

ARBEITSRECHT

Haben Mitarbeiter Anspruch auf Sonderurlaub?

von Rechtsanwältin Heike Mareck, Dortmund, www.kanzlei-mareck.de

| Was gilt, wenn Mitarbeiterinnen über den vertraglich vereinbarten Jahresurlaub hinaus Sonderurlaub haben wollen, z. B. für Arztbesuche oder die Erkrankung des Kindes oder den Tod eines nahen Angehörigen? Haben sie darauf einen Anspruch? Lesen Sie, wie die aktuelle Rechtslage dazu ist. |

Grundsätzlich kein Anspruch auf „Sonderurlaub“

Das deutsche Arbeitsrecht definiert „Sonderurlaub“ nicht. Gemeint ist landläufig die Freistellung eines Arbeitnehmers von seiner Arbeit zusätzlich zum Jahresurlaub. Es gibt keinen Anspruch auf zusätzliche Freistellung.

Jedoch ist es durchaus üblich, Vereinbarungen im Arbeits- oder Tarifvertrag zur unbezahlten Freistellung bei wichtigem Grund abzuschließen, sofern die Freistellung nicht den Betriebsablauf stört. Üblich sind hier z. B. zwei Tage Sonderurlaub bei Tod eines Kindes, eines Elternteils oder des Ehepartners. Beim Tod anderer Verwandter wie Geschwister, Großeltern oder Schwiegereltern wird meist kein Sonderurlaub gewährt. Dann muss regulärer Urlaub beantragt oder eine Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert werden. Andere Regelungen gelten im öffentlichen Dienst.

BGB regelt „vorübergehende Verhinderung“

§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelt die „vorübergehende Verhinderung“ des Arbeitnehmers. Danach kann ein Arbeitnehmer Lohn für die Zeit verlangen, in der er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert“ ist. Damit darf der Arbeitnehmer vorübergehend der Arbeit fernbleiben. Den Grund dafür darf er nicht verschuldet haben. Ferner muss der Grund in der eigenen Person liegen (z. B. Hochzeit, Geburt des Kindes, Tod eines nahen Angehörigen, Arztbesuch bei Erkrankung des Kindes). Staus, umgestürzte Bäume, Ausfall der Bahn u. a. äußere Umstände sind hiervon nicht erfasst. Der Arbeitgeber muss den Sonderurlaub genehmigen.

■ Beispiele für Sonderurlaub

Arzttermin	Arztbesuche müssen in der Freizeit absolviert werden. Bietet der Arzt nur während der Arbeitszeiten Sprechstunden an, kann ein Anspruch auf eine Freistellung bestehen.
Gerichtstermin	Wird der Arbeitnehmer als Zeuge geladen, muss er diesen Termin wahrnehmen und kann dafür bezahlte Freistellung von der Arbeit gemäß § 616 BGB verlangen. Gleiches gilt bei einem Gerichtsverfahren in eigener Sache, sofern der Arbeitnehmer vom Gericht persönlich geladen wurde. Die bezahlte Freistellung gilt stets nur für den konkreten Zeitraum der Verhinderung.
Erkrankung des Kindes	Hier greift eine Sonderregelung gemäß § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V. Danach haben Eltern für die Pflege ihrer kranken Kinder unter zwölf Jahren einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von ihrer Arbeit, sofern dies nach ärztlichem Attest erforderlich ist. Pro Kind besteht ein Anspruch von höchstens 10 Arbeitstagen im Jahr, bei Alleinerziehenden von höchstens 20 Tagen.
Vorstellungsgespräch nach Kündigung	Nach § 629 BGB haben gekündigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine „angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses“ gegen den Noch-Arbeitgeber und damit einen Anspruch auf Freistellung zur Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen.
Agentur für Arbeit: Termin	Nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung muss sich der Arbeitnehmer zeitnah bei der Arbeitsagentur melden. Auch hier hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung für diese Zeit.



Entsprechende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen sind üblich

Arbeitnehmer kann bei unverschuldetem Fehlen Lohn verlangen