

## Arztbesuch innerhalb der Arbeitszeit: Ab wann gilt die Abwesenheit als bezahlte Dienstfreistellung?

Bei tatsächlicher Krankheit ist ein Arztbesuch innerhalb der Arbeitszeit ganz klar als bezahlte Dienstfreistellung anzuerkennen. In der Praxis kommt es jedoch nicht selten vor, dass Arzt- und Therapietermine bei weniger klaren (Krankheits-)Fällen während der Dienstzeit wahrgenommen werden. Die häufig an uns gestellte Frage, ab wann Arztbesuche bzw. Therapietermine auch rechtlich als bezahlte Freistellungen vom Dienst gelten, möchten wir Ihnen daher ausführlich beantworten.



### BEZAHLTE FREISTELLUNG STEHT NUR BEI UNMÖGLICHKEIT EINES ARZTBESUCHES IN DER FREIZEIT ZU

Generell sind ArbeitnehmerInnen dazu verpflichtet, ihre persönlichen Angelegenheiten in ihrer Freizeit zu erledigen. Nur in Fällen, in denen ihnen dies nicht möglich ist (v. a. bei akuten Schmerzen und eingeschränkten Ordinationszeiten), besteht für den innerhalb der Normalarbeitszeit liegenden Zeitraum ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vom Dienst. Bei vereinbarter Gleitzeit gilt die fiktive Normalarbeitszeit als entsprechender Referenzzeitraum.

Zu den bezahlungspflichtigen Dienstverhinderungszeiten zählen dabei auch die notwendigen Wegzeiten zwischen Betrieb und Ordination. Wegzeiten zwischen dem eigenen Wohnort und der Ordination sind hingegen nur in Ausnahmefällen als bezahlungspflichtige Arbeitszeit anzuerkennen (z. B. wenn die Arbeit im Betrieb vor bzw. nach dem Ordinationsbesuch innerhalb der Normalarbeitszeit nicht möglich war). Da ArbeitnehmerInnen das Recht auf eine freie Arztwahl zusteht, kommt es unter Umständen auch dazu, dass sehr große Hin- und Rückwege in Kauf genommen werden. ArbeitgeberInnen steht es in solchen Fällen jedoch zu, die bezahlungspflichtige Wegzeit auf ein angemessenes Ausmaß zu begrenzen (z. B. maximal je eine Stunde pro Fahrtrichtung).

### BEWUSSTSEINSBILDUNG BEI MITARBEITERINNEN ALS VORBEUGENDE MASSNAHME

Die Praxis zeigt, dass MitarbeiterInnen die prinzipielle Pflicht zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten in der Freizeit manchmal nicht bewusst ist. Um etwaigen Konfliktthemen vorzubeugen, sollte daher eine ausreichende Aufklärungsarbeit im Betrieb erfolgen (z. B. Rundmail, individuelles Schreiben, Aushang, etc.). Wird eine Dienstverhinderung tatsächlich nicht ausreichend begründet bzw. wird dafür kein entsprechender Nachweis erbracht, so ist diese als Zeitminus zu verbuchen.

#### UNSER TIPP

Klären Sie Ihre MitarbeiterInnen gut über die gesetzlichen Regelungen zu einem Arztbesuch während der Arbeitszeit auf. Zusätzliches Bewusstsein kann dabei auch durch die Einführung einer Nachweispflicht geschaffen werden, sofern Arztbesuchszeiten auszufern scheinen und daher eine strengere Vorgehensweise gewählt werden soll.