

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Exkurs ins Tarifrecht
3. Drei Beispiele: Gaststätten-/Hotelgewerbe, öffentlicher Dienst und Einzelhandel
 - 3.1 Gaststätten-/Hotelgewerbe
 - 3.2 Öffentlicher Dienst
 - 3.3 Einzelhandel
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Freie Tage
 - 4.2 Gleichgeschlechtliche Partnerschaft
 - 4.3 Niederkunft
 - 4.4 TVöD
 - 4.5 Vorfesttage
 - 4.6 Wochenfeiertage
 - 4.7 Zeuge

Information

1. Allgemeines

Der überwiegende **Teil** positiv **geregelter Freistellungsansprüche** steht in Tarifverträgen. Die Sozialpartner haben dazu bisweilen sehr **detaillierte Kataloge** von Tatbeständen vereinbart, die Arbeitnehmern für bestimmte Ereignisse einen **Anspruch auf Freistellung** unter **Fortzahlung der Vergütung** geben. Das oft in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs großzügig angelegte Sammelsurium bezahlter Freizeit wird mittlerweile von vielen Arbeitgebern als **finanziell nicht mehr vertretbar** empfunden.

Praxistipp:

Tarifliche Freistellungsansprüche sind arbeitsvertraglich in der Regel nicht abdingbar. Ausnahmen gibt es für Fälle, in denen der anzuwendende Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält. Eine Tarifflicht hilft hier nicht unbedingt weiter. Nach § 4 Abs. 5 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags so lange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese "andere Abmachung" müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach der Tarifflicht des Arbeitgebers treffen - wozu ein Arbeitnehmer, dessen früher tariflich geregelte Freistellungsansprüche nun individualvertraglich weiter gelten, wohl kaum bereit ist.

Im Ergebnis können die meisten Arbeitgeber froh darüber sein, dass es tarifliche Freistellungstatbestände gibt. Ihr **positiver Begeleiteffekt** ist der Umstand, dass ein konkret und abschließend geregelter **Katalog tariflicher Freistellungsgründe** mit Entgeltfortzahlung die **allgemeine Regelung** in § 616 BGB ausschließt. Die Gefahr, für eine noch größere **Zahl von Ereignissen** gegen Vergütungsfortzahlung freistellen zu müssen, wird damit geringer. Ohne besondere Absprache werden viele Fälle einer Arbeitsverhinderung nämlich von § 616 BGB erfasst.

2. Exkurs ins Tarifrecht

Ein Tarifvertrag enthält unter anderem **Rechtsnormen**, die den **Inhalt**, den Abschluss und die Beendigung **von Arbeitsverhältnissen** sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können (§ 1 Abs. 1 TVG). Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von

Arbeitsverhältnissen ordnen, **gelten unmittelbar und zwingend** zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

Beispiel:

Arbeitnehmer N1 ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di, Arbeitgeber A1 ist Mitglied des örtlichen Einzelhandelsverbands. Arbeitgeber A2 betreibt ein Fachgeschäft für Angelsportbedarf. A2 ist nicht Mitglied des Einzelhandelsverbands, sein Arbeitnehmer N2 ist kein Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Die Frauen von N1 und N2 sterben bei einem Verkehrsunfall. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen sieht für den Tod des in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehegatten einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Vergütungsfortzahlung für die Dauer von vier Werktagen vor (§ 16 Abs. 1 lit. a) MTV Einzelhandel NW). A1 und N1 sind tarifgebunden, N1 hat wegen des Todes seiner Ehefrau Anspruch auf vier Werktage bezahlter Freistellung. N2 wird seine Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 3 BGB für einige Zeit verweigern können, weil sie ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist. A2 wird nach § 616 Satz 1 BGB auch Entgelt fortzahlen müssen. Ob er das für vier oder mehr oder weniger Tage tun muss, ist eine Frage des Einzelfalls. Im Arbeitsverhältnis A2/N2 gilt der MTV Einzelhandel NW nicht.

Von tariflichen Vereinbarungen **abweichende Abmachungen** sind nur zulässig, wenn sie

- **durch den Tarifvertrag gestattet** sind oder
- eine **Regelung zugunsten des Arbeitnehmers** enthalten (§ 4 Abs. 4 TVG).

Beispiel:

A1 und N1 aus dem vorausgehenden Beispiel können wegen der tariflichen Regelung in § 16 Abs. 1 lit. a) MTV Einzelhandel NW rechtswirksam nichts vereinbaren, was N1 schlechter stellt. A1 und N1 dürfen allerdings eine Absprache treffen, nach der N1 beim Tod seiner Ehefrau fünf, sechs oder sieben Tage bezahlte Freizeit bekommt. A2 und N2 dagegen werden nicht durch den MTV Einzelhandel NW gehindert, die bezahlte Freistellung auf einen Tag zu beschränken. A2 wird N2 nach den Umständen des Einzelfalls - Kinderbetreuung, Behördengänge, Begräbnisfeier, Trauerarbeit - möglicherweise vier oder gar mehr Tage frei geben müssen. Ob er diese Zeit komplett zu vergüten hat, ist nach § 616 BGB - "*für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit*" - zu entscheiden.

Für **Betriebe mit Betriebsrat** gilt: Arbeitsentgelte und sonstige **Arbeitsbedingungen**, die **durch Tarifvertrag geregelt** sind oder **üblicherweise geregelt** werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Das Gesetz will mit dieser Regelung die Tarifautonomie sichern und ein ungeordnetes Nebeneinander tariflicher und betrieblicher Regelungen vermeiden. Der **Ausschluss betrieblicher Regelungen** nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). **Freistellungstatbestände** können zwischen den Betriebspartnern nur dann geregelt werden, wenn sie in der jeweiligen Branche noch gar nicht tariflich geregelt sind und/oder ihre Regelung nicht tarifüblich ist.

3. Drei Beispiele: Gaststätten-/Hotelgewerbe, öffentlicher Dienst und Einzelhandel

Die **Freistellungstatbestände** sind in den Tarifverträgen der Bundesrepublik von Branche zu Branche recht **unterschiedlich** ausgestaltet. Das liegt zum Teil an den rechtlichen Vorgaben, zum Teil am **Verhandlungsgeschick der Sozialpartner**. Ein direkter Vergleich ist kaum möglich. Man muss die Tarifverträge einer Branche in ihrer Gesamtheit sehen. So kann es beispielsweise sein, dass eine **geringe Zahl von Freistellungstatbeständen** durch ein großzügiges 13. Monatsgehalt oder andere tarifliche Leistungen **kompensiert** worden ist. In den folgenden Ziffern werden Beispiele aus drei unterschiedlichen Branchen vorgestellt:

3.1 Gaststätten-/Hotelgewerbe

§ 8 2.2 des Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe in Nordrhein-Westfalen - MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW vom 23.03.1995 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 15.07.2004 - sieht einen kurzen **Katalog von Freistellungstatbeständen** vor:

- **Wohnungswechsel** mit eigenem Hausstand - ein Tag (§ 8 2.2.1 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW)
- **Eheschließung** - zwei Tage (§ 8 2.2.2 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW)
- **Niederkunft** von Ehefrau/Lebensgefährtin - zwei Tage (§ 8 2.2.3 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW)
- **Todesfälle** von Familienmitgliedern (leibliche Eltern, Ehegatte, Schwiegereltern, Kinder, auch Stief- und Pflegekinder, Enkelkinder, Geschwister, Großeltern - zwei Tage (§ 8 2.2.4 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW)
- **Silberhochzeit** - zwei Tage (§ 8 2.2.5 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW)

§ 8 2.2.6 MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW weist ausdrücklich auf Folgendes hin: *"Damit sind die tarifvertraglichen Regelungen abschließend aufgeführt. Auf weiter gehende Ansprüche aus dem Sozialversicherungsbereich wird ausdrücklich hingewiesen."* **Weitere Fälle** einer bezahlten Freistellung - so sie nicht gesetzlich oder an anderer Stelle im Tarifvertrag geregelt sind - **gibt es nicht**. Ein Freistellungsanspruch aus dem Sozialversicherungsbereich folgt für Eltern erkrankter Kinder beispielsweise aus § 45 Abs. 3 S. 1 SGB V. Die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien abschließende Aufzählung der Tatbestände bezahlter Freistellung führt in diesem Punkt allerdings dazu, dass es für die Freistellung bei Erkrankung eines Kinds **keinen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung** gibt.

Praxistipp:

Die abschließende Liste der Tatbestände bezahlter Freistellung bedeutet nicht, dass Arbeitnehmer in anderen Fällen - etwa wegen einer besonderen moralischen oder sittlichen Verpflichtung - keinen Anspruch auf Freistellung haben (z.B. bei der Erstkommunion oder der Einschulung von Kindern). Nur: Der Arbeitgeber braucht dann die Zeit dieser Freistellung nicht zu vergüten. Alternativ kann er die ausfallende Zeit als Minusstunden ins Arbeitszeitkonto stellen oder den Tag im Einvernehmen mit seinem Mitarbeiter als Urlaubstag anrechnen.

Im Gegensatz zum MTV Einzelhandel NW (s. dazu unten Ziffer 2.3.) lässt der MTV Gaststätten-/Hotelgewerbe NW den Rechtsanwender mit der **Durchführung der Regelungen** allein. Hier kann dann nur mit allgemeinen Grundsätzen gearbeitet werden.

3.2 Öffentlicher Dienst

Einen sehr detaillierten Freistellungskatalog - dieses Mal sogar mit "Gebrauchsanweisung" - enthält der TVöD, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13.09.2005. Er sagt sogar ausdrücklich in § 29 Abs. 1: *"Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:"*

- **Niederkunft** der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes - ein Arbeitstag (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. a) TVöD)
- **Tod** der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils - zwei Arbeitstage (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. b) TVöD)
- **Umzug** aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort - ein Arbeitstag (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. c) TVöD)
- 25- und 40-jähriges **Arbeitsjubiläum** - ein Arbeitstag (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. d) TVöD)
- schwere **Erkrankung** (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) TVöD)
 - ◆ einer/eines **Angehörigen**, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt - ein Arbeitstag im Kalenderjahr (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) aa) TVöD)
 - ◆ eines **Kinds**, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat - bis zu vier

- Arbeitsstage im Kalenderjahr (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) bb) TVöD)
- ◆ einer **Betreuungsperson**, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kinds, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss - bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr(§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) cc) TVöD)
- **Ärztliche Behandlung** von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss - die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten (§ 29 Abs. 1 Satz 1 lit. f) TVöD)

Speziell für die Freistellungstatbestände in § 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) TVöD gilt: *"Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt **fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten** (§ 29 Abs. 1 Sätze 2 u. 3 TVöD)."*

Bei **Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten** nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf **Fortzahlung des Entgelts** nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können (§ 29 Abs. 2 Satz 1 TVöD). Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als **Vorschuss** auf die Leistungen der Kostenträger (§ 29 Abs. 2 Satz 2 TVöD). Die Beschäftigten haben den **Ersatzanspruch** geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber **abzuführen** (§ 29 Abs. 2 Satz 3 TVöD).

Der Arbeitgeber kann **in sonstigen dringenden Fällen** Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren (§ 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD). **In begründeten Fällen** kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (§ 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD). In einer Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2 steht: *"Zu den 'begründeten Fällen' können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen)."* Weitere Freistellungstatbestände in § 29 Abs. 4 u. 5 TVöD betreffen die Ausübung gewerkschaftlicher Mandate, die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen sowie Tätigkeiten in Organen von Sozialversicherungsträgern.

3.3 Einzelhandel

Arbeitnehmer im nordrhein-westfälischen Einzelhandel haben nach § 16 Abs. 1 lit. a) bis j) MTV Einzelhandel NW in unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen Anspruch auf **Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub**:

- **Tod** des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten - vier Werktage (§ 16 Abs. 1 lit. a) MTV Einzelhandel NW)
- eigene **Eheschließung** - 2 Werktage (§ 16 Abs. 1 lit. b) MTV Einzelhandel NW)
- **Niederkunft** der Ehefrau - 2 Werktage (§ 16 Abs. 1 lit. c) MTV Einzelhandel NW)
- **Tod** der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder, Eltern, Geschwister, Groß- und Schwiegereltern - 2 Werktage (§ 16 Abs. 1 lit. d) MTV Einzelhandel NW)
- **Wohnungswechsel**, wenn ein eigener Hausstand besteht oder der Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt - zwei Werktage (§ 16 Abs. 1 lit. e) MTV Einzelhandel NW)
- **Eheschließung** von Kindern und Geschwistern - 1 Werktag (§ 16 Abs. 1 lit. f) MTV Einzelhandel NW)
- eigene **Silberhochzeit** sowie silberne, goldene, diamantene, eiserne und Gnadenhochzeit der Eltern und Schwiegereltern - 1 Werktag (§ 16 Abs. 1 lit. g) MTV Einzelhandel NW)
- **Tod** von Familienangehörigen (Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister, Schwager und Schwägerin von Ehegatten - 1 Werktag (§ 16 Abs. 1 lit. h) MTV Einzelhandel NW)
- **Vorladungen** vor Gerichten und Behörden - die erforderliche Freizeit (§ 16 Abs. 1 lit. i) MTV Einzelhandel NW)
- Erfüllung gesetzlich auferlegter **Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern** - die notwendig ausfallende Arbeitszeit (§ 16 Abs. 1 lit. j) MTV Einzelhandel NW) mit der Vorgabe: *"Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf den regelmäßigen*

Arbeitsverdienst oder geht auf Wunsch des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber über."

Für die Freistellung nach § 16 Abs. 1 lit. a) bis h) MTV Einzelhandel NW wird das regelmäßige **Arbeitsentgelt weitergezahlt**, soweit die Freistellung im Kalenderjahr **acht Werktage** nicht überschreitet (§ 16 Abs. 2 Satz 1 MTV Einzelhandel NW). Die über acht Werktage hinausgehende Freistellung kann in den Fällen des § 16 Abs. 1 lit. b) bis h) MTV Einzelhandel NW **auf den Erholungsurlaub angerechnet** werden (§ 16 Abs. 2 Satz 2 MTV Einzelhandel NW). In den Fällen des § 16 Abs. 1 lit. i) MTV Einzelhandel NW ist das **Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit** zu gewähren (§ 16 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 1 MTV Einzelhandel NW). Das gilt nicht bei selbstverschuldeten **Vorladungen**, bei Ladungen als Partei in Gerichtsverfahren, bei Vergütung eines entsprechenden Lohn- oder Gehaltsanspruchs oder soweit ein Rechtsanspruch auf Gebühren oder auf Erstattung eines Verdienstausfalls besteht (§ 16 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 MTV Einzelhandel NW).

Mitglieder der Tarifkommission haben nach § 16 Abs. 3 MTV Einzelhandel NW zur Vorbereitung und zur Teilnahme an Sitzungen Anspruch auf Gewährung von Freizeit im erforderlichen Umfang. Zudem heißt es in § 16 Abs. 4 MTV Einzelhandel NW: *"Den verantwortlichen Mandatsträgern bei der vertragschließenden Gewerkschaft ist zur Teilnahme an den Sitzungen in den Gewerkschaftsangelegenheiten Freizeit zu gewähren, jedoch nicht mehr als 6 aufeinanderfolgende Tage, im Jahr nicht mehr als 12 Tage."*

In Betrieben **ab zehn Beschäftigten** haben Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Regelung in § 45 SGB V einen **Anspruch auf unbezahlte Freistellung** bis zu insgesamt vier Wochen im Kalenderjahr zur häuslichen **Betreuung pflegebedürftiger Kinder**, Pflegekinder, Ehepartner, Lebenspartner nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft und Eltern, sofern die Betreuung nach ärztlichem Attest notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann (§ 17 MTV Einzelhandel NW).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema tarifliche Freistellungsansprüche nach Stichwörtern geordnet **in alphabetischer Reihenfolge** hinterlegt:

4.1 Freie Tage

§ 4 Nr. 5a des Manteltarifvertrags für das **Cockpitpersonal DLH** und die Protokollnotiz I Nr. 4 gewähren Ansprüche auf freie Kalendertage, die mit einer Leistungsklage verfolgt werden können. Der Arbeitgeber muss im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 GewO im Rahmen der **Arbeitszeiteinteilung** ohne Minderung der Arbeitsvergütung eine Freistellung vornehmen. Die planmäßige Arbeitszeit oder die hiervon abweichend vereinbarte Arbeitszeit bleiben davon unberührt. Für das Verlangen des Arbeitnehmers auf die Gewährung freier Tage besteht das gleiche **Rechtsschutzbedürfnis** wie im Fall des § 6 Abs. 5 ArbZG (BAG, 20.05.2009 - 5 AZR 312/08 - mit dem Hinweis, dass der Freistellungsanspruch bei Teilzeitmitarbeitern "pro rata" entsteht).

4.2 Gleichgeschlechtliche Partnerschaft

*"Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** ist dahin auszulegen, dass er einer Tarifvertragsbestimmung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der einen zivilen **Solidaritätspakt mit einer Person gleichen Geschlechts** schließt, von dem Anspruch auf Vergünstigungen wie **Sonderurlaubstage und eine Gehaltsprämie** ausgeschlossen ist, die Arbeitnehmer aus Anlass ihrer Eheschließung gewährt werden, wenn die nationale Regelung des betreffenden Mitgliedsstaats Personen des gleichen Geschlechts die Eheschließung nicht gestattet, da der betroffene Arbeitnehmer sich unter Berücksichtigung des Zwecks und der Voraussetzungen der Gewährung dieser Vergünstigungen in einer Situation befindet, die mit der eines Arbeitnehmers, der eine Ehe schließt, vergleichbar ist"* (EuGH, 12.12.2013 - C-267/12 - Frankreich).

4.3 Niederkunft

Auch der **Angestellte einer LVA** in den neuen Bundesländern kann weder über § 616 BGB i.V.m. § 52 Abs. 1 BAT -TgRV-O noch über § 52 Unterabs. 1 BAT -TgRV-O wegen der Niederkunft seiner **Lebensgefährtin** eine bezahlte Freistellung verlangen, weil der BAT -TgRV-O das nicht vorsieht (BAG,

18.01.2001 - 6 AZR 492/99 - mit dem Hinweis, dass diese Regelung nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 6 GG verstößt - aber mittlerweile wegen § 29 Abs. 1 TVöD anders zu sehen ist: Danach gibt es einen Freistellungsanspruch auch dann, wenn die **Lebenspartnerin** im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes niederkommt).

4.4 TVöD

Arbeitnehmer, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, haben nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchstabe bb iVm. Satz 2 TVöD bei schwerer **Erkrankung eines Kindes** unter zwölf Jahren **bis zu vier Arbeitstagen** Anspruch auf Freistellung unter Vergütungsfortzahlung. Weiter vorausgesetzt, es steht keine andere Person für Betreuung/Pflege zur Verfügung und es liegt eine ärztliche Bescheinigung vor, mit der die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt wird. Wird die tarifliche Obergrenze von fünf Arbeitstagen/Jahr nicht überschritten, besteht der Anspruch auch dann, wenn **ein anderes Kind** des Beschäftigten schwer erkrankt und die tariflichen Anforderungen erfüllt sind (BAG, 05.08.2014 - 9 AZR 878/12).

4.5 Vorfesttage

Arbeitnehmer des Theaters des Westens haben nach § 10 Abs. 4 MTV TdW an so genannten "Vorfesttagen" - zum Beispiel Heiligabend und Silvester - ab 12:00 Uhr **Anspruch auf Arbeitsbefreiung** unter Fortzahlung der Bezüge. Müssen Arbeitnehmer an so einem Vorfesttag allerdings doch arbeiten, wird die bezahlte Arbeitsbefreiung nach dieser Bestimmung an einem anderen Arbeitstag gewährt. An Stelle der Arbeitsbefreiung kann auch ein **100-prozentiger Zuschlag** zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Die Bestimmung des Ausgleichs - Freizeit oder Geld - trifft der Arbeitgeber. Bei Arbeitnehmern, die nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leisten und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten haben, erfolgt der Ausgleich über eine pauschale Theaterbetriebszulage oder einen **Theaterbetriebszuschlag**. Mit beiden Pauschalen wird dann auch der Freistellungsanspruch abgegolten (BAG, 12.12.2007 - 4 AZR 991/06).

4.6 Wochenfeiertage

Sieht eine tarifliche Regelung (hier: MTV Uni-Klinikum Gießen und Marburg) die Regelung "*Die **regelmäßige Arbeitszeit** vermindert sich bezogen auf die 5-Tage-Woche für jeden gesetzlich anerkannten Wochenfeiertag, der auf einen Montag bis Freitag fällt, um 1/5 der persönlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.*", dann ist diese Regelung nur für Feiertage anzuwenden, die in der **Zeit von Montag bis Freitag** anfallen. Der Ausgleich von Feiertagsarbeit, die **an Wochenenden** - Samstag und Sonntag - geleistet wird, richtet sich nach anderen Bestimmungen (hier: § 11 Abs. 10 MTV Uni-Klinikum Gießen und Marburg, der eine der am Feiertag tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechende Freistellung innerhalb eines 3-Monats-Zeitraums vorsieht). "*Das ergibt eine Auslegung des Tarifgefüges nach Wortlaut, Zusammenhang und Zweck*" (BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 696/11).

4.7 Zeuge

Sieht ein Tarifvertrag die Lohnfortzahlung für den **Fall persönlicher Arbeitsverhinderung** bei Erfüllung allgemeiner **staatsbürgerlicher Pflichten** nach deutschem Recht vor, gehört dazu auch das Erscheinen als Zeuge vor Gericht (BAG, 13.12.2001 - 6 AZR 30/01 - hier: § 33 Abs. 2 MTV für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 06.12.1995).