

Der Arztbesuch während der Arbeitszeit / Teil 1

von Dr. Thorsten Engel, LL.M.

Eine Krankheit ist nicht planbar und ein Arzttermin daher während der Arbeitszeit manchmal unvermeidbar. In diesem Zusammenhang stellt sich zum einen die Frage, ob der Arbeitgeber für die Abwesenheitszeit des Arbeitnehmers das Entgelt weiter zu zahlen hat, zum anderen, ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, diese Abwesenheitszeit nachzuarbeiten bzw. einen Abzug dieser Zeit vom Überstunden-/Mehrarbeitskonto zu dulden.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt ist § 616 BGB, der sich mit der vorübergehenden Verhinderung eines zu einer Dienstleistung Verpflichteten beschäftigt.

Dort ist geregelt, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Ein solcher Grund kann ein Arztbesuch sein. Wenn zum Zeitpunkt des Arztbesuches bereits Arbeitsunfähigkeit besteht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Besteht keine Arbeitsunfähigkeit, liegt ein persönlicher Verhinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB nur dann vor, wenn der Arztbesuch medizinisch notwendig zum jeweiligen Zeitpunkt war. Das ist bei akuten Beschwerden stets der Fall. Ist keine unmittelbare ärztliche Versorgung angezeigt, kann ein Anspruch dennoch bestehen,

wenn der Arztgang in der Arbeitszeit erforderlich ist. Erforderlichkeit ist z.B. bei ärztlich zwingend festgelegten Besuchsterminen gegeben, wie zum Röntgen oder zur Blutabnahme im nüchternen Zustand. Eine solche Erforderlichkeit liegt darüber hinaus vor, wenn der vom Dienstnehmer ausgesuchte Arzt seines Vertrauens Sprechstunden



nur in der Arbeitszeit hat. Hat der Arzt jedoch Sprechstunden, die auch außerhalb der Arbeitszeit liegen, muss der Berechtigte um einen Termin in dieser Zeit nachsuchen. In diesem Fall führt die kommentarlos hingenommene Terminierung des Besuchs in der Arbeitszeit nicht zu einem Anspruch aus § 616 BGB. Kommt der Arzt allerdings dem Wunsch nicht nach, besteht ein vergütungspflichtiges Hindernis; der Berechtigte muss nicht etwa mehrfach den Arzt bedrängen oder gar den Arzt wechseln.

Eine Besonderheit besteht allerdings bei einer betrieblichen Gleitzeitregelung. Hier gilt, dass der Berechtigte für einen Arztbesuch in der Gleitzeit keine Zeigtutschrift verlangen kann, wenn keine ausdrückliche anderweitige Regelung besteht.

Darüber hinaus haben Teilzeitkräfte nach der Rechtsprechung aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit die Möglichkeit, ihre Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit zu legen. Aber auch hier sind Ausnahmen denkbar, wie z.B. bei einer ambulanten Spezialuntersuchung im Krankenhaus.

Weiteres Tatbestandsmerkmal ist die Zeitkomponente; die Verhinderung darf nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit vorliegen. Die Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs „nicht erhebliche Zeit“ wird nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit vorgenommen. Bei Arztbesuchen ist von dem Vorliegen dieser tatbestandlichen Voraussetzung jedenfalls immer auszugehen.

Liegen mithin die Voraussetzungen des § 616 BGB vor, besteht ein Entgeltanspruch. In diesen Fällen müssen die Arbeitnehmer auch die Zeiten des Arztbesuches weder nacharbeiten noch eine Verringerung ihres Überstunden-/Mehrarbeitskontos hinnehmen.

Den Arbeitnehmern ist anzuraten, dem Arbeitgeber jeweils eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit des Termins während der Arbeitszeit zu Dokumentationszwecken vorzulegen, damit ein Streitfall erst gar nicht entsteht. Zu beachten ist jedoch, dass die Anwendung der Vorschrift des § 616 BGB ausgeschlossen werden kann. Insoweit ist ein Blick in den eigenen Arbeitsvertrag sowie die jeweils anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen erforderlich.

Der Arztbesuch während der Arbeitszeit / Teil 2

von Dr. Thorsten Engel, LL.M.

In den für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Prosper Hospitals geltenden Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) regelt § 10 Abs. 2 die Anwendbarkeit des § 616 BGB. Demnach findet gem. § 10 Abs. 2 h AVR § 616 BGB auf ärztliche Behandlungen eines Mitarbeiters Anwendung, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit

erfolgen muss.

Bei Vorliegen der oben skizzierten Voraussetzungen besteht ein Entgeltanspruch ohne Nacharbeitungspflicht und ohne Belastung des Überstunden-/ Mehrarbeitskontos.

Dr. Thorsten Engel, LL.M.
ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für

Arbeitsrecht, in der Kanzlei Korte & Partner

Weitergehende Informationen im Internet unter:

www.korte-partner.de

e-mail: info@korte-partner.de

KORTE & PARTNER

Steuerberater | Wirtschaftsprüfer | Rechtsanwälte



Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Was hat die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ mit mir zu tun? Nur allgemeine Sätze der kirchlichen Arbeitgeber? Nein!

Wer nämlich in seinen Arbeitsvertrag schaut, stellt fest, es gibt dort einen Hinweis auf die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“.

Die deutschen Bischöfe haben diese Grundordnung je einzeln, aber gleichlautend für ihre jeweilige Diözese als kirchliches Gesetz erlassen.

Die Bischöfe machen mit der Grundordnung nach innen wie nach außen deutlich, wie sie sich die Tätigkeit im kirchlichen Dienst vorstellen, was sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten und welche Bedingungen sie für diese Tätigkeit fordern.

Dazu legen sie auch fest, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für das gesamte kirchliche Arbeitsrechtssystem Geltung haben. Für die staatlichen Gerichte stellt diese „Grundordnung“ die Grundlage der kirchlichen Arbeitsverhältnisse dar.

Die ersten fünf Artikel zeigen, welche Zielrichtung alle Bestimmungen der Grundordnung haben:

- ⇒ die Sicherung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Sendungsauftrages. Dies gilt sowohl für die kirchlichen Träger, da ihnen die Verantwortung für die kirchliche Organisationsstruktur übertragen wird, dies gilt aber auch für die Beschäftigten, die je nach ihrer Stellung innerhalb der kirchlichen Einrichtung

mit ihrem persönlichen Verhalten Zeugen dieses Sendungsauftrages sein sollen. Die Verantwortung beider stellt eine Einheit dar. Kommt der Dienstgeber seiner Verantwortung nicht nach, kann er sie auch nicht vom Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin einfordern.

Artikel 1 „Grundprinzipien“

Kirchlicher Dienst steht unter dem Leitbild einer „Dienstgemeinschaft“. Dieser Begriff ist rechtlich bedeutsam! **Alle in einer Einrichtung** der Katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

Artikel 2 „Geltungsbereich“

Für alle Rechtsträger, die von den Bischöfen als kirchlicher Rechtsträger anerkannt werden und sich selbst als kirchlicher Rechtsträger der Grundordnung unterwerfen, gilt die Grundordnung. **Nur dann kann ein Rechtsträger das kirchliche Sonderrecht**, das verfassungsrechtlich besteht, (Art. 140 GG) für sich **in Anspruch nehmen**. Ansonsten gilt staatliches Arbeitsrecht und die kirchlichen Loyalitätspflichten entfallen.

.....:

www.onlineABD.de/Inhaltsverzeichnis/AnhangII