

## Umgang mit ärztlichen Behandlungen während der Arbeitszeit

Der Vergütungsanspruch eines/einer Angestellten der Goethe-Universität erlischt nicht, wenn er oder sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner/ihrer Person liegenden Grund (z.B. notwendigen Arztbesuch) ohne eigenes Verschulden an der Ausführung seiner Dienstleistung für den Arbeitgeber verhindert wird (§ 29 TV-G-U i.V.m. § 616 BGB).

Muss eine ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit stattfinden, so wird die Abwesenheitszeit inklusive erforderlicher Wegzeiten als Arbeitszeit anerkannt.

Entscheidend ist jedoch, dass die ärztliche Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und damit zwingend in die Arbeitszeit fällt. Der oder die Beschäftigte hat jedoch zunächst dafür zu sorgen, eine Behandlung außerhalb der Arbeitszeit bzw. bei Gleitzeit der Kernarbeitszeit zu organisieren (also z.B. an freien Tagen, vor Arbeitsbeginn...). Besteht keine Möglichkeit, den Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen, z.B. aufgrund der Art der Untersuchung oder aufgrund der Terminplanung des Arztes bzw. der Ärztin, ist die Freistellung von der regulären Dienstleistungspflicht (Arbeit), ggf. gegen ärztliche Bescheinigung oder einen sonstigen geeigneten Nachweis, zu gewähren.

Dieser Freistellungsanspruch von der Arbeit setzt voraus, dass Arbeitspflicht besteht und die ärztliche Arbeitsbefreiung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die ärztliche Behandlung umfasst jede Untersuchung oder Behandlung durch einen Arzt / eine Ärztin, auch dann, wenn es sich um Maßnahmen wie z.B. Massagen oder therapeutische Maßnahmen durch Dritte handelt, soweit sie ärztlich verordnet sind. Hierzu gehören auch Maßnahmen der ambulanten Rehabilitation.

Ein Freistellungsanspruch besteht nicht, wenn der/die Beschäftigte bereits arbeitsunfähig erkrankt ist und im Rahmen seiner Krankmeldung einen Arzt aufsucht, da dies einen eigenständigen Freistellungsanspruch nach § 22 TV-G-U auslöst.

Ob die Voraussetzungen des § 29 TV-G-U vorliegen, insbesondere also die Frage, ob die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen musste, ist in einem ersten Schritt durch den/die direkte/n Vorgesetzten zu beurteilen. Sofern der oder die Vorgesetzte begründete Zweifel hieran hat, kann sich diese/r das Vorliegen der Voraussetzungen durch den/die Beschäftigte/n nachweisen lassen. Sofern der Nachweis durch eine ärztliche Bescheinigung (darüber, dass der Arztbesuch tatsächlich während der Arbeitszeit stattfand und dieser nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich war) erfolgen soll, ist diese in einem verschlossenen Umschlag durch den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte über die vorgesetzte Person an die Personalabteilung zu senden. Diese entscheidet auf der Grundlage des Nachweises über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 29 TV-G-U.