

**Verteiler:**

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hochschul- sport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Ästhetisches Zentrum BGHS BiSEd CeBiTec CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSPM <sup>2</sup> IMW Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung SFB 673 LiLi SFB 701 Mathematik SFB 882 Soziologie Zentrum für interdisziplinäre Forschung	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb.  Gleichstellungsbeauftragte Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung  Hochschulrechenzentrum Universitätsbibliothek  CIO IT Referat für Kommunikation Rektor, Prorektoren, Kanzler, Ständige Vertreterin des Kanzlers, Referent des Rektors SL_K5  Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. I, Dez. II, Abt. II.1, II.2, II.3 Dez. III, Abt. III.1, III.2, III.3, III.4 Dez. F, Abt. F.1, F.2, F.3 Dez. FM, Abt. FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5, FM.6 Dez. FFT, Abt. FFT.1 Dez. IT/Orga, Abt. IT/Orga.1, Abt. IT/Orga.2 Abt. Z.1 Justitiariat

**Erteilung von Arbeitsbefreiung für die ärztliche Behandlung der Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss (§ 29 TV-L, Rundverfügung vom 18.05.2009 zur gleitenden Arbeitszeit)**

Aufgrund wiederkehrender Unsicherheiten zum Umfang der Freistellung und dem erforderlichen Nachweis über die Abwesenheitszeit (einschließlich Wegezeiten) bei ärztlichen oder therapeutischen Behandlungen, die während der Arbeitszeit erfolgen müssen, möchte ich im Folgenden noch einmal über die maßgeblichen Bestimmungen informieren.

**Nach welchen Grundsätzen kann bei Arztbesuchen eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung erfolgen?**

Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung zum Zwecke der Wahrnehmung einer ärztlichen Behandlung (oder ärztlich verordneten therapeutischen Maßnahmen) kann nur dann stattfinden, wenn diese während der Kernarbeitszeit erfolgen **muss**. Dies ist der Fall, wenn der Arztbesuch aus medizinischen Gründen nur innerhalb der Kernarbeitszeit erfolgen kann (z.B. akute Erkrankung, Untersuchung aus medizinischen Gründen nur zu einer bestimmten Tageszeit möglich). Der Arztbesuch muss i. S. d. Vorschrift des § 29 TV-L aber auch dann innerhalb der Kernarbeitszeit erfolgen, wenn die behandelnde Ärztin bzw. der behandelnde Arzt die/den Beschäftigte/n während der Kernarbeitszeit in die Arztpraxis bestellt **und** die/der Beschäftigte keine Verlegung des Termins auf einen Zeitpunkt erreichen konnte, zu dem keine Arbeitspflicht besteht.

## **Welche Mitwirkungspflicht der Beschäftigten besteht bei der Terminvergabe?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die/den jeweils behandelnde/n Ärztin/Arzt oder Therapeutin/Therapeuten stets um einen Termin außerhalb der Kernarbeitszeit ersuchen. Nach allgemeiner Erfahrung ist dies insbesondere bei regelmäßigen Behandlungen (z.B. Physiotherapie) sowie bei grundsätzlich aufschiebbaren Behandlungen durch entsprechende Nachfragen bei der Terminvergabe realisierbar.

## **In welchem Umfang kann eine Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung erfolgen?**

Kann der ärztliche oder therapeutische Behandlungstermin unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze nur innerhalb der Kernarbeitszeit stattfinden, erfolgt nach § 29 TV-L eine Arbeitsbefreiung der nachgewiesenen erforderlichen Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeit zwischen Dienststelle und Behandlungsort.

## **Müssen Beschäftigte einen schriftlichen Nachweis über die ärztliche oder therapeutische Behandlung beibringen?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen grundsätzlich unaufgefordert schlüssig darlegen, dass die Behandlung nur innerhalb der Kernarbeitszeit möglich war. Da die maßgebliche Vorschrift in § 29 TV-L keine nähere Festlegung zur Art des Nachweises macht, genügt zunächst eine mündliche Erklärung. Hält die/der Vorgesetzte die Aussage der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht für glaubhaft (z. B. aufgrund wiederholter Arztbesuche innerhalb der Kernarbeitszeit ohne nachvollziehbaren Grund), kann sie/er einen darüber hinausgehenden Nachweis verlangen. Dies kann insbesondere die Vorlage einer Bescheinigung der Behandlungspraxis sein, aus der hervorgeht, dass die Behandlung zu keinem anderen Zeitpunkt stattfinden konnte. Weigert sich die/der Beschäftigte in diesem Fall eine Bescheinigung beizubringen, besteht kein Anspruch auf eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung.

Vorgesetzten Personen wird empfohlen, sich bei Zweifelsfällen zur Frage der Forderung eines schriftlichen Nachweises der Behandlungspraxis bei den zuständigen Sachbearbeiter/innen im Personaldezernat beraten zu lassen.

Ich bitte darum, in den einschlägigen Fällen entsprechend der genannten Grundsätze zu verfahren sowie um Bekanntgabe dieses Rundschreibens in Ihrem Bereich.

Im Auftrag

Dr. Lohkamp.