

Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen Durchführungshinweise zu § 52 BAT-O bzw. § 33 MTArb-O in der seit 1. Juli 1996 geltenden Fassung

Az.: 14-P2160-12/9-442

Vom 20. März 1997

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 17. Juli 1996 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) und den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 17. Juli 1996 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O) (Amtsblatt des SMF Nr. 10/1996 S. 213) sind mit Wirkung vom 1. Juli 1996 u. a. § 52 BAT-O und § 33 MTArb-O geändert worden. Zum Vollzug des § 52 BAT-O bzw. § 33 MTArb-O ergehen nach Abstimmung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder folgende Durchführungshinweise:

I Zu § 52 BAT-O

1 Allgemeines

Nach § 616 Satz 1 BGB wird der zur Dienstleistung Verpflichtete (z. B. der Angestellte) des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Diese Vorschrift, die für Fälle gilt, in denen der Angestellte aus bestimmten persönlichen Gründen – unbeschadet sonstiger gesetzlicher Regelungen (z. B. Entgeltfortzahlungsgesetz) – an der Arbeitsleistung verhindert wird, ist tarifvertraglich abdingbar (vgl. zuletzt Urteil des BAG vom 24. November 1988 – 6 AZR 423/86 – AP Nr. 4 zu § 52 BAT –).

Dies ist durch die ausdrückliche Erwähnung des § 616 BGB in der Neufassung des **Absatzes 1** des § 52 verdeutlicht worden. Durch die enumerative Aufzählung der Anlässe der Freistellung von der Arbeit wird klargestellt, daß über die tariflich vorgesehenen Freistellungen hinaus keine weiteren Ansprüche nach § 616 BGB bestehen.

Gegenüber dem bisherigen Recht (§ 52 Abs. 2 in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung) sind der Katalog der Anlässe der Arbeitsfreistellung sowie die Dauer der Arbeitsbefreiung eingeschränkt worden. Für die Zeiten der Arbeitsbefreiung werden generell die Vergütung (§ 26 BAT-O) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Absatz 2 setzt voraus, daß für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten eine Arbeitsbefreiung bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Tarifvorschrift regelt lediglich die Bezahlung der Zeit des Arbeitsausfalls, sie regelt selbst nicht einen tariflichen Anspruch auf Freistellung.

2 Zu § 52 Abs. 1

Der neue Absatz 1 enthält gegenüber dem Absatz 2 a.F. für folgende Anlässe **keine** bezahlten Freistellungen mehr:

- Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand aus persönlichen Gründen (Buchst. a a.F.),
- Eheschließung des Angestellten (Buchstabe d a.F.),

- Einsegnung, Erstkommunion, entsprechende religiöse oder weltanschauliche Feier und Eheschließung eines Kindes des Angestellten (Buchstabe i a.F.),
- Silberne Hochzeit des Angestellten (Buchstabe k a.F.).

Die Möglichkeit, für diese Anlässe **unbezahlte** Arbeitsbefreiung zu gewähren, bleibt unberührt (vgl. § 52 Abs. 3 Unterabs. 2).

Die Freistellung nach Absatz 1 erfolgt – mit Ausnahme des Buchstaben f dieser Vorschrift – für volle Arbeitstage. Bricht der Angestellte jedoch aus einem der aufgeführten Anlässe seine Arbeit im Verlaufe eines Arbeitstages ab, zählt dieser Tag als Freistellungstag bzw. als erster Freistellungstag, sofern kein Ausgleich durch Mehrarbeitszeit (Abgeltung von anrechenbaren Zeitguthaben) möglich ist.

Zu den Freistellungen nach neuem Recht wird auf folgendes hingewiesen:

- 2.1 Der Anlaß der Freistellung nach **Buchstabe a** (Niederkunft der Ehefrau) entspricht der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Regelung in Absatz 2 Buchst. e a.F.; es ist jedoch nicht (mehr) erforderlich, daß die Ehefrau mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebt. Somit ist ein Anspruch auch bei Getrenntleben der Ehegatten (§ 1361 BGB) gegeben. Für die Niederkunft der Lebensgefährtin kann bezahlte Arbeitsbefreiung jedoch auch weiterhin nicht gewährt werden (vgl. Urteil des BAG vom 25. Februar 1987 – 8 AZR 430/84 – AP Nr. 3 zu § 52 BAT).

Der Umfang der Freistellung beträgt – auch bei Mehrlingsgeburten – einen Arbeitstag (bisher zwei Arbeitstage).

- 2.1.1 Es ist nicht erforderlich, daß die Arbeitsbefreiung an dem Tag der Niederkunft selbst gewährt wird. Die Arbeitsbefreiung sollte jedoch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlaß stehen.

Beispiel 1:

Die Ehefrau des Angestellten, der in der Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag arbeitet, entbindet in einem Krankenhaus an einem Montag und wird am Freitag derselben Woche entlassen.

Die Arbeitsbefreiung kann auf Wunsch des Angestellten an dem Freitag gewährt werden.

- 2.1.2 Der Freistellungsanspruch steht auch dann zu, wenn die Niederkunft auf einen für den Angestellten arbeitsfreien Tag fällt. Die bisher in Absatz 2 Unterabs. 3 a.F. enthaltene Einschränkung ist in den neuen Absatz 1 nicht (mehr) aufgenommen worden.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch entbindet die Ehefrau an einem Samstag und wird am Mittwoch der nächsten Woche aus dem Krankenhaus entlassen.

Die Arbeitsbefreiung kann auf Wunsch des Angestellten an dem Mittwoch gewährt werden.

- 2.2 Die bisher in Absatz 2 Buchst. f und g a.F. aufgeführten Todesfälle sind in dem neuen **Buchstaben b** auf den Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils eingeschränkt worden. Unter „Elternteil“ sind nur die leiblichen Eltern zu verstehen. Adoptiveltern haben die Rechtsstellung leiblicher Eltern, wobei das familienrechtliche Verhältnis zu den leiblichen Eltern mit der Adoption jedoch erloschen ist.
Nicht erfaßt sind Schwiegereltern, Großeltern, Stiefeltern und Pflegeeltern. Auch nicht erfaßt sind Kindeskel (Enkel), Pflegekinder und Schwiegerkinder.
 Der Umfang der Arbeitsbefreiung beträgt insgesamt zwei Arbeitstage.
 Die Ausführungen in Nrn. 2.1.1 und 2.1.2 gelten entsprechend.
- 2.3 Anlaß für eine Freistellung nach **Buchstabe c** ist der Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort. Handelt es sich um einen privat veranlaßten Umzug oder um einen Umzug an demselben Ort, ist eine bezahlte Arbeitsbefreiung nicht mehr möglich. Das Erfordernis des eigenen Hausstandes ist nicht mehr aufgenommen worden.
 Der Umfang der Arbeitsbefreiung beträgt einen Arbeitstag.
 Die Ausführungen in Nrn. 2.1.1 und 2.1.2 gelten entsprechend.
- 2.4 Die Arbeitsbefreiung nach **Buchstabe d** (25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum) ist nach Voraussetzung und Umfang unverändert geblieben.
 Die Ausführungen in Nrn. 2.1.1 und 2.1.2 gelten entsprechend.
- 2.5 Die Fälle der Arbeitsbefreiung wegen schwerer Erkrankung nach **Buchstabe e** Doppelbuchst. aa bis cc sind gegenüber Absatz 2 Buchst. l und m a.F. in ihren Voraussetzungen umgestaltet und in ihrer Dauer reduziert worden.
 Die Regelung erfaßt alle Fälle einer schweren Erkrankung aufgrund derer dem Angestellten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden kann. Die Dauer der Freistellung ist je nach Anlaß unterschiedlich und darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Freistellung dient nur der kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der notwendigen Pflege oder Betreuung und der Organisation der weiteren Pflege des Erkrankten oder der Betreuung seines Kindes durch eine andere Person. Die Freistellung ist daher nur möglich, wenn eine andere Person zur Übernahme dieser Aufgabe nicht sofort zur Verfügung steht und – in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb – eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, welche die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten (bzw. einer anderen Person) zur vorläufigen Pflege bestätigt. In dem Fall des Doppelbuchstaben cc ist diese Notwendigkeit wegen des Alters oder wegen der Behinderung des Kindes des Angestellten unterstellt. Daß eine andere Person nicht sofort zur Übernahme der Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, hat der Angestellte in allen Fällen der Doppelbuchstaben aa bis cc darzulegen.
- 2.5.1 Die bisherige Arbeitsbefreiung bei schwerer Erkrankung des Ehegatten (Absatz 2 Buchst. l Doppelbuchst. aa a.F.) ist in **Unterabsatz 1 Doppelbuchst. aa** auf Angehörige ausgedehnt worden. Voraussetzung ist

jedoch, daß der Angehörige mit dem Angestellten in demselben Haushalt lebt. Der Begriff des Angehörigen ist hier ebenso zu verstehen wie in § 15 b bzw. § 50 BAT-O. Danach kann die Definition des § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes herangezogen werden. Angehörige sind somit insbesondere Verlobte, Ehegatten, Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister des Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Für die Pflege eines schwererkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird, obwohl es zu dem Personenkreis im Sinne des § 20 Abs. 5 VwVfG rechnet, nicht Freistellung nach Doppelbuchst. aa, sondern nach der besonderen Regelung des Doppelbuchstaben bb gewährt. Das trifft auch in den Fällen zu, in denen kein Anspruch nach Doppelbuchstabe bb besteht, weil im laufenden Kalenderjahr ein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

Der Umfang der Arbeitsbefreiung beträgt einen Arbeitstag im Kalenderjahr.

Beispiel 3:

Die Ehefrau des Angestellten und seine im selben Haushalt lebende Schwiegermutter werden gleichzeitig schwer krank.

Der Angestellte hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag im Kalenderjahr. (Dies gilt auch, wenn die beiden Erkrankungen nacheinander liegen.)

- 2.5.2 In **Doppelbuchstabe bb** ist die Altersgrenze auf das zwölfte Lebensjahr (bisher: 14. Lebensjahr) herabgesetzt worden. Wie bisher ist weiterhin Voraussetzung, daß im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Die Anwendung des Doppelbuchstaben bb kann daher in der Regel nur bei solchen Angestellten in Betracht kommen, die entweder selbst nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind oder deren Kind aufgrund des Ausschlusses von der Familienversicherung (§ 10 Abs. 3 SGB V) nicht in der GKV versichert ist.

Die Arbeitsbefreiung im Fall des Doppelbuchstaben bb erfolgt für höchstens vier Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die Höchstbegrenzung nach Unterabsatz 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach den Doppelbuchstaben aa und cc zu beachten ist.

Beispiel 4:

Die elfjährige Tochter des (nicht in der GKV versicherten) Angestellten, der in der Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag arbeitet, ist von Samstag der Woche 1 bis einschließlich Freitag der Woche 2 schwer erkrankt. Zur Pflege des erkrankten Kindes steht eine andere Person nicht zu Verfügung.

Der Angestellte kann in der Woche 2 von Montag bis einschließlich Donnerstag Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage erhalten.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, jedoch ist auch der achtjährige Sohn des Angestellten von Dienstag der Woche 2 bis Montag der Woche 3 schwer erkrankt.

Der Angestellte hat auch in diesem Fall Anspruch auf Arbeitsbefreiung (nur) bis einschließlich Don-

nerstag der Woche 2. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für weitere vier Arbeitstage ist nicht gegeben.

Beispiel 6:

Die Tochter im Beispiel 4 wird zwei Monate nach der Erkrankung in demselben Kalenderjahr zwölf Jahre alt und erkrankt für acht Tage wiederum schwer.

Der Angestellte hat für die Tochter in diesem Kalenderjahr bereits einen Anspruch nach Doppelbuchstabe bb realisiert, so daß in diesem Kalenderjahr für dieses Kind auch kein Anspruch nach Doppelbuchstabe aa für einen Arbeitstag mehr besteht. Zwar ist die Tochter des Angestellten auch Angehörige im Sinne dieses Doppelbuchstaben; jedoch ist die Vorschrift des Doppelbuchstaben bb eine Spezialvorschrift zu Doppelbuchstabe aa, und durch die Gewährung von Arbeitsbefreiung nach Doppelbuchstabe bb im Umfang von mindestens einem Tag ist zugleich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Doppelbuchstabe aa für dieselbe Person und für dasselbe Kalenderjahr ausgeschlossen.

2.5.3 **Doppelbuchstabe cc** regelt den Fall der schweren Erkrankung einer Betreuungsperson. Hierunter ist jede Person zu verstehen, die das in der Vorschrift näher bezeichnete Kind des Angestellten zu versorgen oder zu pflegen hat. Gegenüber dem bisherigen Recht (Absatz 2 Buchst. m a.F.) ist nicht mehr erforderlich, daß die Betreuungsperson im Haushalt des Angestellten lebt.

Die Arbeitsbefreiung im Fall des Doppelbuchstaben cc erfolgt für höchstens vier Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die Höchstbegrenzung nach Unterabsatz 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach den Doppelbuchstaben aa und bb zu beachten ist.

Beispiel 7:

Die Tagesmutter, die das siebenjährige Kind des Angestellten betreut, erkrankt schwer von Samstag der Woche 1 bis einschließlich Freitag der Woche 2. Eine andere Person steht für die Betreuung nicht zur Verfügung.

Der Angestellte kann in der Woche 2 von Montag bis einschließlich Donnerstag Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage erhalten.

2.5.4 **Gleichzeitig eintretende Anlässe nach den Doppelbuchstaben aa bis cc**

Beispiel 8:

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**) und die gemeinsame sechsjährige Tochter (**Doppelbuchstabe bb**) sind beide von Samstag (Woche 1) bis einschließlich Freitag (Woche 2) schwer erkrankt.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstaben aa und bb stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage (Montag bis Freitag der Woche 2).

Beispiel 9:

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**), die die gemeinsame sechsjährige Tochter betreut (**Doppelbuchstabe cc**), erkrankt schwer, so daß der Angestellte neben der Pflege der erkrankten Ehefrau auch die Betreuung des (gesunden) Kindes übernehmen muß.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe aa und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage.

Beispiel 10:

Das sechsjährige Kind des Angestellten (**Doppelbuchstabe bb**) und seine Tagesmutter (**Doppelbuchstabe cc**) erkranken schwer von Samstag (Woche 1) bis einschließlich übernächsten Montag (Woche 3). Die Ansprüche nach Doppelbuchstaben bb und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hätte deshalb dem Grunde nach sowohl nach Doppelbuchstabe bb als auch nach Doppelbuchstabe cc Anspruch auf Arbeitsbefreiung von je vier Arbeitstagen. Nach **Unterabsatz 2 Satz 2** darf jedoch die Freistellung nach den Doppelbuchstaben aa bis cc insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Der Angestellte hat somit Anspruch auf Freistellung für fünf Arbeitstage von Montag bis einschließlich Freitag der Woche 2.

2.6 Nach **Buchstabe f** besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung für eine ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß. Die Vorschrift ist gegenüber Absatz 1 Nr. 2 Buchst. b a.F. einfacher gefaßt worden.

„Ärztliche Behandlung“ ist jede ärztliche Versorgung des Angestellten durch einen Arzt oder Zahnarzt. Es kann sich um einen Kassen- oder einen Privatarzt, aber auch um einen Amts-, Betriebs-, Versorgungs- oder Vertrauensarzt handeln. Zur ärztlichen Behandlung gehören nicht nur die Therapie durch den Arzt selbst, sondern auch bereits die Untersuchung (Diagnose) sowie – aufgrund ärztlicher Verordnung – die Behandlung durch einen Dritten (z. B. durch einen Angehörigen der Heilhilfsberufe). Um ärztlich verordnete Behandlungen handelt es sich auch bei den im Rahmen einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme durchgeführten Anwendungen.

Durch die Formulierung „wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß“ wird verdeutlicht, daß sich der Angestellte darum bemühen muß, eine ärztliche Behandlung möglichst außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeit durchführen zu lassen (z. B. zu arbeitsfreien Zeiten oder an einem arbeitsfreien Tag; in Fällen der Gleitzeit außerhalb der Kernarbeitszeit). Nur wenn dies nicht möglich ist, hat der Angestellte Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Der Umfang der Arbeitsbefreiung richtet sich nach der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Der Angestellte hat unaufgefordert schlüssig – ggf. durch Vorlage von Bescheinigungen – darzulegen, daß seine Abwesenheit erforderlich ist. Die erforderliche Wegezeit ist dabei mit umfaßt.

Beispiel 11:

Der Angestellte arbeitet in einer Verwaltung, in der eine Gleitzeitregelung gilt, wonach die Kernarbeitszeit auf die Zeit von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr beschränkt ist. Der Angestellte hat um 14.30 Uhr einen Arzttermin. Er verläßt hierzu um 14.00 Uhr seine Dienststelle und kehrt nach Beendigung des Arzttermins (15.30 Uhr) an seinen Arbeitsplatz zurück, wo er um 16.00 Uhr eintrifft.

Dem Angestellten ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen fest-

gelegten Zulagen für die Zeit von 14.00 Uhr bis 15.00 Uhr (Ende der Kernarbeitszeit) zu erteilen.

Der Anspruch nach Buchstabe f schließt keine Arbeitsbefreiung für eine ärztliche Behandlung des Kindes des Angestellten ein, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß. In diesen Fällen besteht ggf. Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V oder nach Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchstabe bb; ggf. ist die Abwesenheitszeit durch Mehrarbeitszeit auszugleichen bzw. bei Gleitzeit durch anrechenbares Zeitguthaben abzugelten.

3 Zu § 52 Abs. 2

Die Neuregelung unterscheidet sich vom bisherigen Recht (Absatz 1 Nr. 1 a.F.) dadurch, daß die Fälle dieser Arbeitsbefreiung nicht mehr enumerativ aufgezählt, sondern lediglich bestimmbar sind. Absatz 2 ist somit kein Arbeitsbefreiungstatbestand, sondern setzt eine gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung voraus, für die tariflich lediglich die Bezahlung geregelt wird. Der Anwendungsbereich des Absatzes 2 ist damit gegenüber dem bisherigen Recht wesentlich eingeschränkt worden.

Nicht zu den allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten rechnen nach dem neuen Absatz 2 folgende Tatbestände:

- a) Ausübung des Wahl- und Stimmrechts nach den Wahlgesetzen für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu den Landtagen und zu den Kommunalparlamenten, da es sich insoweit nicht um die Erfüllung einer rechtlichen Pflicht handelt, im übrigen bleibt dem Angestellten die Möglichkeit der Briefwahl,
- b) Ausübung folgender öffentlicher Ehrenämter:
 - Mitgliedschaft in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger,
 - Tätigkeit in den Wahlorganen zur Durchführung der Sozialversicherungswahlen,
 - Tätigkeit der Versichertenältesten und der Vertrauensmänner,
 - Mitgliedschaft in Prüfungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz,
 - Tätigkeit im Prüfungsausschuß einer Industrie- und Handelskammer,
 - Mitgliedschaft in den Organen der Bundesanstalt für Arbeit,
 - Tätigkeit in den Organen der als öffentlich-rechtliche Körperschaften ausgestatteten Berufskammern,
 - Aufgaben in einem Beirat für Landschaftspflege,
- c) Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
- d) Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, auch wenn sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind; eine Ausnahme gilt jedoch dann, wenn der Angestellte in Angelegenheiten Dritter als Zeuge oder Sachverständiger geladen ist,
- e) Beteiligung an Notfalldiensten, es sei denn, die Heranziehung erfolgt auf der Grundlage bundes- oder landesrechtlicher Gesetze in Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten (z. B. nach Feuerwehr-, Brandschutz- oder Feuerschutzgesetzen, nach dem Gesetz über den Zivildienst

oder dem Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes),

- f) Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, es sei denn, daß sich die Verpflichtung aus der Ortsatzung ergibt und die Heranziehung nicht nur der Ortsüblichkeit oder einer moralischen Verpflichtung genügt.

Nur wenn die allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten in einem Gesetz normiert sind, ist insofern die Voraussetzung der Tarifvorschrift erfüllt. Als solche Pflichten sind z. B. die im Bundeswahlgesetz (§ 11) enthaltene Pflicht zur Beteiligung an Wahlausschüssen und zur Mitarbeit in Wahlvorständen zu sehen. Das gleiche gilt auch für die Mitglieder entsprechender Wahlorgane nach den Landes- und Kommunalwahlgesetzen, sofern danach eine Verpflichtung für jeden Wahlberechtigten besteht und eine Ablehnung nur aus wichtigem Grund möglich ist.

Für die öffentlichen Ehrenämter der Schöffen oder des ehrenamtlichen Richters ergibt sich ein Freistellungsanspruch mittelbar aus dem Gesetz (für die Wahl und Heranziehung der Schöffen aus §§ 31 bis 56 des Gerichtsverfassungsgesetzes; für die ehrenamtlichen Richter in der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit aus den §§ 16, 20 ff., 35, 43 des Arbeitsgerichtsgesetzes, den §§ 9, 30, 38 des Sozialgerichtsgesetzes und den §§ 19 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung, in diesen Vorschriften wird die Arbeitsbefreiung für die Heranziehung als ehrenamtlicher Richter vorausgesetzt). Ungeachtet bestehender Unterschiede in den einzelnen Zweigen der Gerichtsbarkeit kann daher für jede Heranziehung als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 gewährt werden.

Die Frage, ob die Ausübung eines Mandats in den kommunalen Parlamenten der Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten dient, kann nur im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweiligen kommunalverfassungsrechtlichen Bestimmungen beurteilt werden, die zudem den Umfang der Arbeitsbefreiung festlegen müssen.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge setzt voraus, daß die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht in die Arbeitszeit des Angestellten fällt.

Kann der Angestellte auf die zeitliche Lage des Anlasses für den gesetzlichen Freistellungsanspruch Einfluß nehmen, ist er verpflichtet, diesen Anlaß so zu legen, daß er nicht an der Erfüllung seiner Arbeitspflicht gehindert ist. Kann die allgemeine staatsbürgerliche Pflicht nicht außerhalb seiner Arbeitszeit erfüllt werden, ist zu prüfen, ob die Freistellung durch Verlegung der individuellen Arbeitszeit vermieden werden kann. Soweit der Angestellte selbst auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit Einfluß nehmen kann (z. B. bei Gleitzeitregelung), ist er zur Nutzung der sich hieraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet. Eine Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge kann in diesen Fällen nur insofern in Betracht kommen, als sie in der Kernarbeitszeit erfolgen muß (vgl. Urteil des BAG vom 16. Dezember 1993 – 6 AZR 236/93 –, ZTR 1993, S. 245).

Bei Vorliegen aller Voraussetzungen hat der Arbeitgeber für die versäumte Arbeitszeit die Vergütung

(§ 26 BAT-O) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortzuzahlen. Steht dem Angestellten ein Ersatzanspruch zu, gelten die vom Arbeitgeber fortgezählten Bezüge in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die vorrangige Leistung des Kostenträgers. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen. Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach den zugrunde liegenden Normen. Ist z. B. ein Anspruch auf Ersatz des ausgefallenen Verdienstes vorgesehen, bestimmt sich dessen Höhe nach den durch den Arbeitgeber vorschußweise fortgezählten Bezügen. Begrenzen die zugrunde liegenden Vorschriften den Ersatzanspruch z. B. durch einen Höchstbetrag und erreicht der Ersatzanspruch deshalb nicht die Höhe der fortgezählten Bezüge, trägt der Arbeitgeber den Differenzbetrag. Mit den fortgezählten Bezügen werden nur die gegen den Dritten bestehenden Ansprüche auf Ersatz der Bezüge verrechnet. Eine durch den Dritten etwa gezahlte Aufwandsentschädigung verbleibt dem Angestellten.

Das Sächsische Staatsministerium der Finanzen stimmt jedoch zu, daß ein Erstattungsanspruch **nicht** in den Fällen geltend zu machen ist, in denen der Angestellte die entsprechende Pflicht bei einer Behörde oder Einrichtung des Freistaates Sachsen (z. B. Gerichte des Freistaates Sachsen) wahrnimmt. Hier wird aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung auf die Geltendmachung des Ersatzanspruches beim entsprechenden Kostenträger verzichtet.

In allen anderen Fällen, in denen der Angestellte die allgemeine staatsbürgerliche Pflicht außerhalb von Behörden des Freistaates Sachsen ausübt, ist wie folgt zu verfahren:

Die Dienststelle hat im Zusammenhang mit der Gewährung der Freistellung den Angestellten aufzufordern, seinen Erstattungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Kostenträger geltend zu machen und die erhaltenen Beträge beim Arbeitgeber einzuzahlen.

Die Dienststelle teilt dem Landesamt für Finanzen, Bezügestelle mit, daß eine Freistellung gemäß § 52 Abs. 2 gewährt wurde (konkreter zeitlicher Umfang). Die Bezügestelle erstellt für den Angestellten eine Bescheinigung über den

auf die Zeit der Freistellung entfallenen Bruttoverdienst einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und der Umlage zur Zusatzversorgung bzw. füllt die durch den Angestellten vorgelegten Bescheinigungen aus. Der Bescheinigung des Angestellten wird ein Einzahlungsbeleg beigelegt.

Die Überwachung der Einzahlung erfolgt durch die Bezügestelle. Nach Zahlungseingang wird der betreffende Betrag vom Verwahrkonto als Ausgabekürzung auf den entsprechenden Personalkostentitel gebucht.

4 Zu § 52 Abs. 3 bis 5

4.1 Die Änderung der **Absätze 3 und 4** sowie die Streichung des Absatzes 5 beruhen darauf, daß hinsichtlich des Umfangs der fortzuzahlenden Bezüge nicht mehr wie bisher danach unterschieden wird, ob die Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen oder länger dauert. Nach dem neuen § 52 werden vielmehr in allen Fällen die Vergütung (§ 26 BAT-O) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

4.2 Die **Protokollnotiz Nr. 1** entspricht der bisherigen (einzigen) Protokollnotiz.

Aus der neuen Protokollnotiz **Nr. 2** ergibt sich einerseits, daß die restriktive Fassung des neuen § 52 nicht dadurch umgangen werden darf, daß über den „Umweg“ der unverändert gebliebenen Kann-Regelung des Absatzes 3 bezahlte Arbeitsbefreiungen gewährt werden, für die nach dem Ausschließheitskatalog des Absatzes 1 kein Anspruch gegeben ist. Andererseits soll verdeutlicht werden, daß für Anlässe, die in § 52 a.F. noch erfaßt waren, nunmehr aber nicht mehr zu einer bezahlten Freistellung führen können, auch **unbezahlte** Arbeitsbefreiung gewährt werden kann.

II. Zu § 33 MTArb-O

Die Ausführungen unter Abschnitt I gelten entsprechend für die Anwendung des § 33 MTArb-O in der ab 1. Juli 1996 geltenden Fassung.

Dresden, den 20. März 1997

Woydera
Ministerialdirigent