

Freistellungsansprüche nach § 616 BGB

Darüber wurde gestritten - Freistellung vor Gericht	Ja	Nein	Fundstelle
<p>Arztbesuch ohne Terminfreiheit</p> <p>Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer zu versuchen, den Termin zur Untersuchung in arbeitsfreie Zeiten zu legen. Ist dies nicht möglich, besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB.</p>			
Das ist z. B. der Fall bei ärztlich zwingend festgelegten Besuchsterminen (z. B. zur Blutabnahme in nüchternen Zustand),	X		BAG, Urteil v. 27.6.1990, 5 AZR 365/89
wenn der vom Arbeitnehmer ausgesuchte Arzt seines Vertrauens Sprechstunden nur in der Arbeitszeit hat,	X		BAG, Urteil v. 29.2.1984, 5 AZR 455/81
wenn der Arbeitnehmer den Arzt aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit aufsuchen muss oder wenn der Arzt den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zur Untersuchung oder Behandlung in seine Praxis bestellt und der Arbeitnehmer auf die Termingestaltung keinen Einfluß nehmen kann .	X		BAG, Urteil v. 29.2.1984, 5 AZR 92/82, 5 AZR 467/81
Im Streitfall muss der Arbeitnehmer darlegen, dass die Festlegung des Termins von ihm nicht beeinflusst werden konnte.			
<p>Arztbesuche während der Gleitzeit</p> <p>Nimmt ein Arbeitnehmer an einer im Betrieb geltenden Gleitzeitregelung teil, so kann er - wenn einzelvertraglich oder tarifvertraglich keine Regelung besteht - für Arztbesuche während der Gleitzeit keine Zeitgutschrift verlangen.</p>		X	LAG Köln, Urteil v. 10.2.1993, 8 Sa 894/92
<p>Unfallbedingte Arztbesuche</p> <p>Arbeitsfehlzeiten infolge von 50 unfallbedingten Arztbesuchen in 13 Monaten sind nicht mehr verhältnismäßig geringfügig i.S.d. § 616 Abs. 1 BGB und müssen daher vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden. Deshalb hat der Schädiger das auf die Fehlzeiten entfallende Bruttoentgelt zuzüglich der Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge zu ersetzen.</p>		X	LG Frankfurt, Urteil v. 2.12.1999, 2/1 S 163/99
<p>Kurzsichtigkeitsoperation</p> <p>Ein operativer Eingriff zur Korrektur einer Kurzsichtigkeit, die der Erbringung der Arbeitsleistung nicht entgegensteht, begründet keinen Vergütungsanspruch aus § 616 BGB.</p>		X	ArbG Frankfurt am Main, Urteil v. 23.5.2000, 4 Ca 8647/99
<p>Hochzeit</p> <p>Wird in einem Tarif- oder Einzelvertrag eine Freistellung „zur Eheschließung“ festgelegt, so ist darunter sowohl die bürgerliche Eheschließung vor dem Standesbeamten als auch die kirchliche Eheschließung zu verstehen. Der Arbeitnehmer hat nach § 315 BGB ein Wahlrecht, welche der beiden Ereignisse er zur Freistellung nutzt. Stehen ihm zwei Tage zu, kann er auch je einen Tag zu jedem der beiden Anlässe nehmen.</p>	X		BAG, Urteil v. 27.4.1983, 4 AZR 506/80

<p>Goldene Hochzeit</p> <p>Sofern der § 616 BGB nicht ausgeschlossen und eingeschränkt ist, ist eine Freistellung für die goldene Hochzeit zu gewähren, da es sich um eine „besonders stark ausgeprägte sittliche Verpflichtung“ handelt.</p>	X		BAG, Urteil v. 25.10.1973, 5 AZR 156/73
<p>Hochzeit der Stiefkinder</p> <p>Bestimmt eine Betriebsvereinbarung, dass ein bezahlter arbeitsfreier Tag zu gewähren ist „bei Hochzeit der Kinder“, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den arbeitsfreien Tag auch bei einer Hochzeit von Stiefkindern zu gewähren.</p>		X	LAG Düsseldorf, Urteil v. 21.7.1988, 5 TaBV 31/88
<p>Pflege naher Angehöriger</p> <p>Unvorhergesehene Erkrankungen naher Angehöriger, die häusliche Pflege durch einen Arbeitnehmer erfordern, gelten als persönliche Leistungshindernisse i. S. d. § 616 BGB.</p>	X		BAG, Urteil v. 20.6.1979, 5 AZR 479/77
<p>Das gilt regelmäßig für Kinder bis zur Altersgrenze des § 45 I SGB V, aber auch bei Kindern höheren Alters und bei anderen engsten naher Angehörigen.</p>	X		angedeutet in BAG, Urteil v. 20.7.1977, 5 AZR 325/76
<p>Erkrankung von Angehörigen</p> <p>Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB, wenn er aufgrund stationärer Unterbringung seiner Ehefrau zur Versorgung minderjähriger Kinder stellvertretend den Haushalt führt, denn ein persönliches Leistungshindernis liegt nur vor bei einer unvorhergesehenen Erkrankung naher Angehöriger, welche eine häusliche Pflege durch den Arbeitnehmer erforderlich machen.</p>		X	LAG Düsseldorf, Urteil v. 20.3.2007, 3 Sa 30/07
<p>Anspruch auf Kinderkrankengeld</p> <p>Entschieden wurde zunächst, dass der Anspruch auf Kinderkrankengeld aus dem SGB nur dann vorgeht, wenn § 616 BGB durch Tarif-oder Einzelvertrag wirksam abbedungen wurde. Des Weiteren wird im Urteil zur Auswirkung von freien Tagen wegen Pflege eines Kindes auf Sonderzahlungen Stellung genommen. Kann eine Sonderzahlung für Zeiten des eigenen Krankengeldbezugs des Arbeitnehmers anteilig gekürzt werden, umfasst diese Kürzungsmöglichkeit nicht schon den Bezug von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V.</p>	X		BAG, Urteil v. 31.7.2002, 10 AZR 578/01
<p>Niederkunft der Ehefrau</p> <p>Für die Frage, ob eine Arbeitsverhinderung eines Arbeiters bei der Niederkunft der Ehefrau eingetreten ist, kommt es nicht darauf an, ob die Ehefrau aus dem Wochenbett schon wieder aufgestanden ist, und auch nicht darauf, wo die Niederkunft stattgefunden hat.</p>	X		BAG, Urteil v. 26.2.1964, 4 AZR 257/63
<p>Niederkunft der Lebensgefährtin</p> <p>Wird in einem Tarifvertrag eine Freistellung wegen der Geburt eines Kindes ausdrücklich nur für den verheirateten Partner gewährt, braucht eine Freistellung bei der Geburt eines nicht-ehelichen Kindes nicht gewährt werden. Das BAG legt insoweit Tarifverträge wörtlich aus und begründet dies damit, dass</p>		X	BAG, Urteil v. 18.1.2001, 6 AZR 492/99

die Tarifpartner die Freiheit haben, über die Freistellungsgründe abschließend zu entscheiden. Diese Auslegung, so die Richter des Bundesarbeitsgerichts verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs.1 GG und Art. 6 GG.			
Geburt eines Kindes in der Ferne Steht einem Mitarbeiter ein freier Tag für die Geburt seines Kindes zu, kann er diesen auch verlangen, wenn die Ehefrau „in Spanien niederkommt“ und der freie Tag nicht zum Besuch der Ehefrau genutzt wird.	X		BAG, Urteil v. 12.12.1973, 4 AZR 75/73
Gebetspausen Der gläubige Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange wegen seiner Grundrechte aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG grundsätzlich berechtigt, seinen Arbeitsplatz zur Abhaltung kurzzeitiger Gebete zu verlassen. Insoweit kann ein Leistungshindernis nach § 616 BGB bestehen.	X		LAG Hamm, Urteil v. 26.2.2002, 5 Sa 1582/01
Höhere Gewalt Kein Anspruch auf Freistellung besteht, wenn ein Arbeitnehmer überhaupt nicht oder zu spät kommt, weil ein Verkehrsstau war, die Straßenbahn nicht rechtzeitig kam oder		X	BAG, Urteil v. 8.12.1982, 4 AZR 134/80
er wegen der Witterungsverhältnisse (z. B. Eisglätte, starkem Schneefall) oder einem witterungsbedingtem Fahrverbot seinen Arbeitsplatz nicht erreichen konnte.		X	BAG, Urteil v. 08.09.1982, 5 AZR 283/80
Stimmenauszahlung nach der Betriebsratswahl Wenn ein Arbeitnehmer Arbeitszeit versäumt, weil er - auch als Kandidat - bei der öffentlichen Stimmenauszahlung nach der Betriebsratswahl als Zuschauer zugegen sein will, zählt dies nicht zur Ausübung des Wahlrechts gemäß § 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG, sodass für diese Zeit - auch aus § 616 BGB - kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. § 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG enthält eine abschließende Aufzählung entsprechender Tatbestände. Der Arbeitgeber, der hierauf vorher hinweist, behindert weder die Wahl des Betriebsrats noch die öffentliche Stimmenauszahlung.		X	LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 26.7.1989, 3 Sa 228/89
Ratsherrentätigkeit Nach § 10 Nr 1 Buchst b des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ihren Arbeitnehmern für die Zeiten einer Ratsherrentätigkeit nach der Niedersächsischen Gemeindeordnung den Unterschiedsbetrag zwischen dem entgangenen Arbeitsentgelt und dem von der Gemeinde gewährten Ersatz des Verdienstausfalles zu zahlen. Die Ratsherrentätigkeit ist nicht als Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung im Sinne dieser Tarifvorschrift anzusehen.		X	BAG, Urteil v. 20.6.1995, 3 AZR 857/94
Ehrenamtlicher Richter Ein Arbeitnehmer, der als ehrenamtlicher Richter zu einer Sitzung des Arbeitsgerichts geladen worden ist und am Tag vor der Sitzung die Prozessakten einsieht, hat gegen seinen Ar-	X		LAG Bremen, Urteil v. 14.6.1990, 3 Sa 132/89)

<p>beitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes gemäß § 616 BGB.</p>			
<p>Ehrenamt und gleitende Arbeitszeit</p> <p>Wird nach einem Tarifvertrag zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung festgelegt, so ist zu beachten: Können diese Tätigkeiten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit in die Gleitzeit gelegt werden, so entfällt ein Entgeltanspruch.</p>		X	BAG, Urteil v. 16.12.1993, 6 AZR 236/93
<p>Zeugenaussage vor Gericht</p> <p>Das BAG stellt in diesem Urteil klar, dass es sich bei der Zeugenaussage um eine „staatsbürgerliche Pflicht“ handelt. Den Einwand des Arbeitgebers, dass diese Pflicht auch „Nichtstaatsbürger“ treffe, ließen die Richter nicht gelten.</p>	X		BAG, Urteil v. 13.12.2001, 6 AZR 30/01
<p>Gewerkschaftliche Mandatsträger</p> <p>Mandatsträger der vertragsschließenden Gewerkschaften haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten für höchstens 6 Tage im Jahr. Gewerkschaftliche Mandatsträger sind Personen, die durch Wahl eines gewerkschaftlichen Gremiums einen zeitlich begrenzten Auftrag erhalten und damit zur Wahrnehmung bestimmter gewerkschaftlicher Aufgaben befugt sind.</p>	X		BAG, Urteil v. 11.09.1985, 4 AZR 426/84, 4 AZR 147/85
<p>Untersuchungshaft</p> <p>Die strafrechtliche Unschuldsvermutung führt nicht dazu, dass ein Angestellter, der strafrechtlich noch nicht verurteilt ist, für die Dauer einer Untersuchungshaft Anspruch auf Vergütungsfortzahlung gegen den Arbeitgeber hat. Ein solcher Anspruch folgt auch nicht aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes, auch wenn ein Beamter während der Untersuchungshaft seine Besoldung weiter erhalten würde.</p>		X	LAG Hamm, Urteil v. 5.5.2000, 5 Sa 1170/99
<p>Seuchenpolizeiliches Tätigkeitsverbot</p> <p>Ein Arbeitnehmer, gegen den ein seuchenpolizeiliches Tätigkeitsverbot verhängt worden ist, hat einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB. Das Arbeitshindernis ist die von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgehende Ansteckungsgefahr, nicht das behördliche Verbot. Der Arbeitgeber dürfte den Arbeitnehmer aus Gründen der allgemeinen Verkehrssicherungspflicht auch ohne ein behördliches Verbot für die Dauer der Ansteckungsgefahr nicht beschäftigen.</p>	X		BGH, Urteil v. 30.11.1978, III ZR 43/77