notwendigkeit der Betreuung durch den Beschäftigten nicht erforderlich.¹³

Nach den AVR darf die Freistellung insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.¹⁴

⁹ Kind: § 34 Abs. 1 j) aa); sonst. Angehöriger: § 34 Abs. 1 j) bb); Betreuungsperson: § 34 Abs. 1 j) cc) AVO

¹⁰ Zur Vertiefung siehe „Kinderkrankenpflegegeld“ in der Rubrik A-Z unter www.diag-mav-freiburg.de und [Broschüre Beruf & Familie der Bistums-KODA](#)

¹¹ § 34 Abs. 1 j) cc) Satz 2 AVO

¹² § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR Caritas

¹³ § 10 Abs. 2 g) Satz 2 AVR Caritas

¹⁴ § 10 Abs. 2 g) Satz 3 AT AVR Caritas

c) Übersicht

Bez. Arbeitsbefreiung?	AVO	AVR
Kind krank →Vorrang des SGB V! (Kinderbetreuungsgeld)	Das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet	Das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet
	Erkrankung	Schwere Erkrankung
	Bis zu 7 Arbeitstagen im Kalenderjahr; Alleinerziehende bis zu 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr	Bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
Betreuungsperson krank	Erkrankung	Schwere Erkrankung
	Bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr	Bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
	-	Insgesamt max. 5 Arbeitstage!

4. Fazit

Eine bezahlte Arbeitsbefreiung für einen notwendigen Arztbesuch des Beschäftigten während der Arbeitszeit bei bestehender **Arbeitsfähigkeit** ist nach § 34 Abs. 1 k) AVO bzw. § 10 Abs. 2 h) AT AVR Caritas zu gewähren.

Für einen Arztbesuch bei bestehender **Arbeitsunfähigkeit** wird Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 27 Abs. 1 AVO bzw. Abschnitt XII (a) Anlage 1 AVR Caritas gewährt. In diesem Fall liegt keine vorübergehende Verhinderung im Sinne der AVO oder AVR Caritas vor.

Nach der AVO und den AVR Caritas ist unter bestimmten Voraussetzungen auch eine bezahlte Arbeitsbefreiung bei Erkrankung eines Kindes, eines nahen Angehörigen oder bei Erkrankung der Betreuungsperson für das Kind des Beschäftigten möglich.

Praxisfälle – Ergebnisse:

Beispielfälle	Vorübergehende Arbeitsverhinderung nach AVO bzw. AVR Caritas?
Zahnarztbesuch des Beschäftigten während der Arbeitszeit wegen Schmerzen	Ja, bezahlte Arbeitsbefreiung nach – § 34 Abs. 1 k) AVO – § 10 Abs. 2 h) AT AVR Caritas
Der Zahnarzt schreibt den Beschäftigten arbeitsunfähig krank	Nein, aber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – § 27 Abs. 1 AVO – Abschnitt XII (a) Anlage 1 AVR Caritas
Das 5-jährige Kind des Beschäftigten ist erkrankt	Ja, bezahlte Arbeitsbefreiung nach – § 34 Abs. 1 j) aa) AVO – § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR Caritas bei schwerer Erkrankung des Kindes (Vorrang des Kinderkrankenbetreuungsgeldes! →SGB V)
Die Betreuungsperson ist erkrankt (z.B. Oma)	Ja, bezahlte Arbeitsbefreiung nach – § 34 Abs. 1 j) cc) AVO – § 10 Abs. 2 g) cc) AT AVR Caritas bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson (Kind < 8 Jahren)