



## Arbeitsbefreiung für ärztliche Behandlungen gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe f TV-L

Nach wiederholten Anfragen von Beschäftigten informiert der Personalrat über die Rechte der Beschäftigten in Anwendung des Tarifvertrags TV-L.

Die tarifliche Vorschrift in § 29 TV-L ist eine nähere Ausgestaltung des § 616 Abs. 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), „wonach der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht verliert, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus einem in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist“. Der TV-L definiert diese persönlichen Gründe abschließend.

### Ärztliche Behandlung

Auszug Tariftext:

... die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

#### f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss

Somit ist der Beschäftigte bei einem Arztbesuch dann für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten freigestellt, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

### Was ist ärztliche Behandlung?

Jeder medizinisch begründete Arztbesuch (ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten) oder jede notwendige ärztliche Behandlung kann den Freistellungsanspruch auslösen. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfasst nach einer Niederschriftserklärung der Tarifpartner zu diesem Punkt des TV-L auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung. Diese Behandlungen brauchen nicht durch einen Arzt durchgeführt werden. Darunter zählen z.B. auch medizinische Massagen und Therapien, wenn sie von einem Arzt verordnet worden sind. Das gilt auch für ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen, soweit sie ärztlich verordnet sind. Auch Dialysebehandlungen sind ärztliche Behandlungen, wobei die Heimdialyse nicht anders bewertet werden sollte (Ressort-Tarif-Ausschuss des Bundes am 18.01.1980). Die grundsätzliche bezahlte Freistellung für Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, ist in § 16 Mutterschutzgesetz - MuSchG geregelt.

Es liegt somit immer dann ein persönlicher Verhinderungsgrund vor, wenn der Arztbesuch zum jeweiligen Zeitpunkt medizinisch notwendig bzw. unvermeidbar ist. Dies ist stets auch bei akuten Beschwerden des Beschäftigten der Fall.

In diesen Fällen besteht ein **Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung**. Der Anspruch besteht auch dann, wenn dienstliche Gründe entgegenstehen, da die Gesunderhaltung des Beschäftigten in die Verantwortung des Arbeitgebers fällt. Das BAG spricht in diesem Fall von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die erforderliche Abwesenheit ist dem Fachvorgesetzten in der Regel rechtzeitig vorab unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

## **Welcher Freistellungsanspruch besteht?**

Ein Freistellungsanspruch setzt voraus, dass zu dem maßgeblichen Zeitpunkt eine Arbeitspflicht besteht. Der Tariftext macht deutlich, dass ärztliche Behandlungen grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erfolgen sollten. Jeder Beschäftigte hat zu versuchen, in diesem Sinne auf die Terminvereinbarung mit dem Arzt Einfluss zu nehmen. Er muss sich bemühen, einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren.

Soweit ein Beschäftigter selbst auf die Gestaltung der Arbeitszeit Einfluss nehmen kann, ist er zur Nutzung der sich daraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet. Das ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG 6 AZR 236/93) in der Gleitzeit der Fall.

**In der feststehenden Arbeitszeit und der Funktionszeit (Kernzeit) besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung.** Dies ergibt sich sowohl aus § 7 der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung der TU Chemnitz als auch aus den Durchführungshinweisen des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen (SMF) und der entsprechenden Kommentarliteratur zum TV-L sowie aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Ein Arbeitszeitausgleich in der feststehenden Arbeitszeit und in der Funktionszeit kommt somit nicht in Betracht.

## **Umfang der Freistellung und Nachweis der Abwesenheitszeit**

Der Umfang der Arbeitsbefreiung richtet sich nach der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Der Beschäftigte hat unaufgefordert schlüssig (und ggf. durch Vorlage von Bescheinigungen) darzulegen, dass die Abwesenheit erforderlich war. Die erforderlichen Wegezeiten sind dabei inbegriffen.

Die Abwesenheitszeiten sind entsprechend (z.B. im Arbeitszeitnachweis) zu dokumentieren.

## **Beispiel einer Freistellung**

Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die Zeit von 14:00 Uhr bis 15:00 Uhr (Ende der Kernarbeitszeit) zu erteilen (Quelle: Durchführungshinweise des SMF zum TV-L).

## **Problem - Ärztliche Behandlung eines Kindes**

Der Anspruch nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe f TV-L schließt keine Arbeitsbefreiung für eine ärztliche Behandlung des Kindes eines Beschäftigten ein, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. In diesen Fällen besteht ggf. Anspruch auf Freistellung gemäß § 45 SGB V oder nach Abs.1 Satz 1 Buchstabe e, Doppelbuchstabe bb TV-L (falls kein Anspruch nach SGB V besteht). Andernfalls ist die Abwesenheitszeit gemäß der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung der TU Chemnitz auszugleichen.

## **Hinweis**

Bei Beachtung des o.g. Grundsatzes, Arztbesuche außerhalb der Arbeitszeit zu terminieren, sollte es keine Probleme mit den Fachvorgesetzten geben; ebenso bei Arztbesuchen, die vor oder nach der Kernarbeitszeit liegen. Hier bieten die Regelungen unserer Dienstvereinbarung genügend Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung.

Für Arztbesuche, die dennoch in der Arbeitszeit (Kernzeit) stattfinden müssen, bietet das oben Dargestellte eine Hilfestellung. Darüber hinaus ist ein offenes Wort mit dem Fachvorgesetzten die beste Möglichkeit, Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen.