

ARBEITSZEIT

Wann darf der ArbN während der Arbeit zum Arzt?

| Ein Arztbesuch ist nicht bereits dann notwendig, wenn der Arzt einen ArbN während der Arbeitszeit zur Behandlung in seine Praxis bestellt. Der ArbN muss versuchen, das Arbeitsversäumnis möglichst zu vermeiden. Hält der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden ab und sprechen keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Besuch, muss der ArbN außerhalb der Arbeitszeit kommen. Unverschuldete Arbeitsversäumnis liegt vor, wenn der ArbN vom Arzt zur Untersuchung/Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf Terminwünsche keine Rücksicht nehmen will oder kann. |

Sachverhalt

Der ArbN ist seit 1993 als Klima- und Lüftungsmonteur beschäftigt. Er bezieht einen Stundenlohn von 16,19 EUR brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Nach § 10 des Arbeitsvertrags werden die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge des Groß- und Außenhandelsverbands Niedersachsen e.V. zum Vertragsinhalt, soweit keine besonderen Vereinbarungen getroffen sind. Der hiernach anwendbare Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels Niedersachsen enthält hinsichtlich der Freistellung von der Arbeit und der Arbeitsverhinderung nachfolgende Regelungen:

- § 13 Ziffer 4 Freistellung von der Arbeit
„Der Anspruch auf bezahlte Freizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit, Kur, Urlaub oder andere Gründe ohnehin an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert ist. Grundsätzlich ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen in Verbindung mit derartigen Ereignissen Urlaub zu gewähren.“
- § 14 Ziffer 3 Arbeitsverhinderung
„In allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis wird das Entgelt nur für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von vier Stunden, fortgezahlt.“

Der ArbN nahm an einem Tag im April 2016 von 10:15 bis 11:45 Uhr einen Arzttermin wahr. Für die Zeit vor und nach diesem Termin stellte er einen Antrag auf Zeitausgleich, sodass er an diesem Tag insgesamt nicht arbeitete. Der ArbG zahlte für diesen Tag die Arbeitsvergütung und belastete das Arbeitszeitkonto des Klägers mit 8,25 Stunden. Die regelmäßige Arbeitszeit des ArbN dauert von Montag bis Donnerstag von 7:15 bis 16:15 Uhr und freitags von 7:15 bis 13:00 Uhr. Der behandelnde Arzt bescheinigte, dass der letzte Sprechstundentermin Montag bis Donnerstag um 15:00 Uhr und freitags um 12:00 Uhr ist. Es war unstreitig, dass der ArbN keinen Arzttermin außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit erhalten konnte.

Der ArbN wollte mit seiner Klage eine Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto von 1,5 Stunden für die Dauer des Arztbesuches erreichen. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.



ENTSCHEIDUNG
LAG Niedersachsen

Nach Tarifvertrag bis
zu vier Stunden EFZ
bei notwendiger
Abwesenheit

Zeitgutschrift für 1,5
Stunden Arztbesuch?

Entscheidungsgründe

Die Berufung vor dem LAG Niedersachsen (8.2.18, 7 Sa 256/17, Abruf-Nr. 200245) war erfolgreich. Der ArbN habe einen Anspruch auf Vergütung der Dauer seines Arztbesuchs aus § 14 Ziff. 3 MTV, da er für 1,5 Stunden unverschuldet an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei. Ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis könne auch bei einem Arztbesuch vorliegen, wenn der ArbN zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt werde und der Arzt auf terminliche Wünsche des ArbN keine Rücksicht nehmen will oder kann. Es läge dann eine Konfliktsituation für den ArbN vor. Er sei einerseits zur Arbeitsleistung verpflichtet und habe andererseits keine Möglichkeit, einen Termin bei dem Arzt seiner Wahl zu bekommen.

Die Abwesenheit sei vorliegend unumgänglich notwendig gewesen. Grundsätzlich sei allerdings ein Arztbesuch nicht bereits notwendig, wenn der behandelnde Arzt einen ArbN während der Arbeitszeit zur Behandlung oder Untersuchung in seine Praxis bestelle. Der ArbN müsse versuchen, die Arbeitsversäumnis möglichst zu vermeiden. Halte der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden ab und würden keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch sprechen, müsse der ArbN die Möglichkeit der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Erst wenn der Arzt sich auf diesen Wunsch des Patienten nicht einlasse, komme es zu einer Pflichtenkollision.

Hier sei der Besuch unumgänglich notwendig im Sinne des Tarifvertrags. Der Arzt habe bestätigt, dass der letzte Sprechstundentermin montags bis donnerstags um 15:00 Uhr und freitags um 12:00 Uhr sei. Berücksichtige man die konkrete Arbeitszeit des ArbN, sei ihm das Aufsuchen der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit objektiv unmöglich gewesen. Der ArbN habe auch keinen Termin außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit erhalten können.

§ 13 Ziff. 3 MTV stehe dem nicht entgegen. Der Wortlaut besage, dass in § 13 Ziff. 1 Nr. 1-4 die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt seien. Grundsätzlich könne ein Arztbesuch auch unter § 616 BGB subsumiert werden. Das könnte dafür sprechen, dass der Arztbesuch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht zu vergüten sei, da er in § 13 Ziff. 1 nicht ausdrücklich aufgeführt sei. Zu diesem Ergebnis im Widerspruch stehe § 14 Ziff. 3 MTV, nach dem in Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis das Entgelt für die unumgänglich notwendige Abwesenheit fortgezahlt werde.

Daher sei auf den von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten Sinn und Zweck der Tarifnorm und den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Die Tarifvertragsparteien differenzierten einerseits zwischen einem Anspruch auf Freistellung von der Arbeit in § 13 MTV und einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung im Sinne von § 14 MTV. Während in § 13 jeweils die Freistellung für ganze Arbeitstage geregelt sei, betreffe § 14 eine unverschuldete Arbeitsversäumnis von weniger als einem Tag bei einer notwendigen Abwesenheit von bis zu 4 Stunden. Hieraus könne geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 13 Ziff. 3 MTV nur die Fälle des § 616 BGB regeln wollten, die eine ganztägige Abwesenheit erfordern, während § 14 MTV die unverschuldete Arbeitsversäumnis von weniger als einem Tag regelt.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 200245

ArbN muss versuchen, Arbeitszeitversäumnisse zu vermeiden

Keine enumerative Aufzählung in § 13 Ziff. 1 MTV?

§ 14 MTV erfasst Abwesenheit unter einem ganzen Tag

Wenn die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 13 Ziff. 3 Nr. 3 MTV 1997 tatsächlich auch den Ausschluss der Bezahlung eines notwendigen Arztbesuchs gewollt hätten, hätten sie dies deutlich zum Ausdruck bringen müssen. Dies sei jedoch nicht geschehen. Aus der Tatsache, dass die Regelung für die unverschuldete Arbeitsverhinderung unverändert im Tarifvertrag geblieben sei, könne vielmehr geschlossen werden, dass es dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprach, dass bei einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis weiterhin das Entgelt für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von vier Stunden, fortzuzahlen sei.

Relevanz für die Praxis

Eine tarifliche Regelung wird in mehreren Schritten ausgelegt:

- Zunächst ist vom Tarifwortlaut auszugehen. Hierbei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften.
- Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden können.
- Lässt dies keine zweifelsfreien Auslegungsergebnisse zu, können die Arbeitsgerichte weitere Kriterien (Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung) ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen.
- Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

Ausschluss des Arztbesuchs hätten TV-Parteien regeln müssen

Schritte der Auslegung einer Tarifvertragsnorm

