

Arbeitsbefreiung nach §29 TVL

Eine grobe Übersicht in



§ 29

Arbeitsbefreiung

(1) 1 Nur 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:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag, b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage, c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag, d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag, e) schwere Erkrankung aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er ein Arbeitstag in demselben Haushalt lebt, im Kalenderjahr, bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalender- bis zu Jahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht vier Arbeitstage oder bestanden hat, im Kalenderjahr, cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, vier Arbeitstage übernehmen müssen, im Kalenderjahr.

2 Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3 Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) 1 Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

2 Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3 Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1 Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2 In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

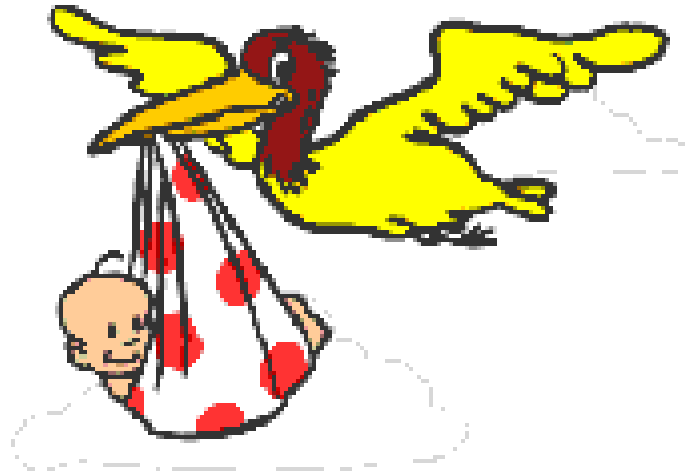
Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2: Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) 1 Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. 2 Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

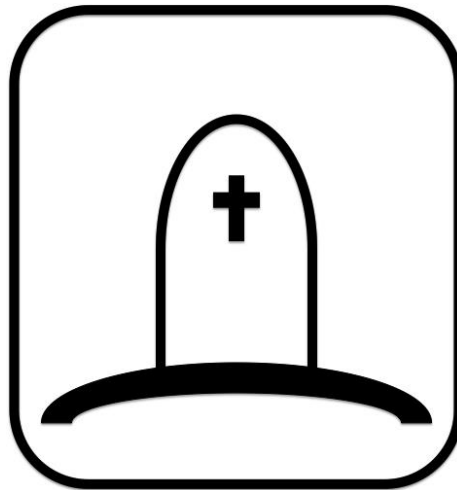
(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes



ein Arbeitstag

Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils



zwei Arbeitstage

Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen
anderen Ort



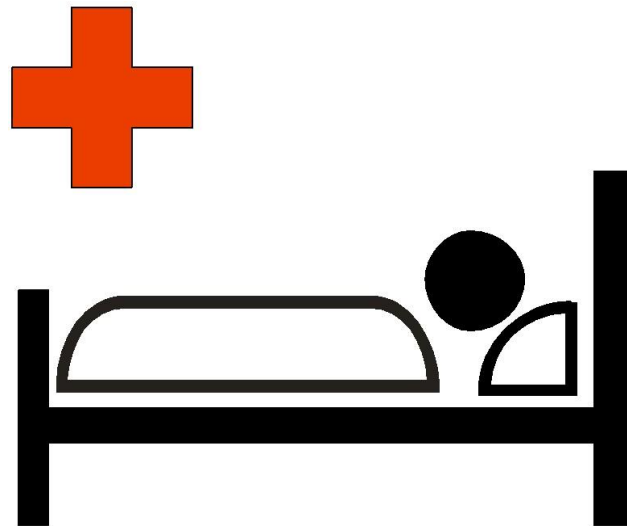
ein Arbeitstag

25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum



ein Arbeitstag

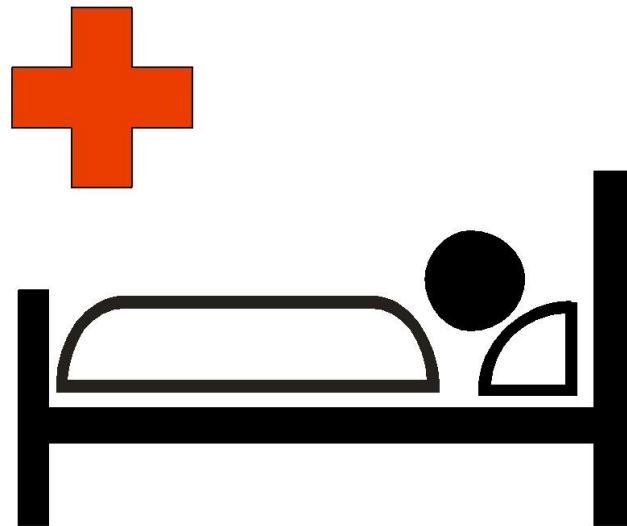
schwere Erkrankung
einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt



ein Arbeitstag im Kalenderjahr

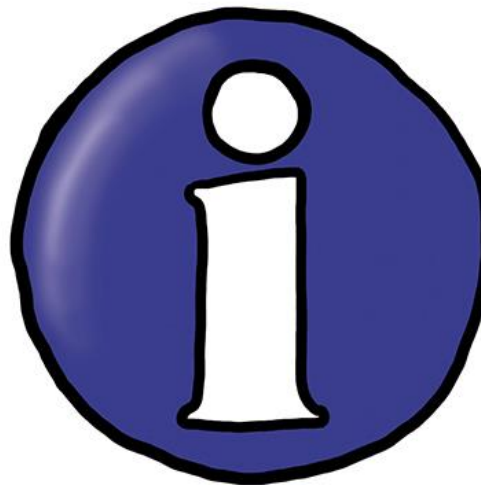
schwere Erkrankung

eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V
besteht oder bestanden hat



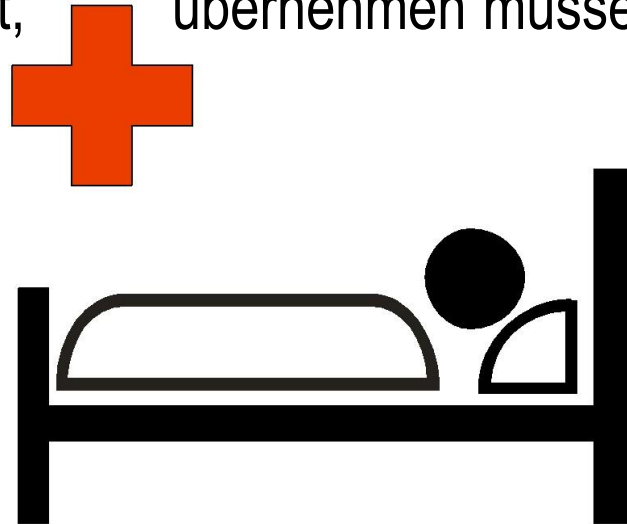
bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die **Notwendigkeit** der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege **bescheinigt**



schwere Erkrankung

einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen



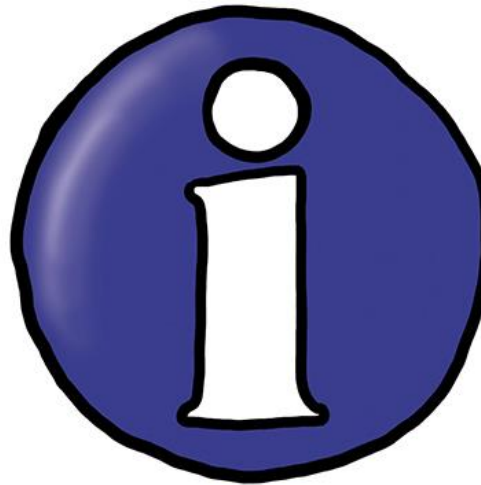
bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

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



erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich
erforderlicher Wegezeiten

Ein Arztbesuch während der Gleitzeit außerhalb der Kernarbeitszeit begründet aber keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Zeitgutschrift.



Bsp. Arztbesuch von 7.00-11.00 Uhr -> Freistellung ab
Beginn der Kernzeit 9.00 Uhr

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können.



Soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Arbeitgeber **kann** in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu **drei Arbeitstagen** gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.



Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden.



Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.



In diesen Fällen werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.





Pflichten der/des Beschäftigten:

1. Der Antrag auf Arbeitsbefreiung muss dem Arbeitgeber **rechtzeitig** mitgeteilt werden, so dass dieser vorher noch die Anspruchsgrundlagen prüfen kann. Die Zustimmung seitens des Arbeitgebers ist **zwingend erforderlich**. Nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers darf der/die Beschäftigte der Arbeit fernbleiben.
2. Sofern eine rechtzeitige Mitteilung in Ausnahmefällen nicht möglich ist, muss die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber ihr/sein Fernbleiben unverzüglich unter
3. Angabe der Gründe mitteilen und nach Aufforderung die entsprechenden Nachweise einreichen.

Sofern die Dauer der jeweiligen Arbeitsbefreiung nicht fest in §29 TV-L geregelt ist, muss der entsprechende Zeitraum der Arbeitsbefreiung beim Arbeitgeber beantragen.

§ 28

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.





§ 28

Dem Sonderurlaub nach § 28 TV-L sind keine zeitlichen Schranken gesetzt, so dass nur das Vorliegen des wichtigen Grundes und die Gestattung der dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zugleich die Zeitdauer des Sonderurlaubs bestimmen.

Auswirkungen des Sonderurlaubs:

- Die Zeit der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Sonderurlaub wird nicht auf die Beschäftigungszeit mit angerechnet.
- Die Dauer des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.
- Die Jahressonderzahlung verringert sich um jeweils 1/12 für jeden Monat, in dem kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat
-
-

In diesem Rahmen können leider nicht alle Regelungen vorgestellt werden, dazu sind die Gesetzestexte zu umfangreich und die Thematik zu komplex.

Bei Nachfragen steht Ihnen der Personalrat jederzeit zur Verfügung.

Rechtsverbindliche Aussagen dürfen wir nicht erteilen, aber Hilfestellung geben, wo was steht, wie die Rechtsprechung zu verstehen ist und welche Regelungen es gibt.

