



Bachstraße 21  
32257 Bünde  
Telefon+495223-92800  
Telefax+495223-928080

Wortmann & Partner, Bachstraße 21, 32257 Bünde

info@wortmann-partner.de  
www.wortmann-partner.de

**Fachbeitrag zum Thema Sonderurlaub**

Bünde, den 21. Januar 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sonderurlaub bedeutet im eigentlichen Sinne die unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Es gibt jedoch auch bezahlte Freistellungen, diese werden zum Beispiel per Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten der bezahlten Freistellung es gibt.

Sonderurlaub nach §45 Abs. 3 und Abs. 5 SGB V besagt, dass für die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes Sonderurlaub gewährt wird, sowie gem. §2 Pflegezeitgesetz für die Organisation oder Sicherstellung von Pflege eines nahen Angehörigen.

Nach §28 TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) muss immer ein wichtiger Grund vorliegen. Der Arbeitgeber entscheidet dann nach billigem Ermessen über die Gewährung von Sonderurlaub. Bei der Ermessensentscheidung ist die Entscheidung arbeitsgerichtlich überprüfbar.

Sonderurlaub nach §616 BGB regelt das Fernbleiben von der Arbeit ohne Verlust von Vergütungsansprüchen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit, durch einen in seiner Person liegenden Grund und ohne sein Verschulden an der Dienstleistung gehindert wird.

Diesbezüglich sind folgende Punkte zu beachten:

- Gründe wie Naturkatastrophen oder Stau sind davon ausgeschlossen
- Der Arbeitnehmer darf die Verhinderung nicht selbst verschulden
- Die Arbeitsverhinderung dauert nur eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit

Liegen alle Voraussetzungen vor, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihn von der Arbeit freistellt und trotzdem Lohnfortzahlungen geleistet werden. Gemäß §616 Satz 2 BGB muss sich der Arbeitnehmer jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Verweigert der Arbeitgeber die Gewährung von Sonderurlaub, sollte der Arbeitnehmer keinesfalls eigenständigen Urlaub nehmen, sondern rechtliche Schritte einleiten.

Zur Dauer und Orientierung dient §29 TVöD, indem die tariflichen Gewährungen des öffentlichen Dienstes zur Gewährung von Sonderurlaub festgehalten werden.

Die folgenden Einzelfälle sollen beispielhaft verdeutlichen wann Sonderurlaub zu gewähren bzw. zu versagen ist:

*Allgemeine staatsbürgerliche Pflichten:*

- Bei ehrenamtlichen Richtern, Schöffen, der freiwilligen Feuerwehr bzw. Diensten im Katastrophenschutz ist Sonderurlaub mit Lohnfortzahlungen zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit bei der staatsbürgerlichen Pflicht keine Entschädigung erhält.

*Arztbesuch / Operation:*

- Sofern der Termin nicht außerhalb der Arbeitszeit gelegt werden kann bzw. der gesundheitliche Zustand es zwingend erfordert. Ausgenommen sind Schönheitsoperationen.

*Behördengänge:*

- Generell kein begründeter Anspruch, jedoch sehr umstritten.

*Bewerbung / Bewerbungsgespräch:*

- Gesondert geregelt in §629 BGB (Bewerbungsurlaub), ist jedoch nur möglich, sofern das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde.

*Erkrankung eines Angehörigen:*

- Häusliche Pflege naher Angehöriger, sofern eine anderweitige Versorgung nicht möglich ist.

#### *Familienfeier:*

- Im Grundsatz kein Anspruch, jedoch wurden Ausnahmen schon zugelassen (BAG, 25.10.1973, AZ: 5AZR 156/73 bezüglich Goldener Hochzeit der Eltern).

#### *Gebetspause:*

- Ist vorher dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass für ein kurzes Gebet der Arbeitsplatz verlassen werden muss.

#### *Geburt:*

- In einigen Tarifverträgen wird Sonderurlaub nur bei Verheirateten gewährt.

#### *Gerichtstermin:*

- Sofern das persönliche Erscheinen des Arbeitnehmers angeordnet wird, so muss nach §616 BGB Sonderurlaub gewährt werden.

#### *Haft / Untersuchungs-Haft:*

- Nach §616 BGB gibt es keine Anspruch auf Lohnfortzahlung.

#### *Hochzeit:*

- Am Tag seiner Hochzeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub.
- Außerdem für den Tag vor der Hochzeit, sofern der Arbeitnehmer befürchten muss seine eigene Hochzeit zu versäumen.

#### *Naturereignis:*

- Grundsätzlich kein Anspruch auf Sonderurlaub und Lohnfortzahlung.
- Anderes gilt allerdings, wenn die Ereignisse den körperlichen und seelischen Zustand des Arbeitnehmer betreffen und die Arbeitsleistung vorübergehend nicht zuzumuten ist, weil er erst seine eigenen Angelegenheiten ordnen muss.

#### *Öffentliche Verkehrsmittel / Stau:*

- Grundsätzlich keinen Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub und Lohnfortzahlung auch wenn z. B. der Zug gänzlich für den ganzen Tag / Woche / Monat ausfällt.

#### *Raucherpause:*

- Nach §616 BGB ist es kein begründeter Anspruch auf eine bezahlte Freistellung.

#### *Todesfall:*

- Nur beim Ehepartner, Kind, Mutter und Vater muss zwingend Sonderurlaub mit Lohnfortzahlung gewährt werden.

*Umzug:*

- Selbst bei einem dienstlichen bzw. betriebsbedingten Umzug ist wohl ein Tag zu gewähren, wobei dies sehr umstritten ist und nicht in jedem Fall genehmigt wird.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team von Wortmann und Partner