

Lohn ohne Arbeit?

**Von Rechtsanwältin Julia Schultheis
und Rechtsanwalt Mischa Wölk,
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

■ Nicht selten sind sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber uneinig, wann der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Lohnfortzahlung hat.

Ansprüche des Arbeitnehmers auf Freistellung können sich aus gesetzlichen Vorschriften, einer betrieblichen Übung oder auch dem Grundsatz der Gleichbehandlung ergeben.

Das Gesetz gewährt den Anspruch auf bezahlte Freistellung bei einer persönlichen Arbeitsverhinderung, wenn diese unverschuldet für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund gegeben ist (§ 616 BGB).

Anhand dieser unpräzisen Formulierung lässt sich für juristische Laien allerdings nicht ohne weiteres beurteilen, wann ein solcher persönlicher Grund vorliegt. Zur Beantwortung dieser Frage muß auf die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

Im Nachfolgenden sollen die wichtigsten Ansprüche der Arbeitnehmer aufgeführt werden:

Zunächst besteht der Freistellungsanspruch für die Wahrnehmung eines Arzttermins während der Arbeitszeit, wenn der Arztbesuch aus medizinischer Sicht notwendig ist. Dies gilt insbesondere für akute Beschwerden.

Ein Anspruch auf Freistellung zur Wahrnehmung eines Arzttermins besteht aber auch dann, wenn der Termin ausschließlich während der Arbeitszeit stattfinden kann.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer auf die ärztliche Termingestaltung keinen Einfluss nehmen kann.

Bietet der Arzt auch Sprechzeiten außerhalb der jeweiligen Arbeitszeit an, so hat der Arbeitnehmer regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Nur wenn dies nicht möglich oder mit einer unangemessen langen Wartezeit verbunden ist, können auch solche Termine in die Arbeitszeit gelegt werden.

Ferner sind Arbeitnehmer auch bei Todesfällen im engsten Familienkreis zumindest für die Teilnahme an der Trauerfeier freizustellen.

Grundsätzlich haben Eltern auch bei Erkrankung ihrer Kinder einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Dieser Anspruch kann jedoch vertraglich ausgeschlossen werden.

In diesem Fall kommt dann die Regelung des § 45 SGB V zur Anwendung, wonach Eltern einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber haben und bei Kindern unter 12 Jahren Krankengeldleistung der zuständigen Krankenkasse beziehen können.

Auch weitere –insbesondere familiäre Ereignisse– können einen Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers begründen.

Es ist dann im konkreten Einzelfall abzuwägen, ob das jeweilige Ereignis zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung führt, oder der Arbeitnehmer für das jeweilige Ereignis Urlaub zu nehmen hat.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich vor solchen meist plötzlich auftretenden Ereignissen bei einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt beraten lassen.

Die Autoren sind Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht bei der Hassenpflug Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

Fragen zum Arbeitsvertrag, insbesondere zur Wirksamkeit von Kündigung, Abfindungen und Aufhebungsvertrag beantworten die Autoren im Rahmen eines kostenlosen Vortrages zum Thema Arbeitsrecht am 27.05.2010 um 18.30 Uhr in der Oberen Königsstraße 24 in Kassel. Da die Plätze begrenzt sind, wird um Anmeldung gebeten.

Telefon: 0561/7399079 oder
kassel@arbeitsrechtspraxis.com



HASSENPLUG RECHTSANWALTGESELLSCHAFT MBH

Niederlassungen: Obere Königsstr. 24 · 34117 Kassel · Tel. 0561/7399079 · Fax 0561/7399142
Burkhardweg 7 · 34576 Homberg · Tel. 05681/931618 · Fax 05681/931619

WWW.ARBEITSRECHTSPRAXIS.COM

