

## Lohn ohne Arbeit bei vorübergehender Arbeitsverhinderung und an Feiertagen?

Die Arbeitsgesetze regeln verschiedene Fälle, in denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes hat.

### 1. Gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung

Ist der Arbeitnehmer für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung **unverschuldet verhindert**, hat er einen Anspruch auf **bezahlte Freistellung** nach § 616 BGB.

- **Verhinderungsgrund**

Der **Verhinderungsgrund** muss **in der Person des Dienstverpflichteten** bestehen. Das heißt, der Grund darf sich nicht auf einen größeren Personenkreis beziehen, wie das etwa bei Eisglätte, Schneeverwehungen oder Verkehrschaos der Fall ist. Es muss gerade dem Arbeitnehmer persönlich unmöglich oder unzumutbar sein, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

- **Verhinderungsdauer**

Wie der Begriff „**verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit**“ zu bestimmen ist, ist nicht eindeutig geklärt. Die Rechtsprechung orientiert sich an folgenden Faktoren:

- Verhältnis der Zeit der Arbeitsverhinderung zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses
- Länge der Kündigungsfrist oder
- die für die Arbeitsverhinderung objektiv notwendige Zeit.

Überschreitet die Verhinderungsdauer die im konkreten Fall angemessene Zeit, besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung.

- **Schuldlosigkeit**

Den Arbeitnehmer darf in Bezug auf den Verhinderungsgrund **kein Verschulden** treffen. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nur bei einem leichtsinnigen, unverantwortlichen Verhalten oder bei einem groben Verstoß gegen die im Verkehr erforderliche Sorgfalt zu bejahen. Die **Darlegungs- und Beweislast** trägt der **AN!**

**Praxistipp:** § 616 BGB kann vertraglich ausgeschlossen werden.

In der Rechtsprechung wurde ein **Freistellungsanspruch bejaht** bei:

- eigene Hochzeit, Hochzeit der Kinder;
- Niederkunft der Ehefrau, nicht bei Niederkunft der nicht verheirateten Lebensgefährtin;
- Todesfälle im engsten Familienkreis;
- Andere familiäre Ereignisse, wie z. B. Geburtstage, Hochzeiten, Taufe oder sonstige religiöse Feste können die Voraussetzungen des Freistellungsanspruches erfüllen, sofern es für den Arbeitnehmer unverzichtbar ist, anwesend zu sein. Hier müssen die Umstände des konkreten Einzelfalles abgewogen werden.
- Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes, z. B. Tätigkeit als Schöffe bei Gericht;
- Wahrnehmung amtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst wurden;
- Pflege naher Angehörigen – insbesondere ist hierbei der Anspruch auf Freistellung wegen Erkrankung des Kindes hervorzuheben;
- Arztbesuch ohne Arbeitsunfähigkeit, soweit dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist;
- Umzug, soweit nicht in der Freizeit möglich.

Während die **Rechtsprechung** regelmäßig einen Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte **Freistellung pauschal für die Dauer von 1 - 2 Tagen** gewährt, regeln zahlreiche **Tarifverträge** die Dauer abhängig vom einzelnen Anlass sehr detailliert. Diese tarifvertraglichen Regelungen bieten eine gute Orientierung, sind jedoch verpflichtend nur anzuwenden, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber Mitglied in der jeweiligen Tarifpartei sind oder der Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde.

### **Sonderfall: Erkrankung des Kindes**

Nach **§ 45 SGB V** hat jeder Elternteil **Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Arbeitgeber** und **Krankengeldleistung der zuständigen Krankenkasse**, wenn ein **Kind unter 12 Jahren** erkrankt ist und nicht durch andere versorgt werden kann. Der Anspruch ist pro Kind auf 10 bzw. 20 unbezahlte Arbeitstage im Jahr bei Alleinerziehenden beschränkt. Pandemiebedingt wurde die Anzahl der Kinderkrankentage erhöht. Nähere Informationen zu diesem komplexen Thema halten die Krankenkassen bereit.

Sofern § 616 BGB nicht vertraglich ausgeschlossen wurde, besteht zusätzlich ein gesetzlicher **Anspruch auf bezahlte Freistellung**, wobei die Begrenzung auf die ersten zwölf Lebensjahre des Kindes nicht relevant ist. Allerdings ist die Entgeltfortzahlung **zeitlich beschränkt auf einen nicht erheblichen Zeitraum**. Die Länge dieses Zeitraumes ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls nach den Verhältnissen im Bereich des Arbeitnehmers zu bestimmen. Dabei kommt es auf die Dauer, Art und Schwere des Verhinderungsgrundes an (z. B. auch auf die Möglichkeit der anderweitigen Pflege nach einer Übergangszeit) sowie auf die Persönlichkeit des zu Betreuenden. Bei **Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren** kann angelehnt an § 45 SGB V ein Zeitraum **von bis zu 5 Arbeitstagen** in aller Regel als verhältnismäßig nicht erheblich angesehen werden. Insbesondere bei der **Erkrankung älterer Kinder** verkürzt sich die Bezugsdauer der bezahlten Freistellung auf Grund der mit dem Alter abnehmenden Betreuungsbedürftigkeit.

**Beachte:** *Dauert die Verhinderung nicht nur einen unerheblichen Zeitraum an, so entfällt der Vergütungsanspruch insgesamt, d. h. der Arbeitnehmer erhält auch für den als unerheblich anzusehenden Teil der Verhinderungszeit keinen Lohn.*

Können beide Elternteile die Pflege übernehmen, haben sie das **Wahlrecht** nach ihren Bedürfnissen. Auf die Belange des oder der Arbeitgeber müssen sie keine Rücksicht nehmen.

Der Arbeitgeber hat in jedem Fall die Möglichkeit, die Vorlage **einer ärztlichen Bestätigung** zu verlangen, welche die Notwendigkeit der Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes bestätigt.

→ A35 „[\(Familien-\) Pflegezeitgesetz](#)“, [Kennzahl 891](#)

### **Sonderfall: Arztbesuch**

Will der Arbeitnehmer einen Arzttermin während der Arbeitszeit wahrnehmen, so ist zu unterscheiden:

- Ist der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit **arbeitsunfähig** erkrankt, so ist ihm der **Gang zu dem Arzt** zu gestatten. Zieht die Krankheit eine Arbeitsunfähigkeit nach sich, hat er einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntFG).
- Zieht die **Erkrankung keine Arbeitsunfähigkeit** nach sich, folgt eine **Zahlungsverpflichtung aus § 616 BGB**, wenn der Arbeitnehmer den Arzt aus **medizinischen Gründen** während der Arbeitszeit aufsuchen muss. Dies ist bei akuten Schmerzen wie beispielsweise Zahnschmerzen der Fall. Notwendig ist ein Arztbesuch auch dann, 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. Der Arbeitnehmer kann für diesen Fall einen Nachweis fordern, dass der Termin durch den Mitarbeiter unbeeinflussbar war, etwa durch die Vorlage einer Arztbescheinigung.

Bei **Arbeitnehmern mit Gleitzeit** hat der Mitarbeiter in besonderem Maße die Pflicht, sich um einen Termin in der Freizeit zu bemühen. Angenommen, die „Kernarbeitszeit“ mit Anwesenheitspflicht liegt zwischen 10.00 bis 14.40 Uhr, muss der Mitarbeiter versuchen, davor oder danach den Arztbesuch zu legen. Wird er aber aufgrund ärztlicher Vorgabe genau zur Kernarbeitszeit in die Praxis bestellt, hat der Arbeitgeber dieses zu akzeptieren. Dem Mitarbeiter ist dann der Gang zum Arzt zu gestatten und es trifft den Arbeitgeber die Zahlungsverpflichtung aus § 616 BGB.

Der Arbeitgeber hat in jedem Fall die Möglichkeit, sich über die Sprechstunden eines Arztes zu informieren und sich gegebenenfalls die Notwendigkeit des Arzttermins durch Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung bestätigen zu lassen. Der Arbeitgeber kann aber nicht vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser den Arzt wechselt und künftig einen Arzt aufsucht, der z. B. auch Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit anbietet.

Arbeitnehmer haben grundsätzlich im Krankheitsfall einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung **bis zu einer Dauer von sechs Wochen**.

→ **A39** „[Krankheit von Arbeitnehmern](#)“, [Kennzahl 890](#)

## 2. Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Arbeitnehmer haben für diejenige Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, einen **Vergütungsanspruch**. Der Anspruch besteht nur dann nicht, wenn Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen der Arbeit unentschuldigt fernbleiben.

Wird am Feiertag gearbeitet, steht dem Arbeitnehmer kein gesetzlicher Anspruch auf Feiertagszuschläge gibt es nicht. Jedoch enthalten viele Arbeits- und Tarifverträge entsprechende Regelungen. Der Arbeitnehmer hat zudem Anspruch auf einen Ersatzruhetag.

→ **A34** „[Arbeitszeit](#)“, [Kennzahl 891](#)

**Praxistipp:** Es gilt das sog. Territorialprinzip. Das heißt, die Feiertage an dem Arbeitsort, wo der Arbeitnehmer eingesetzt wird, sind zu berücksichtigen. Wird der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs in einem anderem Bundesland eingesetzt, gilt das Recht des jeweiligen Arbeitsortes. An Feiertagen am konkreten Arbeitsort darf daher selbst dann nicht gearbeitet werden, wenn der Tag am Betriebssitz kein Feiertag ist

Die gesetzlichen Feiertage im Saarland sind:

- Neujahr
- Karfreitag
- Ostermontag
- Tag der Arbeit (1. Mai)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnamstag

- Mariä Himmelfahrt (15. August)
- Tag der deutschen Einheit (3. Oktober)
- Allerheiligen (1. November)
- 1. Weihnachtsfeiertag (25. Dezember)
- 2. Weihnachtsfeiertag (26. Dezember)

**Heiligabend und Silvester** sind keine gesetzlichen Feiertage, sondern arbeitsrechtlich „normale“ Werkzeuge. Damit besteht grundsätzlich kein Vergütungsanspruch, wenn an diesen Tagen nicht gearbeitet wird, es sei denn, es wurde eine Vergütung vereinbart oder die Vergütung wurde aufgrund dreimaliger vorbehaltloser Zahlung zur Betriebsübung.

→ **G10** [„Sonn- und Feiertagsgesetz: Auswirkungen auf gewerbliche Tätigkeiten“](#), [Kennzahl 127](#)

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*