

Wann der Chef Sonderurlaub gewähren muss

Erschienen am 25. Juli 2008 | t-online.de/business



Sonderurlaub wegen Umzugs? (Foto: Im ago)

Ob ein Umzug, eine Hochzeit, ein Arztbesuch oder ein Behördengang ins Haus steht - immer wieder verlangen Mitarbeiter Sonderurlaub. Aber wann muss der Chef den überhaupt genehmigen? Und wie viele Tage? Das Arbeitsgesetz gibt dazu den groben Rahmen vor. Die Regelungen für seinen Betrieb kann der Arbeitgeber zum Teil selbst bestimmen.

Sonderurlaub - Darauf haben Mitarbeiter Anspruch [1]

Foto-Show - In diesen Ländern machen Mitarbeiter am häufigsten blau [2]

Stress mit dem Chef? - Wann der Chef kündigen darf [3]

Durchklicken - Was Sie bei Konflikten im Job tun können [4]

Download - eBook Arbeitsrecht [5]

Bezahlte Freistellung

Als Sonderurlaub versteht das Arbeitsrecht eine "Freistellung" bzw. "Arbeitsbefreiung" bei Fortzahlung der Vergütung. "Generell ist der Arbeitgeber nur dann verpflichtet, Sonderurlaub zu gewähren, wenn entsprechende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag getroffen wurden", sagt Fachanwältin für Arbeitsrecht Kati Kunze von der Kanzlei Steinkühler in Berlin.

Freie Tage beim Umzug

So ist etwa der Anspruch auf Freistellung bei Umzügen nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern oft arbeits- oder tarifvertraglich beziehungsweise durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Der Wechsel von einem Wohnort zum anderen ist aber kaum am Wochenende oder nach Dienstschluss zu bewältigen. Deshalb zeigen sich viele Arbeitgeber kulant und genehmigen auch bei Umzügen aus privaten Gründen einen oder zwei Tage Sonderurlaub.

Gesetzlicher Anspruch

In vielen anderen Situationen greift in der Praxis § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Demnach hat laut Kati Kunze ein Mitarbeiter dann Anspruch auf Sonderurlaub, wenn er aus persönlichen Gründen, unverschuldet und für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert wird. Diese Regelung bezieht sich allerdings nur auf die tatsächliche Arbeitszeit. Befindet sich der Arbeitnehmer gerade in Elternzeit oder im

Erholungsurlaub, muss der Chef keinen Sonderurlaub gewähren.

Kein Anrecht während des Urlaubs

Ein Beispiel: Frau Meier hat zwei Wochen Urlaub. In dieser Zeit verstirbt plötzlich ihr Vater. Die Beerdigung findet während des Urlaubs statt. Frau Meier möchte den Sonderurlaub, die ihr normalerweise nach § 616 zustehen würde, "anhängen". Das aber ist nicht rechtens. Denn während des Urlaubs besteht kein Anspruch auf Sonderurlaub.

Download - eBook BGB [6]

Download - eBook Taschenguide Vergütung [7]

Sonderurlaub nach § 616 BGB: Ja oder nein?

Als wichtige persönliche Gründe, die einen Sonderurlaub rechtfertigen, gelten nach § 616 BGB:

- besondere familiäre Ereignisse (z.B. die eigene Hochzeit, Todesfälle naher Angehöriger sowie Geburten, Kommunion oder Konfirmation der Kinder)
- schwere Erkrankung naher Angehöriger (Ehepartner, Kinder, Eltern)
- Ladungen zu Behörden oder Gerichten im öffentlichen Interesse

Glatteis oder Verkehrschaos sind keine Gründe

Der Grund für eine Freistellung muss sich individuell auf den Mitarbeiter beziehen. "Hindert dieselbe Ursache zeitgleich mehrere Arbeitnehmer an ihrer Arbeitsleistung, fällt das aus dem gesetzlichen Rahmen einer bezahlten Freistellung", erläutert Kati Kunze. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Chefs deshalb nicht verpflichtet zu zahlen, wenn Mitarbeiter etwa wegen Schneesverwehungen, Glatteis, Hochwasser oder allgemeinen Verkehrsstörungen der Arbeit fernbleiben. Persönliche Unglücksfälle wie Einbruch, Brand oder unverschuldete Verkehrsunfälle haben Arbeitsrichter laut der Fachanwältin dagegen schon als Hinderungsgründe anerkannt.

So lange müssen Sie zahlen

§ 616 BGB regelt nicht konkret, wie lange Arbeitgeber im Einzelfall bezahlten Sonderurlaub genehmigen müssen. Ausschlaggebend ist den Experten des Arbeitsrechtsportals www.arbeitsrecht.org zufolge die für den Verhinderungsgrund objektiv notwendige Zeit. Bei familiären Ereignissen oder Umzug sind das in der Regel ein bis zwei Tage. Wenn das Kind des Mitarbeiters grippekrank zu Hause betreut werden muss oder die Ehefrau nach einer Operation kurzzeitig Pflege benötigt, kann der Chef bis zu fünf Tage je Krankheitsfall gewähren. Es muss jedoch eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass die Pflege des Familienmitglieds unerlässlich ist. Für die Pflege von Kindern bis zu zwölf Jahren gibt es eine weitere Sonderurlaubsregelung: § 45 SGB V sieht dann eine - allerdings unbezahlte - Freistellung von bis zu zehn Tagen vor, erläutert Kati Kunze. Der Mitarbeiter erhalte für diese Zeit Krankengeld von der Krankenkasse.

Regelung zur Pflege Angehöriger

Das seit Juli 2008 geltende neue Pflegezeitgesetz schafft noch eine Sonderregelung für den Fall, dass ein Familienangehöriger plötzlich zum Pflegefall wird. Danach muss der Chef einem Mitarbeiter, der sich um die Organisation der Pflege kümmern muss, eine Auszeit von zehn Tagen gewähren. Darüber hinaus haben in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern Angehörige Anspruch auf bis zu sechs Monate unbezahlten Urlaub, wenn sie selbst die Pflege

ihrer Familienmitglieder übernehmen. Voraussetzung für beide Formen der Pflegezeit ist, dass ein naher Angehöriger pflegebedürftig geworden ist, also Eltern, Ehepartner und Großeltern, Schwiegereltern und eigene Kinder. Lebenspartner, Geschwister oder Adoptiv- und Pflegekinder gehören nach dem Pflegezeitgesetz ebenfalls dazu. Um die Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, ist ebenfalls eine ärztliche Bescheinigung notwendig.

Behördengänge und Gerichtstermine

Für gewöhnliche Behördengänge müssen Arbeitgeber nach Informationen des V erlags für die Deutsche Wirtschaft keinen Sonderurlaub geben. Ist dagegen das Erscheinen eines Angestellten vor Gericht - etwa als Zeuge oder Schöffe - im öffentlichen Interesse angeordnet worden, muss der Chef ihn zum festgelegten Termin freistellen, sagt Fachanwältin Kati Kunze. Sagt der Mitarbeiter als Zeuge aus, erhält er den V erdienstausfall meist über eine finanzielle Entschädigung durch das G ericht ersetzt. Der Arbeitgeber sei dann nicht verpflichtet, auch noch den Arbeitslohn zu entrichten, so Kunze. Bezahlt freistellen muss der Arbeitgeber einen Angestellten laut § 629 BGB aber zur Stellensuche und Meldung bei der Agentur für Arbeit.

Freistellung für Arztbesuche

Sonderurlaub für Arztbesuche gibt es dagegen selten. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig komme § 616 BGB nicht zur Anwendung, sagt Kunze. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer von sechs Wochen ergebe sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Liege zwar keine Arbeitsunfähigkeit vor, ein Arztbesuch sei aber dennoch medizinisch notwendig, dann bestehe ein Freistellungsanspruch nach § 616 BGB. In allen anderen Fällen sind Arzttermine auf die arbeitsfreie Zeit zu legen - bzw. bei einer Gleitzeitregelung außerhalb der Kernarbeitszeit.

Unnötigen Rechtsstreit vermeiden

Die im BGB festgeschriebenen Regelungen können im Arbeitsvertrag oder in den Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber konkretisiert werden. Um unnötige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, sollten Chefs genau festlegen, wann sie wie viel bezahlten Sonderurlaub gewähren. V orausgesetzt, der jeweilige Tarifvertrag sieht keine anderen Regelungen vor.

Quelle: t-online.de/business

Links:

- [1] <http://www.t-online-business.de/c/16/89/85/64/16898564,si=0.html>
- [2] <http://www.t-online-business.de/c/16/88/33/64/16883364,si=0.html>
- [3] <http://www.t-online-business.de/c/16/89/48/76/16894876,si=0.html>
- [4] <http://www.t-online-business.de/c/16/90/01/40/16900140,si=0.html>
- [5] <http://ebook.download.t-online.de/Arbeitsrecht/60205>
- [6] <http://ebook.download.t-online.de/details/54682>
- [7] <http://ebook.download.t-online.de/details/51233>