



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

Info-Brief 27/2020

Bezahlte Freistellung von der Arbeit

Nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch müssen Sie einem Mitarbeiter eine bezahlte Freistellung gewähren, wenn der Mitarbeiter aus einem Grund, der zwar in seiner Person liegt, den er aber nicht verschuldet hat, seiner Arbeit für relativ kurze Zeit nicht nachgehen kann. Deshalb ist die Freistellung auch nur für einen kürzeren Zeitraum zu gewähren.

Viele Tarifverträge bestimmen ganz genau, für welche Ereignisse die Freistellung gewährt werden muss. Auch in Einzelverträgen kann die Freistellung detailliert geregelt werden.

Wichtig für Sie:

Im Arbeitsvertrag können Sie das Recht auf bezahlten Sonderurlaub einschränken. D.h.: Sie können festlegen, wann Ihre Teammitglieder für wie lange bezahlt freigestellt werden.

Voraussetzung: Im Tarifvertrag oder in der Betriebsvereinbarung gibt es keine gegensätzliche Regelung. Das Recht auf die Freistellung an sich können Sie dem Mitarbeiter allerdings nicht nehmen.

Mögliche Anlässe:

- Beerdigungen:** 2 Tage bei Beerdigung von Ehegatten oder eigenen Kindern;
1 Tag bei weiteren Angehörigen
- Hochzeit:** 1 Tag bei der eigenen Hochzeit, Silber- Goldhochzeit der Eltern,
Hochzeit der eigenen Kinder
- Geburt:** 1 Tag für den Vater des Kindes
- Ehrenamt:** nur bei der Ausübung öffentlicher Ämter wie bei Schöffen oder Wahlhelfern. Hier ist die Freistellung verpflichtend. In einigen Bundesländern besteht ein Rechtsanspruch auf Sonderurlaub für ehrenamtliche Jugendleiter: 5–15 Sonderurlaubstage pro Kalenderjahr je nach Bundesland.
- Katastropheneinsatz:** mit Erstattungsanspruch bei THW oder der Gemeinde

**Weitere Fragen hier zu beantwortet Ihr
Personalberater Jochen Riedel**