

Arztbesuche

Grundsätze der bezahlten Freistellung vom Dienst



Foto: Kronberger ©Stefan Häusler

Autorin
Birgit Kronberger
 Geschäftsführerin des Vorlagenportals für Arbeitsrecht und Personalverrechnung (www.vorlagenportal.at), Personalverrechnung & Arbeitsrecht (Vienna CityTax Steuerberater GmbH), Buchautorin



www.hrm.at/profiles/birgit-kronberger



Foto: Kraft ©Stefan Häusler

Autor
Rainer Kraft
 Jurist, Vortragender, FH-Lektor, Buchautor, Geschäftsführer des Vorlagenportals für Arbeitsrecht und Personalverrechnung (www.vorlagenportal.at), Konsulent Auditreu Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.



www.hrm.at/profiles/rainer-kraft

Eine in der Praxis häufig gestellte Frage ist, ob und in welchem Ausmaß Arbeitnehmer Arztbesuche, Therapietermine, Zahnbehandlungen und dergleichen während der Arbeitszeit wahrnehmen dürfen. Unklar ist zudem häufig, inwieweit die Wegzeiten zum und vom Arzt als fortzahlungspflichtige Zeiten zu werten sind. Wie so oft bei arbeitsrechtlichen Fragen lautet die Antwort: „Es kommt darauf an“. Zur Orientierung stellen wir die wesentlichen Grundsätze zur Fragestellung dar und erläutern diese anhand konkreter Fallvarianten.

A. Die rechtlichen Grundlagen

Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge behalten den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie

- ▶ durch **wichtige persönliche Gründe**
- ▶ **ohne Verschulden**
- ▶ während einer **verhältnismäßig kurzen Zeit** (laut Rechtsprechung in der Regel bis zu einer Woche pro Anlassfall)
- ▶ an der Leistung ihrer Dienste **verhindert** sind.

So sieht es das Angestelltengesetz (§ 8 Abs. 3 AngG) beziehungsweise das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (§ 1154b Abs. 5 ABGB) vor. Unter diese Generalklausel für persönliche Dienstverhinderungen können auch notwendige Arztbesuche einschließlich ambulatorischer Behandlungen, Therapien und Zahnbehandlungen fallen, sofern diese außerhalb eines Krankenstandes erfolgen. Besucht der Arbeitnehmer einen Arzt während

eines laufenden Krankenstandes, sind hingegen die Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankenstand anzuwenden (§ 8 Abs. 1 und 2 AngG, Entgeltfortzahlungsgesetz, § 17a BAG).

Regelungen zur persönlichen Dienstverhinderung aufgrund von Arztbesuchen finden sich auch in einigen Kollektivverträgen. Bei **Angestellten** ist darauf zu achten, dass Regelungen, die von § 8 Abs. 3 AngG abweichen, nur für die Angestellten günstiger sein, nicht aber einschränkend wirken dürfen (vgl. § 40 AngG). Bei **Arbeitern und Lehrlingen** war es demgegenüber bisher möglich, dass Kollektivverträge schlechterstellende Regelungen über die Fortzahlungsansprüche bei persönlichen Verhinderungen trafen (zum Beispiel Einschränkung des Fortzahlungsanspruchs auf ein bestimmtes stundenmäßiges Kontingent pro Jahr). Derartige schlechterstellende kollektivvertragliche Regelungen haben aber seit 1. Juli 2018 ihre Gültigkeit verloren, da ab diesem Zeitpunkt das gesetzliche „Angleichungspaket“ wirkt (§ 1154b Abs. 5 ABGB).

B. Die wesentlichen Grundsätze für die betriebliche Praxis

Als Hilfestellung für den betrieblichen Alltag lassen sich aus der einschlägigen Fachliteratur die folgenden **Grundsätze** zusammenfassen:

- ▶ Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur dann, wenn der Arztbesuch, Behandlungs- oder Therapietermin **nicht in der Freizeit möglich** ist (zum Beispiel wegen akuter Schmerzen oder aufgrund eingeschränkter Ordinationszeiten des Arztes beziehungsweise Instituts). Der Arbeitnehmer muss sich also – von Akutfällen abgesehen – darum **bemühen, einen Termin außerhalb seiner Arbeitszeit** zu erhalten (siehe zum Beispiel Heinz-Ofner, Andere wichtige Dienstverhinderungsgründe des

Arbeitnehmers, DRdA 2008, Heft 2/2008, Seite 118).

- ▶ Zur bezahlungspflichtigen Dienstverhinderung gehören die bei **zumutbaren Dispositionen** für den Arztbesuch erforderliche Zeit samt Wegzeit. Somit zählen auch die **notwendigen Wegzeiten zwischen Betrieb und Arzt (und retour)** dazu, sofern diese Zeiten in die Normalarbeitszeit fallen. Wegzeiten zwischen Wohnung und Arzt zählen hingegen nur ausnahmsweise als bezahlungspflichtige Zeit (Näheres dazu weiter unten im Punkt C.).
- ▶ Der Arbeitnehmer hat das **Recht auf freie Arztwahl**. Er muss daher nicht seinen Vertrauensarzt wechseln, um einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu bekommen. Arbeitgeber müssen Mitarbeitern zugestehen, den Arzt ihres Vertrauens aufzusuchen, auch wenn ein anderer in der Nähe befindlicher Arzt desselben Faches Ordinationszeiten aufweist, die einen Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit ermöglichen würden.
- ▶ Allerdings darf der **Grundsatz der freien Arztwahl auch nicht unverhältnismäßig überspannt** werden. Die freie Arztwahl kann daher nur in besonderen Ausnahmefällen zu einer erheblichen zeitlichen Ausweitung der Verhinderung zu Lasten des Arbeitgebers führen (Schrank, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Seite 350). Wählt der Arbeitnehmer daher ohne triftigen Grund einen Arzt in ungewöhnlicher Entfernung (zum Beispiel ein gebürtiger Kärntner, der in Wien arbeitet, sucht seinen Kärntner Lieblingsarzt auf), steht es dem Arbeitgeber in der Regel frei, die bezahlungspflichtige Wegzeit auf ein angemessenes Ausmaß zu begrenzen (zum Beispiel je eine Stunde für den Hin- und Rückweg), sodass sich der Arbeitnehmer für die restliche Zeit Zeitausgleich oder Urlaub nehmen muss.
- ▶ Wenn zwischen sich wiederholenden **gleichartigen Dienstverhinderungen** (zum Beispiel mehrere Arzt- oder Therapiebesuche wegen desselben Leidens) nur wenige Tage oder Wochen

liegen, sind sie „zusammenzurechnen“. Das bedeutet, dass nach Ausschöpfung der Höchstentgeltdauer (in der Regel: Stundenausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit) kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht (vgl. OGH 5. 9. 1967, 4 Ob 34/67; Laminger, Sonstige Dienstverhinderungsgründe von A-Z, Verlag LexisNexis [2003], Seite 51).

Beispiel 1

Die Personalverrechnerin Julia Bikram (Teilzeit 20 Stunden/Woche), die seit einigen Monaten unter hartnäckigen Rückenschmerzen leidet, nimmt eine ärztlich verordnete Physiotherapie (zehn Termine) in Anspruch. Ein Therapietermin umfasst (einschließlich erforderlicher Wegzeiten) jeweils 2,5 Stunden wöchentlich.

Ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung für die gesamte Behandlungsdauer verpflichtet?

Lösung:

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung aus wichtigen persönlichen Gründen (zum Beispiel ärztlich verordnete Physiotherapie) besteht pro Anlassfall im Ausmaß einer wöchentlichen Arbeitszeit. Im Falle einer 20-Stunden-Teilzeitkraft umfasst das fortzahlungspflichtige Ausmaß pro Verhinderungsfall daher bis zu 20 Abwesenheitsstunden. Die physikalischen Behandlungen (einschließlich erforderlicher Wegzeiten) sind im konkreten Fall allerdings zusammenzurechnen, da sie auf derselben medizinischen Ursache (Rückenleiden) beruhen.

Die Arbeitnehmerin hat daher für die physiotherapiebedingten Abwesenheiten nur so lange Anspruch auf Entgeltfortzahlung, bis das Ausmaß von 20 Stunden (im konkreten Fall also nach acht Physiotherapieterminen) erreicht ist. Für die darüber hinausgehenden Abwesenheitszeiten steht kein Entgeltanspruch zu. Die Arbeitnehmerin hat sich daher für diesen Zeitraum in der Regel Zeitausgleich zu nehmen.

C. Sonderproblem: Wegzeiten zum beziehungsweise vom Arzt

Ein besonderes Problem stellt sich im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Wegzeiten, wenn der **Arbeitnehmer direkt**

von zu Hause zum Arzt – oder umgekehrt – fährt, zum Beispiel weil es sich seiner Ansicht nach „nicht auszahlt“, dazwischen den Betrieb aufzusuchen. Die bisherige Rechtsprechung und Fachliteratur gehen auf eine derartige Konstellation gar nicht ein. Die folgenden Hinweise beruhen daher auf allgemeinen arbeitsrechtlichen Überlegungen und dem Bestreben nach einer Lösung, die beiden Interessen Rechnung trägt. Die künftige Rechtsprechung dazu bleibt selbstverständlich noch abzuwarten.

An sich ist davon auszugehen, dass die Direktfahrt zwischen Wohnung und Arzt (anstelle des zwischenzeitigen Aufsuchens des Betriebes) im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers liegt. Er erspart sich in aller Regel Wegzeiten und gegebenenfalls auch finanzielle Aufwendungen (Fahrtkosten). Eine sachgerechte und plausible Differenzierung muss unseres Erachtens daher daran anknüpfen, ob das Direktfahren zwischen Wohnung und Arzt

- ▶ **auf dienstlichen Gründen** oder
- ▶ **auf einem freien Willensentschluss des Arbeitnehmers**

beruht. Diese Unterscheidung ist auch daraus abzuleiten, dass § 8 Abs. 3 AngG beziehungsweise § 1154b Abs. 5 ABGB einen Entgeltfortzahlungsanspruch nur für unverschuldete Verhinderungen vorsieht und der Arbeitnehmer sich aufgrund seiner Treuepflicht bemühen muss, die bezahlte Freistellungszeit und die damit verbundene Belastung des Arbeitgebers so gering wie möglich zu halten.

Von entscheidender Bedeutung ist daher insbesondere, ob dem Arbeitnehmer das **Aufsuchen des Betriebs vor beziehungsweise nach dem Arztbesuch innerhalb der Arbeitszeit möglich gewesen wäre**. Bei dieser Beurteilung kommt es auf die konkrete Arbeitszeiteinteilung (zum Beispiel gemäß Dienstplan) an, bei Gleitzeitmitarbeitern ist als Maßstab die fiktive Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Beispiel 2

Erscheint der Arbeitnehmer vor oder nach dem Arztbesuch nicht im Betrieb, um sich die Mühe oder Kosten der doppelten Fahrt („Hin- und Herfahren“) zu ersparen, handelt es sich um eine freie Entscheidung des Arbeitnehmers.

In derartigen Fällen muss das Unternehmen dem Arbeitnehmer keine Wegzeit, sondern nur die reine Aufenthaltszeit beim Arzt gutzuschreiben.

Beispiel 3

Liegt hingegen ein dienstlicher Grund für das Nichtaufsuchen des Betriebs vor, ist dem Arbeitnehmer auch die fiktive Dauer für die Strecke zwischen Arzt und Betrieb gutzuschreiben. Dies trifft zum Beispiel zu, wenn der zuständige Vorgesetzte angeordnet hat, dass der Arbeitnehmer nach dem Arztbesuch nicht mehr in die Arbeit kommen soll. Gleiches gilt, wenn der Arbeitsplatz nach dem Arztbesuch nicht mehr innerhalb der Arbeitszeit erreichbar wäre (bei Gleitzeit: innerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit).

Beschreiben wir die dargestellten Grundsätze an den Beispielen von Gleitzeitmitarbeitern. Diese sind – anonymisiert und leicht adaptiert – unserer Beratungspraxis entnommen. Nehmen wir bei allen Beispielen an, dass der Arbeitnehmer – aufgrund der Dringlichkeit des Arztbesuchs oder eingeschränkter Ordinationszeiten – keinen Arzttermin außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit erhalten konnte.

Beispiel 4

Gleitzeitmitarbeiter, Dienstort 1010 Wien, fiktive Normalarbeitszeit 8 bis 16.45 Uhr. Der Arbeitnehmer verlässt den Betrieb um 14 Uhr, um zum HNO-Arzt nach Mistelbach zu fahren (Fahrzeit 45 Minuten). Der Termin beim HNO-Arzt dauert laut Zeitbestätigung (einschließlich Wartezeit) von 15 bis 16.30 Uhr.

Nach dem Arzttermin fährt der Arbeitnehmer direkt nach Hause (Wolkersdorf), wo er um 16.50 Uhr eintrifft.

Welche Zeit ist dem Arbeitnehmer als fortzahlungspflichtige Arztbesuchszeit anzurechnen?

Lösung:

Nach dem Arzttermin wäre es dem Arbeitnehmer zeitlich nicht mehr möglich, den Arbeitsplatz nochmals innerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit aufzusuchen (Fahrzeit 45 Minuten: Arbeitsplatz würde erst um 17.15 Uhr erreicht werden). Dem Arbeitnehmer ist daher die Zeit bis 16.45 Uhr (Ende der fiktiven Normalarbeitszeit) gutzuschreiben.

Beispiel 5

Gleitzeitmitarbeiter, Dienstort 1010 Wien, fiktive Normalarbeitszeit 8 bis 16.45 Uhr.

Der Arbeitnehmer verlässt den Betrieb um 15.30 Uhr, um zum HNO-Arzt nach Mistelbach zu fahren (Fahrzeit 45 Minuten).

Der Termin beim HNO-Arzt dauert laut Zeitbestätigung (einschließlich Wartezeit) von 16.30 bis 17.45 Uhr.

Nach dem Arzttermin fährt der Arbeitnehmer direkt nach Hause (Wolkersdorf), wo er um 18.05 Uhr eintrifft.

Welche Zeit ist dem Arbeitnehmer als fortzahlungspflichtige Arztbesuchszeit anzurechnen?

Lösung:

Der Arzttermin dauert bis 17.45 Uhr. Dem Arbeitnehmer ist aber maximal die Zeit bis zum Ende der fiktiven Normalarbeitszeit, somit bis 16.45 Uhr, gutzuschreiben.

Beispiel 6

Gleitzeitmitarbeiter, Dienstort 1010 Wien, fiktive Normalarbeitszeit 8 bis 16.45 Uhr.

Der Arbeitnehmer fährt in der Früh (um 8.05 Uhr) direkt von zu Hause aus (Wolkersdorf) zum HNO-Arzt nach Mistelbach (20 Minuten Fahrzeit).

Der Termin beim HNO-Arzt dauert laut Zeitbestätigung (einschließlich Wartezeit) von 8.30 bis 9.30 Uhr.

Nach dem Arzttermin fährt der Arbeitnehmer in den Betrieb (Fahrzeit 45 Minuten) und trifft dort um 10.15 Uhr ein.

Welche Zeit ist dem Arbeitnehmer als fortzahlungspflichtige Arztbesuchszeit anzurechnen?

Lösung:

Vor dem Arzttermin (8.30 Uhr) wäre ein Aufsuchen des Betriebs innerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit (Beginn 8 Uhr) nicht mehr möglich. Maßstab ist daher der Beginn der fiktiven Normalarbeitszeit. Dem Arbeitnehmer ist somit die Zeit von 8 bis 10.15 Uhr gutzuschreiben.

Beispiel 7

Gleitzeitmitarbeiter, Dienstort 1010 Wien, fiktive Normalarbeitszeit 8 bis 16.45 Uhr.

Der Arbeitnehmer fährt in der Früh (um 10 Uhr) direkt von zu Hause aus (Wolkersdorf) zum HNO-Arzt nach Mistelbach (20 Minuten Fahrzeit).

Der Termin beim HNO-Arzt dauert laut Zeitbestätigung (einschließlich Wartezeit) von 10.30 bis 11.45 Uhr.

Nach dem Arzttermin fährt der Arbeitnehmer in den Betrieb (Fahrzeit 45 Minuten) und trifft dort um 12.30 Uhr ein.

Welche Zeit ist dem Arbeitnehmer als fortzahlungspflichtige Arztbesuchszeit anzurechnen?

Lösung:

Vor dem Arzttermin (10.30 Uhr) wäre ein Aufsuchen des Betriebs innerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit (Beginn 8 Uhr) theoretisch möglich. Wenn sich der Arbeitnehmer entschließt, vor dem Arzttermin nicht in die Arbeit zu fahren, um sich das mühsame „Hin- und Herfahren“ zu ersparen, liegt das in seinem eigenen Verantwortungsbereich (privat veranlasste Entscheidung „aus Bequemlichkeit“ und kein dienstlicher Grund). Er hat daher unseres Erachtens keinen Anspruch auf Anrechnung der zu Hause verbrachten Zeit und der Wegzeit zum Arzt. Gutzuschreiben ist daher lediglich die Zeit vom Beginn des Arzttermins (10.30 Uhr) bis zur Ankunft im Betrieb (12.30 Uhr).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten: Für Arztbesuche (Behandlungs- und Therapietermine) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn ein Termin nicht in der Freizeit möglich oder zumutbar ist (zum Beispiel aufgrund eingeschränkter Ordinationszeiten des Arztes) oder ein akuter medizinischer Behandlungsbedarf vorliegt (zum Beispiel eine drohende Gesundheitsgefährdung oder Schmerzen).

Zur bezahlungspflichtigen Dienstverhinderung gehört in aller Regel auch die für den Arztbesuch erforderliche Wegzeit zwischen Betrieb und Arzt (sowie retour), sofern diese Zeit in die Normalarbeitszeit fällt. Hingegen zählen Wegzeiten des Arbeitnehmers, die dieser vor oder nach dem Aufsuchen der Arbeit direkt zwischen Wohnung und Arzt zurücklegt, nur dann als bezahlungspflichtige Zeit, wenn es für die Direktfahrten nachvollziehbare dienstliche Gründe gibt (zum Beispiel wenn der Arbeitsplatz vor beziehungsweise nach dem Arztbesuch ohnehin nicht mehr innerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar wäre).