

PraxisWISSEN

Fehlzeiten - Anspruch auf Bezahlung

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Alexandra Weitmann
Telefon 089 55118-125
Fax 089 55118-118
E-Mail weitmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 01/2021

Vorbemerkung:

Es gibt vielfältige Anlässe, aufgrund derer Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz fehlen. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, zu wissen, ob der Mitarbeiter einen Anspruch darauf hat, nicht am Arbeitsplatz zu sein bzw. ob der Arbeitgeber Entgelt trotz Abwesenheit des Mitarbeiters schuldet.

Die nachfolgend genannten Ursachen für eine Fehlzeit des Mitarbeiters wurden aus Praktikabilitätsgründen alphabetisch geordnet. Nachdem zum Teil gesetzliche Bestimmungen, zum Teil aber auch tarifliche Regelungen bestehen, ist es wichtig, Folgendes zu berücksichtigen:

Die tariflichen Vorschriften gelangen nur zur Anwendung, wenn

- ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart wurde oder
- der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist und keine Erklärung des Arbeitgebers über den „Ausschluss der Tarifbindung“ abgegeben wurde (vgl. im einzelnen HBE-Praxiswissen „Tarifbindung“). Unter Umständen können trotz Abgabe einer derartigen Erklärung die älteren Tarifverträge noch für einen erheblichen Nachwirkungszeitraum Geltung beanspruchen.

Kommen Tarifverträge nicht zur Anwendung, gelten nur die gesetzlichen Vorschriften.

Anlass der Fehlzeiten	Anspruch des Mitarbeiters auf Abwesenheit	Anspruch des Mitarbeiters auf Bezahlung	Anmerkungen
Angeklagter/ Strafprozess	+	-	vgl. § 13 Ziffer 6 MTV Tipp: Arbeitnehmer soll Urlaub nehmen
Arbeitsjubiläum	+	+	Nur, sofern eigenes 25jähriges oder 40jähriges Arbeitsjubiläum, vgl. § 13 Ziffer 1 c MTV
Arztbesuch	+	+	Nur, sofern während der Arbeitszeit erforderlich, vgl. § 13 Ziffer 1 d MTV.; § 616 BGB
Bauarbeiten im Betrieb/ keine Beschäftigungsmöglichkeit	-	+	Tipp: Rechtzeitig Betriebsurlaub anordnen
Beerdigung	+	+	Dauer abhängig vom Verwandtschaftsgrad, vgl. § 13 Ziffer 1 a, b, c MTV, nach Gesetz genaue Dauer nicht geregelt, § 616 BGB
Behördengang	+	+	Allerdings nur, sofern persönliches Erscheinen während der Arbeitszeit erforderlich, vgl. § 13 Ziffer 1 d MTV, § 616 BGB
Beklagter (Zivilprozess)	+	-	vgl. § 13 Ziffer 6 MTV Tipp: Arbeitnehmer soll Urlaub nehmen
Berufsschulunterricht	+	+	Einschließlich Prüfungen sowie Weg zwischen Berufsschule und Rückkehr in den Ausbildungsbetrieb, vgl. §§ 15, 19 Abs. 1 Ziffer 1 BBiG, 10, Abs. 1 Ziffer 2, Abs.2, Satz 2 JArbSchG, 22, Ziffer 4 + 5 MTV
Betreuung erkranktes Kind	+	- (+)	Siehe Seite 6
Betreuung erkrankter Ehegatte/in / Elternteil	+	-	Freistellung nur, sofern nach ärztlichem Attest erforderlich und andere Aufsichtsperson nicht vorhanden; maximal 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, vgl. § 13 Ziffer 5 MTV
Betriebsärztliche Untersuchung	+	+	Üblicherweise ohnehin während der Arbeitszeit
Betriebsversammlung	+	+	Einschließlich zusätzlicher Wegezeiten, vgl. § 44 Abs. 1, Sätze 1 und 2 BetrVG
Betriebsratswahl	+	+	vgl. § 20 Abs. III, Satz 1 BetrVG
Ehrenamtliche Tätigkeit	+	+	Allerdings nur bei Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; keine Entgeltfortzahlung, sofern Arbeitsausfall von Gericht/Behörde entschädigt
Eheschließung	+	+	eigene (2 Werktage), von Kindern/Stiefkindern und Geschwistern (1 Werktag), vgl. § 13 Ziffer 1 b, c MTV; nach Gesetz genaue Dauer nicht geregelt, § 616 BGB
Entbindung	+	+	der Ehefrau, bei Lebensgefährtin fraglich, eher (+), vgl. § 13 Ziffer 1 c MTV; nach Gesetz

Anlass der Fehlzeiten	Anspruch des Mitarbeiters auf Abwesenheit	Anspruch des Mitarbeiters auf Bezahlung	Anmerkungen
			Dauer nicht geregelt
Elternurlaub/Elternzeit	+	-	vgl. BEEG sowie § 14 MTV
Feiertag	+	+	Anspruch auf Bezahlung nur, sofern ohne Feiertag Arbeitsverpflichtung bestünde, vgl. § 1 EFZG sowie HBE-Praxiswissen „Feiertag“
Geburtstag	-	-	Es bestehen weder gesetzliche noch tarifliche Regelungen.
Gewerkschaftssitzung	+	+	Nur, sofern Mitglieder in Bundes-, Landes-, Bezirks- und Ortsvorständen sowie Fachbereichsgruppenvorständen von ver.di auf Bundes- oder Landesebene, nicht mehr als 12 Arbeitstage im Kalenderjahr, darüber hinaus Tarifkommissionsmitglieder zur Vorbereitung und Teilnahme an Sitzungen in erforderlichem Umfang, vgl. § 13 Ziffer 9 MTV; nach Gesetz bestehen entsprechende Ansprüche nicht
Heiligabend	-	+	Schließung der Verkaufsstelle ab 14.00 Uhr vorgeschrieben, § 3 Abs. 1 Ziffer 5 LSchIG, vgl. HBE-Praxiswissen „Weihnachten/Silvester/Faschingsdienstag - Arbeitszeit“; Anspruch auf Bezahlung nur, sofern Arbeitspflicht besteht. Tipp: Andere Tätigkeiten, z. B. Inventur, sind zulässig.
Hochzeit	+	+	Bei eigener Hochzeit oder eingetragener Lebensgemeinschaft 2 Werktage, bei Silberner, Goldener oder Diamantener Hochzeit der Eltern 1 Werktag, vgl. § 13 Ziffer 1 c MTV; nach Gesetz genaue Dauer nicht geregelt
Kündigung und nachfolgende Freistellung	-	+	Freistellung nicht ohne weiteres zulässig (HBE-Experten um Rat fragen), Tipp: Freistellung nur unter Anrechnung von Resturlaub und eventueller Mehrarbeit vornehmen.
Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	+	+	Vgl. § 9 EFZG sowie § 15 MTV Tipp: Nach Tarifvertrag unter Umständen auf Urlaub anrechenbar.
Mehrarbeit bei Schwerbehinderten	+	-	Freistellung auf Verlangen des Mitarbeiters, § 207 SGB IX
Pflegezeit Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis 10 Tage	+	-	Unbezahlte Freistellung von 25 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gem. § 13 Nr. 5 MTV; nach Gesetz Bezahlung nur, wenn Verpflichtung aus gesetzlicher Vorschrift (§ 616 BGB) oder Ver-

Anlass der Fehlzeiten	Anspruch des Mitarbeiters auf Abwesenheit	Anspruch des Mitarbeiters auf Bezahlung	Anmerkungen
			einbarung; 10 Arbeitstage soweit erforderlich für Sicherstellung der pflegerischen Versorgung (§ 2 PflegeZG) (vgl. HBE-Praxiswissen „Pflegezeit“)
Pflegezeit	+	-	§ 3 PflegeZG: Freistellung bis 6 Monate für Pflege naher Angehöriger; nur, wenn Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat (vgl. Praxiswissen „Pflegezeit“)
Samstagsarbeit			Auf Wunsch erhält jeder Mitarbeiter einen freien Samstag im Monat (vgl. HBE-Praxiswissen „Freier Samstag“).
Schutzfristen vor und nach der Entbindung	+	+	vgl. zum Thema insgesamt HBE-Praxiswissen „Mutterschutz und Elternzeit“
Silvester	-	+	Insoweit bestehen keine gesetzlichen/tariflichen Regelungen, vgl. HBE-Praxiswissen „Weihnachten/Silvester/Faschingsdienstag - Arbeitszeit“. „Anspruch auf Bezahlung“ nur, sofern Arbeitspflicht besteht.
Spätöffnung	+	-	Unabhängig vom Vorliegen persönlicher Gründe sollen Beschäftigte in Verkaufsstellen auf ihren Wunsch von Montag bis Freitag nicht mehr als an drei Tagen nach 18.30 Uhr beschäftigt werden. Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch Montag bis Freitag nach 18.30 Uhr, an Samstagen nach 16.00 Uhr nicht beschäftigt werden, falls unzumutbar. Dies ist regelmäßig der Fall bei Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner (nach ärztlichem Attest), nicht gewährleisteter Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern unter 12 Jahren sowie bei Auszubildenden am Tag des Berufsschultages, vgl. § 5 Ziffer 5 MTV. Sofern Beschäftigte bei einem Geschäftsschluss um 20.00 Uhr in zumutbarem Zeitraum ihren Wohnort, an Samstagen 1,5 Stunden nach Geschäftsschluss nicht erreichen können (Voraussetzung: Angewiesen sein auf öffentliche Verkehrsmittel), sollen diese in erforderlichem Umfang vom Arbeitseinsatz ausgenommen werden. Nach Gesetz jeweils kein Anspruch

Anlass der Fehlzeiten	Anspruch des Mitarbeiters auf Abwesenheit	Anspruch des Mitarbeiters auf Bezahlung	Anmerkungen
Stellensuche	+	+	Nur für erforderliche Zeit während der Dauer der Kündigungsfrist, §§ 17 Ziffer 7 MTV, § 629 BGB
Stillzeit	+	+	2 x täglich eine halbe Stunde oder 1 x täglich eine Stunde. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden 2 x 45 Minuten oder 1 x 90 Minuten, § 7 Mutterschutzgesetz
Streik	+	-	Nur, sofern rechtmäßiger Streik, Artikel 9 Grundgesetz, vgl. HBE-Praxiswissen „Arbeitskampf“
Umzug	+	+	Sofern eigener Hausstand schon vorhanden; innerhalb Ortsbereich 1 Werktag, außerhalb 2 Werktage, § 13 Ziffer 1 c, b MTV; nach Gesetz genaue Dauer nicht geregelt.
Untersuchungen bei Schwangerschaft	+	+	§ 7 Mutterschutzgesetz
Urlaub	+	+	Vgl. §§ 10, 11 MTV, Bundesurlaubsgesetz sowie HBE-Praxiswissen „Urlaub“
Verkehrschaos/ verspäteter Arbeitsantritt	-	-	Der Arbeitnehmer trägt das sogenannte Wegerisiko. Er muss sich darauf einrichten, rechtzeitig am Arbeitsplatz zu sein.
Zeuge vor den Gerichten	+	+	Allerdings Anrechnung von Zeugenentschädigungen, vgl. § 13 Ziffer 1 e, Ziffer 6 MTV

Betreuung eines erkrankten Kindes

Hier besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, sofern dies nach ärztlichem Attest erforderlich ist, eine andere Aufsichtsperson nicht vorhanden und das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist. Gemäß § 45 SGB V besteht dieser Anspruch für maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden maximal 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Bei mehreren Kindern umfasst der Freistellungsanspruch maximal 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden maximal 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Des Weiteren besteht ein Freistellungsanspruch, sofern das noch nicht 12 Jahre alte Kind nach ärztlichem Attest todkrank ist und nur noch eine begrenzte Lebenserwartung hat. Nach § 45 Abs. 3 SGB V wird hier üblicherweise Krankengeld gewährt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gesetzlich versichert ist.

§ 45 Abs. 3 SGB V weist jedoch darauf hin, dass Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung haben, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht.

Problematisch kann hier die Vorschrift des § 616 BGB werden, welcher besagt, dass ein Arbeitnehmer, der unverschuldet der Arbeitsleistung fernbleibt, seinen Anspruch auf Vergütung nicht verliert. Die Erkrankung eines Kindes kann ein derartiges Fernbleiben darstellen, so dass hier Gehalt weiter zu bezahlen ist.

Allerdings besteht die Möglichkeit, die Vorschrift des § 616 BGB im Arbeitsvertrag auszuschließen (siehe z. B. Arbeitsvertrag für Beschäftigte ohne Tarifbindung), was aus diesen Gründen aus Arbeitgebersicht auch ratsam ist.

Findet der Tarifvertrag Anwendung stellt § 13 Nr. 5 des Manteltarifvertrages klar, dass Beschäftigte zur Betreuung eines erkrankten Kindes bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 SGB V unbezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen können (je Kalenderjahr für jedes Kind 10 Tage, je Beschäftigter höchstens 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende 20 Tage für jedes Kind, höchstens 50 Arbeitstage).

Zu empfehlen ist auf jeden Fall, den Arbeitnehmer bei Erkrankung eines Kindes zunächst auf die Krankenkasse zu verweisen, eventuell - bei Tarifbindung - unter Vorlage der tarifvertraglichen Vorschrift.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de