

01.04.2019 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Sonderurlaub

Freie Tage für besondere Anlässe

Geburt, Hochzeit, Umzug oder Todesfall in der Familie: Für bestimmte Anlässe haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub. Kompakt erklärt, wann das der Fall ist.



Der schönste Tag des Lebens gilt juristisch als persönliche Arbeitsverhinderung und ermöglicht Anspruch auf Sonderurlaub. Ähnliches gilt für andere Höhepunkte, aber auch Tiefpunkte im Leben.

Sie haben Ihren Jahresurlaub schon genommen, brauchen aber dringend einen Tag frei? Bei bestimmten Anlässen besteht oft ein zusätzlicher Anspruch auf Sonderurlaub. Diese bezahlte Freistellung gibt es zum Beispiel bei Geburt, Hochzeit oder Todesfall.

Worauf gründet sich der Anspruch?

„Es gibt bestimmte Anlässe, bei denen es den Betroffenen nicht möglich oder zumutbar ist, bei der Arbeit zu erscheinen“, sagt Elvira Wittke, Fachsekretärin bei der IG BCE, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in Hannover. „Diese persönliche Arbeitsverhinderung wird durch Paragraph 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt.“ Allerdings könne das in der Praxis sehr unterschiedlich sein. „Dieser gesetzliche Anspruch besteht nämlich nur, wenn er nicht durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag ausgeschlossen ist“, erklärt die Rechtsanwältin. „Dort kann er konkretisiert, aber auch völlig ausgehebelt werden.“ Auch was die Dauer der Freistellung betreffe, bleibe die gesetzliche Formulierung relativ schwammig. „In der Regel sind es ein oder mehrere Tage“, weiß Wittke. „Klarheit können hier

tarifliche Regelungen schaffen“, sagt sie und verweist auf den Manteltarifvertrag der chemischen Industrie. „Dort ist zum Beispiel festgeschrieben, dass es bei der eigenen Eheschließung zwei und beim Tod des Partners drei Tage Sonderurlaub gibt“, erklärt die Juristin. „Hochzeit – die eigene, aber auch die des Kindes oder eines Elternteils – und der Todesfall eines nahen Verwandten gehören zu den häufigsten Anlässen, für die von der Rechtsprechung Sonderurlaub anerkannt wird. Für die Geburt des eigenen Kindes, für Erstkommunion und Konfirmation gibt es ebenfalls oft eine bezahlte Freistellung.“ Auch wer einen wichtigen notwendig in der Arbeitszeit wahrzunehmenden Arzttermin hat, wie zum Beispiel für ein MRT, könne dafür Sonderurlaub erhalten. Anders verhalte sich das bei Arbeitnehmern, die erkrankt sind. „Dafür gibt es keinen Sonderurlaub. Hier greift das Entgeltfortzahlungsgesetz.“ Und falls das Kind erkrankt sein sollte, gelte ein Freistellungsanspruch nach dem Sozialgesetzbuch, Paragraph 45 SGB V. „Dann gibt der Arbeitgeber unbezahlte Freizeit, die gesetzliche Krankenkasse zahlt ein Pflege-Krankengeld und zwar bis zu zehn Tage pro Jahr und Kind.“

Zu Unrecht verweigert? Recht einklagen

Was ist zu tun, wenn der Anspruch bei bestimmten Anlässen auf Sonderurlaub besteht, der Chef ihn aber zu Unrecht verweigert? „Dann kann der Arbeitnehmer sein Recht mit einer Feststellungsklage gerichtlich einklagen“, sagt Wittke, die in diesen Fällen rät, sich vorher mit dem Betriebsrat oder einer gewerkschaftlichen Vertretung zu beraten. „Hat der Arbeitgeber das Geld für die freien Tage dagegen vom Lohn abgezogen, kann die Zahlung des fehlenden Lohnes mit einer Leistungsklage eingefordert werden.“ Generell rät die Juristin, absehbare Anlässe, wie die Geburt des Kindes, rechtzeitig im Unternehmen anzukündigen. „So können sich auch die Kollegen auf die Freistellung einstellen und gegebenenfalls die Arbeit entsprechend koordinieren.“

Manchmal hilft unbezahlter Urlaub

Plötzlich meldet sich die Tagesmutter krank . . . Doch es gibt keinen Anspruch auf Sonderurlaub und der Jahresurlaub ist bereits aufgebraucht oder fest verbucht. Hier könnte Plan C helfen — Stichwort unbezahlter Urlaub. Allerdings sind Arbeitnehmer auf die Kulanz ihres Chefs angewiesen. Denn: Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf unbezahlten Urlaub gibt es im deutschen Arbeitsrecht nicht. Beim Thema unbezahlter Urlaub ist also in der Regel eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich. Mitunter findet sich eine solche bereits im Arbeitsvertrag. Auch im Tarifvertrag oder in den Betriebsvereinbarungen könnte eine Regelung getroffen sein. Meist aber liegt es am Chef, darüber zu entscheiden. Allerdings gilt auch hier: Ausnahmen bestätigen die Regel. Denn in bestimmten Fällen muss der Arbeitgeber der Bitte um unbezahlte Freistellung nachkommen. Ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht ausnahmsweise in den folgenden Fällen:

- Erkrankung eines Familienmitglieds
- Versorgung kranker Kinder (Paragraph 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch)
- Elternzeit (Paragraph 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)