



Kurzinformation

Entgeltfortzahlung bei Todesfällen naher Angehöriger

1. Gesetzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch

Eine gesetzliche Vorschrift, die ausdrücklich eine Freistellung von der Arbeitspflicht für Arbeitnehmer bei Todesfällen naher Angehöriger regelt, besteht nicht.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)¹, welches auch Regelungen zu Arbeitsverhältnissen enthält, verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt dann nicht, wenn ihnen die Arbeitsleistung durch einen ihrer Person liegenden Grund für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne ihr Verschulden unmöglich wird (§ 616 Satz 1 BGB).

Eine solche persönliche Arbeitsverhinderung liegt nicht nur dann vor, wenn einem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung tatsächlich unmöglich ist (§ 275 Abs. 1 BGB), sondern auch dann, wenn ihm unter Abwägung des entgegenstehenden Hindernisses mit dem Interesse des Arbeitgebers die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann (§ 275 Abs. 3 BGB). Als ein solcher persönlicher Hinderungsgrund sind besonders familiäre Ereignisse anerkannt, bei denen es als unverzichtbar gilt, anwesend zu sein. Dazu zählen Todesfälle und Begräbnisse im Verwandtschaftskreis, wenn eine enge Nähebeziehung zum Verstorbenen bestand. Hiervon ist wohl regelmäßig auszugehen bei Todesfällen und Begräbnissen von Kindern, Eltern, Geschwistern, Ehegatten, Lebenspartnern, Großeltern und Enkeln. In einem Teil der Kommentarliteratur wird hier eine engere Betrachtung vorgenommen und bei Todesfällen von Enkeln, Großeltern und weiteren Verwandten darauf abgestellt, ob diese mit im Haushalt des Arbeitnehmers lebten. Ferner kann auch außerhalb dieser Verwandtschaftsverhältnisse ein persönliches Leistungshindernis bestehen, wenn eine im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person verstirbt mit der nicht nur eine

1 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (BGBl. I S. 1151) geändert worden ist, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (in deutscher Sprache) und unter: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2584 (in englischer Sprache), zuletzt abgerufen am 18. September 2018.

Wohn- sondern auch eine Lebensgemeinschaft bestand. Höchststrichterliche Entscheidungen gibt es, soweit hier ersichtlich, dazu nicht.

Das Recht auf Entgeltfortzahlung besteht ferner nur dann, wenn die Verhinderung nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert. Wie lange dies ist, ist gesetzlich nicht definiert und ist in jedem Einzelfall gesondert zu beurteilen.

2. Tarifvertragliche Regelungen

Die Bestimmungen des § 616 BGB sind dispositiv und können daher durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag abbedungen werden. Dies kann zugunsten, aber auch zuungunsten der Arbeitnehmer erfolgen. In der Praxis wird in Tarifverträgen, so beispielsweise in dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)² häufig abschließend festgelegt, in welchen Fällen und in welchem Umfang Arbeitnehmer unter Freistellung von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung einen Anspruch auf Arbeitsentgeltfortzahlung erhalten.

* * *

2 Abruflbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/tvoed.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (zuletzt abgerufen am 18. September 2018).