



## Hinweise zur Arbeitsunfähigkeit und ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit

### 1. Arbeitsunfähigkeit

- Erkrankt ein Mitarbeiter und ist deshalb arbeitsunfähig, so ist er verpflichtet, dem Vorgesetzten die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, bzw. spätestens am folgenden Arbeitstag mitzuteilen.
- Bei einer Erkrankung von mehr als drei Kalendertagen (bei Beschäftigten nach TV-L) bzw. von mehr als drei Arbeitstagen (bei Beamten) hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag beim zuständigen Vorgesetzten vorzulegen.

⇒ **Auch wenn eine Bescheinigung für die ersten drei Kalender-/ Arbeitstage grundsätzlich nicht vorgelegt werden muss, erfordert die Abwesenheit des Mitarbeiters, dass eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.**  
**In begründeten Fällen ist der Vorgesetzte, nach Abstimmung mit dem Personaldezernat, berechtigt, die ärztliche Bescheinigung schon früher zu verlangen, bspw. in Fällen, in denen der Mitarbeiter wiederholt an Montagen, Freitagen oder sog. Brückentagen wegen vermeintlicher Arbeitsunfähigkeit der Arbeit fernbleibt.**

### 2. Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Tages

- Nimmt ein Mitarbeiter zunächst die Arbeit auf, muss sie im Laufe des Tages jedoch krankheitsbedingt einstellen, gilt der gesamte Tag als arbeitsunfähig.
- Für diesen Tag wird die Regelarbeitszeit zu Grunde gelegt. An diesem Tag bereits geleistete Stunden können bei Gleitzeit nicht als Mehrzeiten dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- In Abstimmung mit dem Vorgesetzten besteht jedoch auch die Möglichkeit im Rahmen der Regelungen zur Arbeitszeit (bspw. gleitende Arbeitszeit) die Arbeit, unter Inkaufnahme entsprechender Minderzeiten, früher zu beenden.

### 3. Ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit

- Grundsatz: Auch bei ärztlicher Behandlung darf der Mitarbeiter nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten von der Arbeit fernbleiben.
- Für den Fall, dass eine ärztliche Behandlung außerhalb der (Kern-)Arbeitszeit nicht möglich ist, erfolgt eine bezahlte Freistellung (von der Kernarbeitszeit) für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
- Der Mitarbeiter hat einen Nachweis darüber vorzulegen, dass ein anderer Termin außerhalb der (Kern-)Arbeitszeit unmöglich gewesen ist.
- Unmöglichkeit liegt insbesondere vor:
  - bei Dringlichkeit (akute Schmerzen, notwendige sofortige Behandlung),
  - bei konkreter Vorgabe von Behandlungszeiten durch den Arzt (nüchtern, früh,...)
  - wenn eine andere Terminvergabe wegen Bedingungen der Arztpraxis nicht möglich ist
- zu beachten:
  - Der Nachweis über die Abwesenheitszeit ist durch eine schriftliche Bescheinigung des Arztes oder in sonst glaubhafter Weise zu führen.
  - Wenn sich Arztbesuche nicht aufschieben lassen bzw. wenn der Mitarbeiter zu bestimmten Tageszeiten bestellt wird, ist er verpflichtet, einen frühen oder späten Termin zu wählen, damit der Arbeitgeber durch die notwendigen Wegezeiten nicht zusätzlich belastet wird.
  - In Dienststellen mit gleitender Arbeitszeit sollte der Arztbesuch während der Kernarbeitszeit die Ausnahme darstellen, da private Termine auf Grund der gleitenden Beginn- und Endzeiten außerhalb der Kernzeit wahrgenommen werden können.