

mav+) Info

Nr. 05/2024

Möglichkeiten der Freistellung

Durch unseren Arbeitsvertrag sind wir zu vereinbarten Arbeitsleistungen verpflichtet und werden hierfür von unserem Arbeitgeber entlohnt. Bei einer Freistellung handelt es sich um eine Aufhebung der Arbeitspflicht. Das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin und ruht in dieser Zeit. Eine Freistellung ist aus verschiedenen Gründen möglich. Sie kann bezahlt oder unbezahlt, vorübergehend oder dauerhaft, gesetzlich verankert oder individuell verhandelt sein.

Eine **bezahlte Freistellung** ist typisch, wenn Arbeitgeber ihre Mitarbeiter auf Basis einer rechtlichen Grundlage freistellen. Um nicht zur Arbeit kommen zu müssen wird in diesen Fällen keine Freistellungserklärung der Dienststellenleitung benötigt. Der Anspruch auf Lohn besteht weiterhin fort.

Einige wichtige Beispiele nach allgemeinem Recht sind:

- Erfüllung von staatsbürgerlichen Pflichten nach deutschem Recht
- Arbeitsunfähigkeit bei Krankmeldung
- Urlaub, Bildungsurlaub oder Mutterschutz

Weitere Möglichkeiten nach TV KB und KTD sind:

- Geburt eines leiblichen Kindes / 1 Tag
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichen Grund / 1 Tag
- Taufe, Konfirmation, kirchliche Trauung oder Eheschließung / 1 Tag
- Tod des eingetragenen Lebenspartners, Kindes, Stiefkindes, Eltern oder Stiefeltern / 2 Tage

Darüber hinaus kann in sonstigen dringenden Fällen vom Arbeitgeber Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden: Für Beschäftigte im TV KB § 16 Abs. 5 bis zu sechs Tage, für Beschäftigte im KTD § 16 Abs. 3 bis zu fünf Tage.

Eine **unbezahlte Freistellung** kann beantragt werden, wenn kein Rechtsanspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht besteht. Eine Ausnahme bildet die Pflege eines Angehörigen in Verbindung mit dem Pflegezeitgesetz. Hier ist die Freistellung gesetzlich geregelt, ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht jedoch nicht. Im TV KB und KAT ist in §21 die Möglichkeit einer Freistellung aus wichtigem Grund und unter Verzicht auf Lohnfortzahlung - wie zum Beispiel die Betreuung und Pflege eines sorgeberechtigten Kindes unter 18 Jahren – geregelt.

Möchte ein Mitarbeiter über dies hinaus eine berufliche Auszeit nehmen, kann er mit seinem Arbeitgeber individuelle Vereinbarungen verhandeln. Auch bei einer unbezahlten Freistellung besteht das Arbeitsverhältnis weiter und ruht lediglich. Die Sozialversicherungen sind an die Entgeltzahlungen geknüpft. Ab einer unbezahlten Freistellung von mehr als einem Monat werden Mitarbeiter von der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgemeldet.

Bedeutet: Sie müssen sich selbst um die notwendige Absicherung kümmern.

Einseitige Freistellung auf Wunsch des Arbeitgebers: Eine Freistellung durch den Arbeitgeber ohne Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers kann nur in Ausnahmefällen stattfinden. Das ist immer dann der Fall, wenn eine vertragsmäßige Beschäftigung den Interessen eines Unternehmens schaden könnte:

- Der Betriebsablauf ist durch technische Probleme gestört
- Der Arbeitnehmer stellt eine Gefahr für sich selbst oder andere dar, weil er krank arbeiten geht
- Der Arbeitgeber verdächtigt den Arbeitnehmer einer Straftat

Ihre / Eure Mitarbeitervertretung

Besucht auch unsere Homepage: www.mavhhost.de