

Familienbedingte Arbeitsfreistellung

vbw

Info Recht
Stand: April 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechtliche Rahmenbedingungen flexibel gestalten

Elternzeit, Familienpflegezeit und Pflegezeit: Der Gesetzgeber hat eine ganze Reihe von Regelungen geschaffen, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Unternehmen stellen diese Angebote vor die Herausforderung, die betrieblichen Abläufe trotz vorübergehender Abwesenheit der Mitarbeitenden sicherzustellen. Diese Info Recht Broschüre informiert darüber, wie Unternehmen passende betriebliche Angebote für ihre Belegschaften auswählen können, die beiden Seiten gerecht werden.

Die vorliegende Neuauflage unserer Broschüre berücksichtigt insbesondere die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch das Bürokratieentlastungspaket IV im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Bertram Brossardt

09. April 2025

Inhalt

1	Elternzeit	1
1.1	Anspruch auf Elternzeit	1
1.1.1	Voraussetzungen	1
1.1.2	Übertragungsmöglichkeit	2
1.1.3	Frist	2
1.1.4	Form des Elternzeitantrags	3
1.1.5	Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung	3
1.2	Teilzeitarbeit während der Elternzeit	5
1.2.1	Elternteilzeitarbeit beim eigenen Arbeitgeber	5
1.2.2	Kleinunternehmen: Begründung der Ablehnung der Elternteilzeit	10
1.2.3	Elternteilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber	11
1.3	Urlaub	11
1.4	Sonderkündigungsschutz	13
1.4.1	Geltungsbereich	13
1.4.2	Zulässigkeitserklärung	13
1.4.3	Elternzeit und Schwerbehinderung	13
1.4.4	Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers	14
1.5	Befristete Einstellung einer Ersatzkraft	14
1.5.1	Dauer	14
1.5.2	Kündigungsrecht des Arbeitgebers	15
1.5.3	Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer	15
1.6	Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nach der Elternzeit	15
1.6.1	Teilzeit nach § 8 TzBfG	15
1.6.2	Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG	18
1.6.3	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	18
1.7	Rechtsfolgen	19
1.7.1	Basiselterngeld	20
1.7.2	Elterngeld Plus	20
1.7.3	Tarifliche Sonderzahlungen	21
2	Familienpflegezeit	22
2.1	Voraussetzungen	22
2.1.1	Personenkreis	23
2.1.2	Pflegebedürftigkeit	24
2.1.3	Pflegegrade	25
2.2	Förderung	26

2.2.1	Bescheinigung des Arbeitgebers	26
2.2.2	Ende der Förderfähigkeit	26
2.2.3	Rückzahlung des Darlehens	26
2.2.4	Antrag auf Förderung	27
2.2.5	Darlehensbescheid und Zahlweise	27
2.3	Sonderkündigungsschutz	27
2.4	Befristete Einstellung einer Ersatzkraft	27
2.5	Bußgeldvorschriften	28
2.6	Checkliste für den Arbeitgeber	29
2.7	Sozialversicherungsrecht	29
2.7.1	Kranken- und Pflegeversicherung	29
2.7.2	Rentenversicherung	30
2.7.3	Arbeitslosenversicherung	30
2.7.4	Unfallversicherung	30
3	Pflegezeit	31
3.1	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	31
3.1.1	Voraussetzungen	31
3.1.2	Rechtsfolgen	35
3.1.3	Beginn und Ende der Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung	40
3.1.4	Tarifliche Regelung	40
3.2	Pflegezeit	40
3.2.1	Voraussetzungen	40
3.2.2	Rechtsfolgen	45
3.3	Sonderkündigungsschutz	48
3.3.1	Kündigungsverbot	48
3.3.2	Befreiung vom Kündigungsverbot	49
3.4	Befristete Einstellung einer Ersatzkraft	50
3.5	Unabdingbarkeit	50
3.6	Sozialversicherungsrecht	50
3.6.1	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	50
3.6.2	Pflegezeit	51
3.7	Zusammenfassung	60
4	Anpassung der Arbeitsbedingungen	61

4.1	Flexible Arbeitszeit	61
4.1.1	Klassische Teilzeit	61
4.1.2	Variable Teilzeit	61
4.1.3	Abgestufte Teilzeit	62
4.1.4	Job-Sharing (Job-Pairing/Job-Splitting)/Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG)	62
4.1.5	Teilzeit in Gruppenarbeit	63
4.1.6	Abrufarbeit (§ 12 TzBfG)	63
4.1.7	Versetzte Arbeitszeiten	66
4.1.8	Bereitschaftsdienst, Arbeits- und Rufbereitschaft	66
4.1.9	Vertrauensarbeitszeit	67
4.1.10	Wahlarbeitszeit	68
4.1.11	Gleitzeit	68
4.1.12	Servicezeit	69
4.1.13	Flexible Schichtarbeit	69
4.1.14	Jahresarbeitszeit	69
4.1.15	Sabbatical	70
4.1.16	Langzeitkonten/Lebensarbeitskonten	70
4.2	Flexibler Arbeitsort – mobile Arbeit, Homeoffice, Telearbeit	70
	Ansprechpartner/Impressum	72

1 Elternzeit

Anspruch, Teilzeitarbeit, Urlaub, Sonderkündigungsschutz, Ersatzkraft

Eltern haben für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren zum Zweck der Kinderbetreuung und Erziehung einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Für Arbeitnehmerinnen bietet sich der Anschluss der Elternzeit an das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz an. Der Anspruch auf Elternzeit besteht jedoch auch für den anderen Elternteil.

Es sind einige Besonderheiten zu beachten. Die Elternzeit muss rechtzeitig beantragt werden. Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist möglich. Es bestehen Sondervorschriften bezüglich Urlaub, Kündigungsschutz und der befristeten Einstellung einer Ersatzkraft.

1.1 Anspruch auf Elternzeit

1.1.1 Voraussetzungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- mit ihrem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht
- mit ihrem Kind auch ohne Sorgeberechtigung
- mit einem Kind des Ehe- oder Lebenspartners
- mit einem Pflegekind, wenn die Adoption beabsichtigt ist
- mit einem Enkelkind, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr der Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils voll in Anspruch nimmt, wenn keiner der Elternteile selbst Elternzeit beansprucht
- mit einem Kind des Bruders, Neffen, der Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern

in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden [bei einem bis zum 31. August 2021 geborenen Kind] bzw. nicht mehr als 32 Wochenstunden [bei einem ab dem 01. September 2021 geborenen Kind] im Durchschnitt des Monats arbeitet.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die die Kinder zur Betreuung oder Pflege aufgenommen haben, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird auf diese Begrenzung angerechnet.

Die Elternzeit des Vaters kann daher bereits während der in der Regel achtwöchigen Mutterschutzfrist der Mutter beginnen. Für die Mutter gilt zunächst das Beschäftigungsverbot, welches auf die Elternzeit angerechnet wird, so dass die Elternzeit für sie um acht Wochen verkürzt ist.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden.

Die Elternzeit kann auf drei Zeiträume verteilt werden, mit Zustimmung des Arbeitgebers auch auf weitere Zeiträume.

Der Anspruch auf Elternzeit kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

1.1.2 Übertragungsmöglichkeit

Es besteht die Möglichkeit einen Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Der Arbeitgeber kann jedoch die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

Bei einem angenommenen Kind oder einem Kind in Pflege kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

1.1.3 Frist

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn vom Arbeitgeber verlangen und für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bis zum dritten Geburtstag des Kindes kann die Elternzeit also ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden. Es bedarf nur dessen Information. Die Vorschrift hindert den Arbeitnehmer jedoch nicht daran, von vornherein den gesamten in Betracht kommenden Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs des Kindes abzudecken.

Hält der Arbeitnehmer die Fristen nicht ein, verschiebt sich der gewünschte Beginn der Elternzeit entsprechend.

Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Solche Gründe können beispielsweise die ernsthafte Erkrankung einer Betreuungsperson sein. Handelt es sich um eine sich an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit und kann diese aus einem nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund nicht rechtzeitig verlangt werden, kann dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachgeholt werden (§ 16 Abs. 2 BEEG).

1.1.4 Form des Elternzeitantrags

Der Elternzeitantrag war bis zum Jahre 2025 schriftlich durch den Arbeitnehmer zu stellen, § 16 Abs. 1 BEEG. Die Schriftform ist jedoch für Geburten ab dem 01. Mai 2025 hinfällig. Hier reicht die Textform, bspw. per E-Mail sodann aus.

Änderungen durch das BEG IV zum 01. Mai 2025

Aus unserer Sicht ist der Tag der Antragsstellung (Stichtag) bezüglich der Elternzeit oder Teilzeit in Elternzeit ausschlaggebend. Der Antrag muss vor dem 01. Mai 2025 schriftlich erfolgen, da die Neuerungen – Antrag in Textform – aus dem BEG IV erst zum 01. Mai 2025 in Kraft treten. Auch der Arbeitgeber kann erst ab dem 01. Mai 2025 den Antrag nach § 15 Abs. 7 S. 4 BEG n.F. begründet in Textform ablehnen (für Kinder, die ab 01. Mai 2025 geboren wurden). Davor muss dies weiterhin schriftlich erfolgen.

Bezüglich der Regelung in § 28 Abs. 1b BEEG n.F. kann dies zu dem absurdem Ergebnis führen, dass für („ältere“) Kinder, die nach dem 31. März 2024 und vor dem 1. Mai 2025 geboren wurden, weiterhin die Anträge schriftlich gestellt würden müssen, da diese ansonsten ggf. formunwirksam sind. Arbeitgeber sollten dann auch – zumindest aus Gründen der Rechtssicherheit – die Begründung bei einer Ablehnung der Teilzeit in der Elternzeit schriftlich übermitteln.

1.1.5 Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung

Die vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Vorschrift geht nicht von einer Vertragslösung aus; denn die Zustimmung ist nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrags erforderlich. Der Zustimmungsvorbehalt bewirkt, dass das Verlangen nur dann eine entsprechende Verlängerung der Elternzeit bewirkt, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung erklärt oder rechtskräftig verurteilt wird, die Zustimmung zu erklären (BAG, Urteil vom 18.10.2011 – 9 AZR 315/10). Wird die Elternzeit vorzeitig beendet geht der nicht verbrauchte Anteil (Restelternzeit) nicht unter und kann erneut in Anspruch genommen werden.

Die nahtlose Verlängerung der Elternzeit über die ersten beiden Lebensjahre eines Kindes hinaus ist hingegen nach der Entscheidung des LAG Brandenburg nicht von der Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers abhängig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.09.2018 – 21 Sa 390/18). Hier besteht bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts noch weitgehend Rechtsunsicherheit.

Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen, ob er die zur Verlängerung der Elternzeit erforderliche Zustimmung erteilt. Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Ob die Entscheidung des Arbeitgebers billigem Ermessen entspricht, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle.

Für Verlängerungsbegehren gelten keine Ankündigungsfristen.

Beispiel

Die Arbeitnehmerin nahm für die Zeit vom 02. Januar 2019 bis 02. Januar 2020 Elternzeit in Anspruch. Mit einem am 08. Dezember 2019 eingegangenen Schreiben bat sie die Arbeitgeberin, ihre bestehende Elternzeit um ein Jahr zu verlängern. Die Arbeitnehmerin hat sich darauf berufen, sie müsse die Elternzeit wegen einer Erkrankung ihres Kindes verlängern. Die Arbeitgeberin hat entgegengehalten, sie habe bereits anders disponiert. Die Arbeitgeberin muss daher im Rahmen ihrer Entscheidung diese Umstände abwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigen.

Ob die Entscheidung billigem Ermessen entspricht, unterliegt – falls es zum Rechtsstreit kommt – der Kontrolle des Gerichts.

1.1.5.1 Vorzeitige Beendigung wegen eines weiteren Kindes oder eines Härtefalls

Wird eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls erforderlich (z. B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragstellung), kann der Arbeitgeber dies nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Lehnt der Arbeitgeber nicht form- oder fristgerecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit beendet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ist also nicht erforderlich.

Beispiel

Mit Schreiben der Arbeitnehmerin, welches der Arbeitgeberin am 18. August 2020 zugegangen ist, hat diese Elternzeit für ihr zweites Kind beantragt und bezüglich der laufenden Elternzeit beantragt, diese zu beenden und an die beantragte Elternzeit für das zweite Kind anzuhängen. Die Arbeitgeberin hat dies mit Schreiben vom 21. September 2020 lediglich mit der Begründung abgelehnt, dass keine Möglichkeit bestehe, die restliche Elternzeit für das erste Kind an das Ende der Elternzeit für das zweite Kind anzuhängen. Diese Ablehnung ist zum einen zu spät erfolgt, also nicht innerhalb der vier Wochen. Zum anderen enthält sie keine dringenden betrieblichen Gründe. Sie ist deshalb nicht geeignet, den Eintritt der vorzeitigen Beendigung zu verhindern.

1.1.5.2 Vorzeitige Beendigung wegen den Mutterschutzfristen

Mütter, die sich bereits in Elternzeit befinden und erneut schwanger sind, können die Elternzeit vorzeitig zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen (sechs Wochen vor und mindestens acht Wochen nach der Geburt) beenden, auch ohne, dass der Arbeitgeber zustimmt. In diesem Fall sollte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig schriftlich mitteilen.

1.2 Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Der Arbeitnehmer darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 bzw. 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein.

1.2.1 Elternteilzeitarbeit beim eigenen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer kann beim eigenen Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit und deren Ausgestaltung beantragen.

Der Verringerungsantrag muss vor allem hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeitreduzierung so konkret gefasst sein, dass der Arbeitgeber ihn mit einem schlichten „Ja“ annehmen kann. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen.

Unberührt bleibt das Recht, die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert fortzusetzen, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war. In diesem Fall ist eine Vereinbarung zur Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit nicht erforderlich.

Der Arbeitnehmer muss jedoch, wenn er die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit mit Beginn der Elternzeit unverändert fortsetzen will, dies ebenfalls spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich erklären. Es ist mitzuteilen, für welche Zeiten Elternzeit genommen wird. Auch eine Wiederaufnahme einer Teilzeittätigkeit erst im Laufe der Elternzeit, ist als Fortsetzung der vorherigen Teilzeittätigkeit zu behandeln, sofern sie den Arbeitgeber nicht zusätzlich belastet.

1.2.1.1 Voraussetzungen des Anspruchs auf Elternteilzeit

Sofern eine Einigung nicht möglich ist, kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen, § 15 Abs. 6 BEEG. Einvernehmliche Elternzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bestehen folgende Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen,
- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 bzw. 32 Wochenstunden verringert werden,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.
- Der Antrag enthält Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit.

Die genannten Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen (§ 15 Abs. 7 S. 1 BEEG). Zudem soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann zweimal eine Arbeitszeitverringerung verlangt werden, was natürlich an die oben genannten Voraussetzungen geknüpft ist (§ 15 Abs. 6 BEEG). Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf diesen Anspruch anzurechnen.

Hat sich der Arbeitnehmer zunächst für Elternzeit mit völliger Freistellung entschieden (Elternzeit „Null“), so kann er jederzeit nachträglich Teilzeitarbeit im Rahmen des § 15 BEEG verlangen. Der Arbeitnehmer muss sich also nicht schon mit dem Antrag auf Elternzeit erklären, ob während der ersten zwei Jahre der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet werden soll oder nicht. Diesem Antrag stehen aber regelmäßig dringende betriebliche Gründe entgegen, wenn der Arbeitgeber bereits eine Elternzeitvertretung eingestellt hat.

Der Arbeitnehmer kann sein Elternzeitverlangen unter der Bedingung stellen, dass der Arbeitgeber einer Reduzierung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG zustimmt.

1.2.1.2 Dringende betriebliche Gründe

An die dringenden betrieblichen Gründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Das verdeutlicht der Begriff „dringend“. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein.

Geht es um die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder die Unvereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen, ist das Prüfungsschema anzuwenden, das das BAG für die betrieblichen Ablehnungsgründe nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) entwickelt hat.

- Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (1. Stufe).
- In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (2. Stufe).
- Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrundeliegende Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden (3. Stufe).

Dieser Prüfungsmaßstab gilt nicht nur für die Verringerung der Arbeitszeit, sondern auch für die Neuverteilung. Ob dringende betriebliche Gründe vorliegen, beurteilt sich nach dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitszeitwunsch ablehnt.

Der Arbeitgeber legt noch kein Organisationskonzept dar, wenn er vorbringt, die Aufgaben sollten nach seiner unternehmerischen Zielsetzung von einer Vollzeitkraft erledigt werden. Das gilt auch für Leitungsfunktionen. Sonst könnte der Arbeitgeber jedem Teilzeitverlangen mit dem Argument begegnen, er wolle nur Vollzeitarbeitnehmer beschäftigen.

Beispiel

Die Arbeitnehmerin ist bei der Arbeitgeberin als Leiterin Controlling tätig. Sie gebar am 21. Dezember 2022 einen Sohn. Sie wandte sich nach der Geburt mit Schreiben vom 05. Januar 2023 an die Arbeitgeberin. Mit diesem Schreiben hat sie eine Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit im Umfang von 20 Stunden beantragt. Für die Teilzeitarbeit hat sie Mittwoch, Freitag und stundenweise Heimarbeit vorgesehen.

Elternzeit

Der Arbeitgeber hat die Teilzeittätigkeit während der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen mit der Begründung abgelehnt, dass die Arbeitnehmerin leitende Angestellte ist und eine Schlüsselposition im Unternehmen einnimmt, die eine vollzeitige Anwesenheit von Montag bis Freitag, gegebenenfalls auch darüber hinaus voraussetzt. Diese Begründung beinhaltet nach Auffassung des BAG keine dringenden betrieblichen Gründe.

Möchte ein Arbeitnehmer während der Elternzeit die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen, so setzt das einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Besteht dieser nicht, so kann sich daraus ein dem Teilzeitverlangen entgegenstehender dringender betrieblicher Grund ergeben.

Konkurriert der Arbeitnehmer während der Elternzeit mit anderen sich nicht in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmern um einen freien Arbeitsplatz, ist unter den Bewerbern keine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den anderen Arbeitnehmern seine Beschäftigungspflicht zu erfüllen. Demgegenüber besteht gegenüber dem Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, keine Beschäftigungspflicht. Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen zugunsten des Arbeitnehmers in Elternzeit Kündigungen oder Änderungskündigungen auszusprechen.

Beispiel

Der Arbeitnehmer ist als Leiter eines Jugendtreffs beschäftigt. Mit Schreiben vom 10. Juni 2022 hat er der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass er vom 05. September 2022 bis 04. September 2024 Elternzeit in Anspruch nehme. Gleichzeitig beantragte er die Zustimmung zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit mit 32 Wochenstunden und einer Lage der Arbeitszeit montags bis mittwochs von 11:30 Uhr bis 19:30 Uhr und donnerstags und freitags von 11:30 Uhr bis 14:30 Uhr. Die Arbeitgeberin hat das Teilzeitbegehrten aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt. Diese bestehen darin, dass die Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, da dieser im Zuge eines Betriebsübergangs weggefallen ist. Die noch verbleibenden zwei gleichwertigen Stellen mussten mit unkündbaren Arbeitnehmern des übergangenen Betriebs besetzt werden, da diesen gegenüber eine Beschäftigungspflicht besteht.

Hat der Arbeitgeber für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern und sind keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden, insbesondere weil auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit sind, so kann sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen.

Elternzeit

Nimmt der Arbeitgeber hingegen eine unbefristete Neueinstellung statt einer rechtlich möglichen Befristung während der Elternzeit vor, ist das ein Anhaltspunkt dafür, dass er das Risiko einer Doppelbesetzung in Kauf nimmt.

Die Darlegung der Tatsachen, aus denen sich die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben sollen, obliegt dem Arbeitgeber. Inhalt und Umfang der darzulegenden Tatsachen richten sich nach dem Lebenssachverhalt, auf den der Arbeitgeber die Zustimmungsverweigerung stützt.

Macht der Arbeitgeber, der sich auf dringende betriebliche Gründe beruft, geltend, es sei ihm nicht möglich, die infolge der Teilzeit ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer Ersatzkraft auszugleichen, obliegt es ihm, im Einzelnen darzulegen, welche Anstrengungen er unternommen hat, eine Ersatzkraft zu finden. Hierzu hat er vorzutragen, dass auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt keine zusätzliche Teilzeiteratzkraft aus dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte, zur Verfügung steht. Eine Nachfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit ist nur im Ausnahmefall entbehrlich (BAG, Urteil vom 24.09.2019 – 9 AZR 435/18).

1.2.1.3 Inhalt und Form des Antrags

Der Antrag, die Arbeitszeit während der Elternzeit zu verringern, kann frühestens mit der Erklärung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, gestellt werden. Der Antrag muss Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Zudem soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden. Wird die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag angegeben, kann dieser auch insgesamt mit der Begründung abgelehnt werden, dass der gewünschten Verteilung dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer kann sein Elternzeitverlangen unter der Bedingung stellen, dass der Arbeitgeber einer Reduzierung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG zustimmt.

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, im Laufe der Elternzeit die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen. Dies ist auch dann zulässig, wenn zunächst nur die völlige Freistellung von der vertraglichen Arbeit (Elternzeit) in Anspruch genommen und keine Verringerung der Arbeitszeit (Elternteilzeit) beantragt worden war. Diesem Antrag stehen aber regelmäßig dringende betriebliche Gründe entgegen, wenn der Arbeitgeber bereits eine Elternzeitvertretung eingestellt hat.

Wenn der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies bei einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes innerhalb von vier Wochen und bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes innerhalb von acht Wochen mit schriftlicher Begründung nach Zugang des Antrags tun. Stimmt er der Verringerung nicht oder nicht rechtzeitig zu, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Dies gilt auch, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt haben und der Arbeitgeber nicht innerhalb der Fristen schriftlich abgelehnt hat. Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann der Arbeitnehmer Klage vor den Arbeitsgerichten erheben.

Lehnt der Arbeitgeber das Angebot eines Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit als Teilzeitarbeitsverhältnis fortzusetzen, ab, kann er in einem späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung nur auf solche Gründe stützen, die er dem Arbeitnehmer zuvor mitgeteilt hat. Mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen ist der Arbeitgeber präkludiert (BAG, Urteil vom 24.09.2019 – 9 AZR 435/18).

Für die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens während der Elternzeit nach § 15 Abs. 7 S. 4 und 6 BEEG gilt das (strenge) Schriftformerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB. Eine Ablehnung per E-Mail reicht deshalb nicht aus (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.09.2018 – 21 Sa 390/18). Das Schriftformerfordernis der Ablehnung durch den Arbeitgeber wurde auch nicht durch das Bürokratieentlastungsgesetz erleichtert. Eine Ablehnung in digitaler Form bspw. per Mail ist unwirksam.

1.2.2 Kleinunternehmen: Begründung der Ablehnung der Elternteilzeit

Es gibt nun eine Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung eines Antrags auf Elternteilzeit nach § 15 Abs. 5 BEEG auch im Kleinunternehmen (weniger als 16 Arbeitnehmern). Die Begründung der Ablehnung ist formlos möglich. An den Inhalt der Begründung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

Welche Folgen drohen, wenn diese Ablehnung nicht fristgerecht oder nicht begründet erfolgt, sagt das Gesetz nicht. Allerdings ist in § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG ausdrücklich geregelt, dass bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten gem. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG, die nicht form- und fristgerechte Ablehnung des Verlangens nach Elternteilzeit dazu führt, dass eine entsprechende Vereinbarung als getroffen gilt. Da der Gesetzgeber für das Konsensverfahren in § 15 Abs. 5 BEEG eine solche Folge aber gerade nicht vorsieht und das auch dem Sinn des Konsensverfahrens widersprechen würde, dürfte eine Verletzung der Ablehnungspflicht im Kleinunternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten folgenlos sein.

1.2.3 Elternteilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

Mit Zustimmung des Arbeitsgebers kann die Elternteilzeit im genannten Umfang auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen (z. B. wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Wettbewerbsinteressen verletzt werden). Hält der Arbeitgeber diese Frist nicht ein, so gilt seine Zustimmung als erteilt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber keine formgerechte, d. h. schriftlich begründete Ablehnung, erklärt. Der Arbeitnehmer kann dann, ohne zuvor Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, die Tätigkeit aufnehmen.

Nimmt der Arbeitnehmer die Tätigkeit auf, obwohl der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe vorgebracht hat, kann der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich vorgehen, wenn die Zustimmung nachweislich berechtigt verweigert wurde.

1.3 Urlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsururlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zu steht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit ausüben. Die Kürzungsbefugnis setzt ein Elternzeitverlangen nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG voraus, durch das der Umfang und die zeitliche Lage der Elternzeit festgelegt werden. Die Kürzung des Urlaubs nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG erfordert eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Die Kürzungserklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend abgegeben werden. Dazu ist es ausreichend, dass dem Arbeitnehmer – abweichend von seinem Urlaubsverlangen – nur der gekürzte Urlaub gewährt wird oder für ihn aufgrund sonstiger Umstände erkennbar ist, dass der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht ausüben will (BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 362/18 und BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 495/17).

Es empfiehlt sich daher, den Arbeitnehmer über die Kürzung des Urlaubsanspruchs für volle Kalendermonate nach § 17 BEEG nach der Beantragung der Elternzeit schriftlich zu informieren.

Es steht ihm aber auch frei, den Urlaub voll zu gewähren. Erstreckt sich die Elternzeit über mehrere Jahre, so ist die Kürzung für jedes Jahr separat vorzunehmen. Die Kürzungsmöglichkeit besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Anders ist dies, wenn der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Urlaub kürzen.

Elternzeit

Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der vor einer ersten Elternzeit entstandene Anspruch auf Erholungsurlaub wird auf die Zeit nach einer weiteren Elternzeit übertragen, die sich unmittelbar an die frühere Elternzeit anschließt. Während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit verfällt weder zuvor nicht genommener noch während dieser Zeiten erworbener Urlaub (BAG Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

Hinweis

Auch den tariflichen Teil des Urlaubsanspruches, der vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt wurde, hat der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der vor einer ersten Elternzeit entstandene Anspruch auf Erholungsurlaub wird auf die Zeit nach einer weiteren Elternzeit übertragen, die sich unmittelbar an die frühere Elternzeit anschließt. Ein Verfall des tariflichen Urlaubsanspruches während der Elternzeit tritt nicht ein.

Beispiel

Die Arbeitnehmerin nahm für ihren am 08. Oktober 2018 geborenen Sohn vom 03. Dezember 2018 bis 07. Oktober 2021 Elternzeit in Anspruch. Für ihre am 03. Dezember 2020 geborene Tochter verlangte sie während der ersten Elternzeit eine zweite Elternzeit bis 18. August 2023. Sie macht gegen die Arbeitgeberin die Abgeltung von 27,5 Urlaubstagen aus dem Jahr 2018 geltend. Nach § 17 Abs. 2 BEEG erlischt der Urlaub am Ende des nächsten Jahres nach der Elternzeit. Hier wäre der Urlaub dann zum 31. Dezember 2022 erloschen. Dies ist jedoch nicht der Fall, da sich eine zweite Elternzeit bis zum 18. August 2023 angeschlossen hat. Der vor der ersten Elternzeit entstandene Urlaubsanspruch wird auf die Zeit nach der weiteren Elternzeit übertragen.

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm aufgrund der Kürzungsmöglichkeit des Arbeitgebers zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

Die Elternzeit wirkt sich nicht auf die Höhe des Urlaubsauflösungsanspruchs nach § 7 BURLG aus.

Eine mit der Inanspruchnahme von Elternzeit einhergehende Verdienstkürzung im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum des § 11 Absatz 1 S. 1 BURLG bewirkt keine Minderung des für die Berechnung der Urlaubsabgeltung maßgebenden Geldfaktors. Elternzeit führt zu einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis des Arbeitnehmers im Sinne von § BURLG § 11 BURLG § 11 Absatz 1 3 BurlG (BAG Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

1.4 Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, höchstens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes und während der Elternzeit nicht kündigen.

1.4.1 Geltungsbereich

Das Kündigungsverbot gilt entsprechend für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld haben (§ 1 und § 4 BEEG). Damit sind die Arbeitnehmer gemeint, die schon vorher eine Teilzeitarbeit ausgeübt haben und diese weiter ausüben. Das Kündigungsverbot gilt nicht für Arbeitsverhältnisse mit dem „anderen“ Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig ist.

1.4.2 Zulässigkeitserklärung

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. In Bayern sind hierfür die Gewerbeaufsichtsämter zuständig. Wann ein besonderer Fall vorliegt, ist in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit zu § 18 Abs. 1 S. 4 BEEG vom 03. Januar 2007 geregelt.

Ein besonderer Fall liegt danach beispielsweise vor bei Betriebsstilllegungen, Stilllegung von Betriebsabteilungen ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Verlagerung von Betrieben, Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitgebers oder besonders schweren Verstößen des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

1.4.3 Elternzeit und Schwerbehinderung

Ist der Arbeitnehmer in Elternzeit und schwerbehindert, so bedarf es im Vorfeld der Kündigung einer Zustimmung des Integrationsamts nach § 168 SGB IX und einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG. Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur

Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären. Dies kann problematisch werden, wenn bis zum Ablauf dieses Monats die Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG nicht vorliegt. Hat der Arbeitgeber die Zulässigkeitserklärung jedoch vor Ablauf der Monatsfrist beantragt, kann die Kündigung noch nach Fristablauf wirksam ausgesprochen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich erklärt, nachdem die Zulässigkeitserklärung vorliegt.

1.4.4 Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hingegen kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Ihm wird damit ein Sonderkündigungsrecht zum Ende der Elternzeit eingeräumt. Der Arbeitnehmer kann jedoch unabhängig davon jederzeit während oder nach der Elternzeit unter Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden.

Unberührt bleibt auch das Recht zur Kündigung nach kürzeren gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Fristen zu einem späteren Zeitpunkt nach dem Ende der Elternzeit.

1.5 Befristete Einstellung einer Ersatzkraft

Für die Dauer der Elternzeit oder eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als Vertretung befristet eingestellt werden, und zwar für die gesamte Zeit oder für Teile davon (Sachgrund für eine Befristung nach § 21 Abs. 1 BEEG).

Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder einer Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird. Über die Dauer dieser zulässigen Vertretung hinaus, ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

1.5.1 Dauer

Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den rechtlich zulässigen Zwecken nach § 21 Abs. 1 und 2 BEEG zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung). Die Bestimmungen des TzBfG finden ergänzend Anwendung, insbesondere das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

1.5.2 Kündigungsrecht des Arbeitgebers

Besonderheit an dieser Befristungsmöglichkeit ist, dass der Arbeitgeber die Option hat, den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, zu kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet, und der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat.

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist in diesem Fall nicht anzuwenden. Dieses Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde.

1.5.3 Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer

Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen, z. B. im Hinblick auf die Geltung des KSchG, auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, nicht mitzuzählen, so lange für sie ein Vertreter eingestellt ist. Das gilt nicht, wenn der Vertreter oder die Vertreterin nicht mitzuzählen ist. Um Doppelzählungen zu vermeiden, zählt daher immer entweder der sich in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer oder der Vertreter.

1.6 Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nach der Elternzeit

1.6.1 Teilzeit nach § 8 TzBfG

Gemäß § 2 Abs. 1 TzBfG ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Auch geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) sind Teilzeitbeschäftigte.

Das TzBfG bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeit in zwei Varianten. Einmal die unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG und andererseits die Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG.

1.6.1.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 8 TzBfG):

Das Unternehmen beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer, wobei die Personen in Berufsausbildung nicht mitgezählt werden. Teilzeitkräfte werden wie Vollzeitkräfte gezählt.

- Das Arbeitsverhältnis hat länger als sechs Monate bestanden.
- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang spätestens drei Monate vor Beginn formlos geltend gemacht haben. Ein nicht fristgemäß gestelltes Freizeitverlangen ist aber nicht unwirksam, sondern verschiebt lediglich den Beginn der

Teilzeit auf den erstmals zulässigen Zeitpunkt. Im Übrigen kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung der Frist verzichten, was anzunehmen ist, wenn er sich sachlich auf den nicht fristgerecht geltend gemachten Teilzeitwunsch einlässt.

- Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll, muss aber nicht angegeben werden. Der Verteilungswunsch ist aber spätestens im Erörterungstermin mit dem Arbeitgeber vorzutragen. Verbindet der Arbeitnehmer die Verringerung mit einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit, dann kann das Angebot vom Arbeitgeber nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden.
- Dem Teilzeitwunsch stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (siehe auch Kapitel 6.5.4). Im Unterschied zum Teilzeitanspruch während der Elternzeit werden keine „dringenden“ betrieblichen Gründe verlangt, sondern rationale und nachvollziehbare. Auch findet keine Abwägung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen statt. In Tarifverträgen können betriebliche Gründe vereinbart werden.

Der Arbeitgeber soll mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit erörtern, um zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen.

Diese Vorgehensweise sollte in der Praxis besonders beherzigt werden, da der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur in den wenigsten Fällen abgewehrt werden kann.

Der Arbeitnehmer ist bis zum Ablauf der Drei-Monats-Frist an das Verringerungsverlangen gebunden. Nur hierauf muss der Arbeitgeber reagieren. Das ist insbesondere in den Fällen bedeutsam, in denen beim Arbeitnehmer äußere Umstände eintreten, die zu einer Änderung des bereits geäußerten Teilzeitwunsches führen.

1.6.1.2 Ablehnung durch den Arbeitgeber

Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber muss schriftlich und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin erfolgen (§ 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG). Die Ablehnung muss aber nicht begründet werden. Selbst bei einer Begründung ist der Arbeitgeber hieran nicht gebunden.

Lehnt der Arbeitgeber schon die Verringerung der Arbeitszeit ab, so muss über die gewünschte Verteilung nichts weiter gesagt werden. Erfolgt die Ablehnung aber nicht frist- und formgerecht, so wird die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang verringert (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG).

Lehnt der Arbeitgeber nicht die Verringerung an sich, sondern nur die Verteilung ab, so muss der Arbeitgeber explizit schriftlich und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin mitteilen, dass dem Verteilungswunsch widersprochen wird. Andernfalls gilt die Verteilung als festgelegt (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG).

Die jeweilige oben genannte Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2, 3 TzBfG wird aber dann nicht ausgelöst, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht fristgerecht gestellt hat, der Arbeitgeber sich hierauf aber eingelassen hat (dies gilt erst recht, wenn er sich gar nicht eingelassen hat).

1.6.1.3 Nachträgliche Änderungen während der Teilzeit

Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat die bereits festgelegte Verteilung der Teilarbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse hieran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung überwiegt (§ 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG). Wünscht der Arbeitnehmer erneut eine Verringerung der Arbeitszeit, so hat er hierauf frühestens nach Ablauf von zwei Jahren Anspruch, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Die Zwei-Jahres-Frist gilt nur für das Teilzeitverlangen nach TzBfG. Andere Anspruchsgrundlagen, wie zum Beispiel § 15 Abs. 4 BEEG oder § 164 Abs. 5 SGB IX, bleiben hiervon unberührt.

1.6.1.4 Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs

Hat der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen frist- und formgemäß abgelehnt, so darf der Arbeitnehmer den Teilzeitanspruch nicht im Wege der „Selbstjustiz“ durchsetzen.

Dies würde als Arbeitsverweigerung gewertet und hätte arbeitsrechtliche Konsequenzen wie zum Beispiel Abmahnung oder Kündigung zur Folge. Der Arbeitnehmer muss daher zur Durchsetzung des Teilzeitbegehrrens Klage beim Arbeitsgericht erheben. Zwar besteht hierfür keine gesetzliche Klagefrist, wartet der Arbeitnehmer aber zu lange und vertraut der Arbeitgeber deswegen darauf, dass das Teilzeitverlangen nicht mehr gerichtlich geltend gemacht wird, so kann der Anspruch verwirken.

1.6.1.5 Verlängerung der Arbeitszeit/Rückkehr zur Vollarbeitszeit

Will der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wieder verlängern und hat er dies dem Arbeitgeber angezeigt, so muss dieser bei der Besetzung einer entsprechend freien Stelle den Arbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

1.6.2 Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG

Im neu eingeführten § 9a Abs. 1 TzBfG wird der Anspruch auf Brückenteilzeit geregelt. Ein Arbeitnehmer kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von mindestens einem Jahr und maximal fünf Jahren verringert wird. Durch Tarifvertrag kann der zeitliche Rahmen abweichend festgelegt werden (§ 9a Abs. 6 TzBfG). Grundsätzlich sind Teilzeitvereinbarungen über einen anderen Zeitraum auf freiwilliger Basis weiterhin möglich. Es besteht lediglich kein gesetzlicher Anspruch auf eine Brückenteilzeit von weniger als einem oder mehr als fünf Jahren.

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung liegt im freien Ermessen des Arbeitnehmers. Ein bestimmter Mindest- oder Höchstumfang ist gesetzlich nicht gefordert. Die äußerste Grenze bildet allein eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung.

Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf demselben Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann vielmehr im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts einen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen.

Ein Sachgrund ist nicht erforderlich, d. h. der Arbeitnehmer muss sein Reduzierungsverlangen nicht begründen.

Eine vorzeitige Beendigung der Brückenteilzeit ist nicht vorgesehen. Ebenso hat der Arbeitnehmer in Brückenteilzeit keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG oder Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG. Auf freiwilliger Basis können Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit Änderungen einvernehmlich vornehmen. Deshalb greift auch die Erörterungs- und Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG während der Brückenteilzeit.

Teilzeitansprüche aufgrund anderer Rechtsgrundlagen wie Elternzeit, Pflege- oder Familienpflegezeit bestehen neben der Brückenteilzeit.

Hinweis

Weitere Informationen zur Brückenteilzeit finden Sie in unserer gleichnamigen [Info Recht Broschüre „Teilzeitbeschäftigung nach dem TzBfG“](#).

1.6.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Soll nur die Dauer der (Wochen-)Arbeitszeit verringert werden, wird regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausscheiden. Anders ist dies, wenn es um die betriebliche Verteilung der Arbeitszeit geht, da hier die Lage der Arbeitszeit betroffen ist.

Soweit hierzu keine vorrangige tarifvertragliche Regelung eingreift, besteht bei der Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Dauer und Lage der Pausen ein Mitbestimmungsrecht. Innerhalb dieses vorgegebenen kollektiven Rahmens hat sich dann der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers zu halten. Darüberhinausgehende Verteilungswünsche würden zu einer erneuten Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG führen, wenn hierdurch Belange anderer Mitarbeiter berührt sind.

Hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit liegt kein mitbestimmungsrelevanter Tatbestand (Einstellung oder Versetzung) gemäß § 99 BetrVG vor. Bei der Erhöhung der Arbeitszeit wird in der Regel eine Einstellung i. S. d. § 99 BetrVG vorliegen, zumindest dann, wenn es sich um eine wesentliche Erhöhung der bisherigen Arbeitszeit handelt. Bereits gerichtlich entschieden wurde, dass eine Erhöhung von 30 auf 35 Wochenstunden keine wesentliche Erhöhung darstellt. Das BAG sieht in der Verlängerung der Arbeitszeit dann eine mitbestimmungspflichtige Einstellung, wenn sie für mehr als einen Monat vorgesehen ist und mindestens zehn Stunden pro Woche beträgt (BAG, Urteil vom 09.12.2008 – 1 ABR 74/07).

1.7 Rechtsfolgen

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer hat in dieser Zeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Er hat jedoch die Wahl, Elterngeld oder Elterngeld Plus zu beantragen, § 4 Abs. 2 und 3 BEEG.

Das Elterngeld kann grundsätzlich von beiden Elternteilen in insgesamt zwölf Monatsbeträgen bezogen werden. Von beiden Elternteilen gleichzeitig kann das Basiselterngeld nur für maximal einen Monat bezogen werden (4 Abs. 6 S. 1 BEEG). Ausnahmen von diesem Verbot der Gleichzeitigkeit sieht das Gesetz vor,

- wenn mindestens ein Elternteil ElterngeldPlus bezieht,
- Eltern von besonders früh geborenen Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden,
- Eltern von Zwillingen, Drillingen und weiteren Mehrlingen sowie
- Eltern neugeborener Kinder mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.

Maximal zwei Monate kommen hinzu, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit in Form von Partnermonaten einschränkt. Darüber hinaus hat jeder Elternteil Anspruch auf vier weitere Monate Elterngeld Plus, wenn beide Eltern in vier aufeinander folgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind, bei Kindern geboren bis zum 01. September 2021 (sogenannter Partnerschaftsbonus). Bei Kindern geboren ab dem 01. September 2021 werden Partnerschaftsmonate für Elternteile, die beide gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, schon ab einer Teilzeitarbeit mit 24 und bis 32 Wochenstunden gewährt.

1.7.1 Basiselterngeld

Basiselterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt und ist der Höhe nach aus dem Einkommen zu ermitteln (§ 4 BEEG). Dabei ist zwischen nichtselbstständiger und selbstständiger Tätigkeit zu unterscheiden. Bei ersterer sind für die Ermittlung des Einkommens zwölf Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgebend. Urlaubs- und Weihnachtsgeldeinnahmen werden dabei aber nicht berücksichtigt. Bei selbstständiger Tätigkeit dagegen wird auf den letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes abgestellt (§ 2 b, c, d BEEG). In beiden Fällen sind zur Ermittlung des maßgeblichen Einkommens für das Elterngeld die Steuern und Sozialabgaben in Abzug zu bringen (vgl. § 2 e, f BEEG).

1.7.2 Elterngeld Plus

Statt einem Monat Elterngeld kann der Arbeitnehmer für ab dem 01. Juli 2015 geborene Kinder bei Teilzeitarbeit auch statt eines Basiselterngeldmonats jeweils zwei Elterngeld Plus Monate beziehen, wodurch sich der Auszahlungszeitraum verlängert. Das Elterngeld Plus ist primär darauf gerichtet den beruflichen Wiedereinstieg finanziell zu fördern. Vor allem aber sollen die Eltern, die nach der Geburt in Teilzeit arbeiten möchten, länger und besser vom Elterngeld profitieren.

Es beträgt monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes, das der berechtigten Person zusteht, wenn sie während des Elterngeldbezuges keine Einnahmen hätte oder hat. Für die Berechnung halbiert sich Folgendes:

- der Mindestbetrag für das Elterngeld in Höhe von derzeit 300 Euro
- der Mindestgeschwisterbonus von derzeit 75 Euro
- der Mehrlingszuschlag von derzeit 300 Euro

Allerdings darf der hierbei entstehende Anspruch nicht höher als die Hälfte des Basiselterngeldes sein. Folglich erhält eine nach der Geburt in Teilzeit arbeitende Person auch den Betrag, den eine nach der Geburt auf ein Einkommen verzichtende Person erhält.

Hinweis

Weitere Informationen zum Thema Elternzeit und Elterngeld finden Sie in unserer [Info Recht Broschüre „Elternzeit und Berufsrückkehr“](#).

1.7.3 Tarifliche Sonderzahlungen

Hinsichtlich des 13. Monatseinkommens ist eine anteilige Kürzung für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, möglich (bspw. über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens). Während einer Pflegezeit gem. § 3 PflegeZG ruht das Arbeitsverhältnis. Die Kürzung ist daher möglich.

2 Familienpflegezeit

Voraussetzungen, Förderung, Versicherung, Sonderkündigungsschutz, Ersatzkraft

2.1 Voraussetzungen

Mit § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) wird dem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung für längstens 24 Monate zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung eingeräumt (Familienpflegezeit). Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 4 FamPfZG wird für Arbeitgeber mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, also für Kleinbetriebe, die Verpflichtung eingeführt, Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- sowie Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags zu beantworten und im Fall der Ablehnung zu begründen.

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten haben wegen der Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG keinen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG oder einer sonstigen Freistellung nach § 3 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 PflegeZG. Im Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer solchen Freistellung kann ihnen jedoch gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 FamPfZG auf Antrag für die Dauer der Freistellung ein zinsloses Darlehen gewährt werden. Mit Satz 1 des neu eingeführten § 3 Absatz 6a PflegeZG wird klargestellt, dass auch diese Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit oder eine sonstige Freistellung beantragen können.

Für den Schwellenwert zählen alle Personen mit, die auch einen Anspruch nach dem FamPfZG geltend machen können, also nicht nur Arbeitnehmer, sondern alle Beschäftigten im Sinne des FamPfZG.

Mit der Familienpflegezeit soll dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen entsprochen werden, durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Nicht erforderlich ist, dass der pflegende Angehörige und der Pflegebedürftige zusammen in einem Haushalt leben. Die Pflege kann ebenso gut in der eigenen häuslichen Umgebung (eigenen Wohnung) des Pflegebedürftigen durchgeführt werden.

Die Dauer der Familienpflegezeit darf 24 Monate nicht überschreiten. Während der Pflegephase ist der Beschäftigte mit verringelter Arbeitszeit tätig, die mindestens 15 Stunden betragen muss.

Familienpflegezeit

Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten. Weitere Einschränkungen bestehen nicht, d. h. die Arbeitszeit des Beschäftigten kann um wenige Stunden reduziert werden, es besteht aber auch die Möglichkeit die Arbeitszeit um mehr als die Hälfte zu reduzieren, wenn der Beschäftigte mehr als 30 Stunden in der Woche tätig ist.

Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit, § 2a Abs. 1 FPfZG.

Mit der Neuregelung in § 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG werden Arbeitgeber mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten dazu verpflichtet, solche Anträge zu beantworten. Die Antwort muss innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags erfolgen. Möchte der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er nach Satz 3 der Regelung die Ablehnung begründen. Damit sollen die Umstände für den Arbeitnehmer transparent gemacht werden, die zur Ablehnung des Antrages führen. Eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung führt jedoch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung.

Der Arbeitgeber hat mit dem Beschäftigten über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat er den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, § 2a Abs. 2 FPfZG. Das Entgelt des Arbeitnehmers verringert sich für den Zeitraum der Familienpflegezeit entsprechend anteilig.

Eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung kann vom Beschäftigten verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, § 2a Abs. 3 FPfZG.

2.1.1 Personenkreis

Zu den Beschäftigten zählen Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung beschäftigt sind und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Für die Familienpflegezeit spielt keine Rolle, ob die Beschäftigten in Vollzeit oder in Teilzeit und unbefristet oder befristet tätig sind.

Familienpflegezeit

Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.

Hier kommt es also auf den Vertrags-Arbeitgeber an (in der Regel das Unternehmen), nicht auf den Betrieb, in dem der Beschäftigte tätig ist.

Vom Kreis der nahen Angehörigen sind nach § 7 Abs. 3 PflegeZG zahlreiche Personen umfasst, nämlich:

- Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
- eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Der Kreis der nahen Angehörigen im Sinne des PflegeZG ist abschließend.

Hinweis

Ausgenommen sind demnach lediglich Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Partners, mit dem der Beschäftigte in eheähnlicher Gemeinschaft lebt. Der Partner eines in „wilder Ehe“ lebenden Beschäftigten zählt dagegen zum Kreis der nahen Angehörigen.

2.1.2 Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftigkeit im Sinne des PflegeZG ist gegeben, wenn bei einer Person mindestens Pflegegrad 1 nach §§ 14, 15 SGB XI festgestellt ist.

Voraussetzung der Förderung nach FPfZG ist der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen des Beschäftigten durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK). Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden (§ 2a Abs. 4 FPfZG).

Tipp

Sie sollten die Familienpflegezeitvereinbarung erst unterzeichnen, wenn der Beschäftigte Ihnen gegenüber den Nachweis erbracht hat. Ob die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit vorliegen und welche Stufe der Pflegebedürftigkeit ggf. gegeben ist, haben die Pflegekassen durch den MDK prüfen zu lassen. Die Pflegekassen haben entsprechende Anträge zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich an den MDK weiterzuleiten.

Dem Antragsteller soll spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Pflegekasse die Entscheidung schriftlich mitgeteilt werden.

2.1.3 Pflegegrade

Um den unterschiedlichen Bedarf an Pflegeleistungen so genau wie möglich zu ermitteln, werden seit Inkrafttreten des zweiten Pflegestärkungsgesetzes am 01. Januar 2017 fünf Pflegegrade unterschieden:

Tabelle 1
Fünf Pflegegrade

Pflegegrad	Gesamtpunkte
Punktbereich 0 Keine Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	ab 12,5 bis unter 27
Punktbereich 1 Geringe Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	ab 27 bis unter 47,5
Punktbereich 2 Erhebliche Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	ab 47,5 bis unter 70
Punktbereich 3 Schwere Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	ab 70 bis unter 90
Punktbereich 4 Schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	ab 90 bis 100

Gewichtung der Module:

- Mobilität mit 10 Prozent
- Kognitive und kommunikative Fähigkeiten sowie Verhaltensweisen und psychische Problemlagen zusammen mit 15 Prozent
- Selbstversorgung mit 40 Prozent
- Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen mit 20 Prozent
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte mit 15 Prozent

2.2 Förderung

Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gewährt dem Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen. Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung gewährt, § 3 FPfZG.

2.2.1 Bescheinigung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem BAFzA für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus der Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit des die Förderung beantragenden Beschäftigten erforderlich ist, § 4 FPfZG.

2.2.2 Ende der Förderfähigkeit

Die Förderfähigkeit endet mit dem Ende der Freistellung und auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Freistellung den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden aufgrund von gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen unterschreitet, § 5 FPfZG.

2.2.3 Rückzahlung des Darlehens

Im Anschluss an die Freistellung ist der Beschäftigte als Darlehensnehmer verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten. Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Freistellung nach § 3 Abs. 1 FPfZG folgt. Auf Antrag des Beschäftigten kann das BAFzA den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt festsetzen, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach den §§ 2 und 3 FPfZG weiterhin vorliegen, § 6 FPfZG.

Zur Vermeidung einer besonderen Härte stundet das BAFZG dem Darlehensnehmer auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Eine besondere Härte liegt insbesondere vor beim Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III und V, beim Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, beim Bezug von Sozialhilfe nach dem dritten und vierten Kapitel des SGB XII und bei einer über mehr als 180 Tage ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor bei ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten wegen unverschuldeten finanziellen Belastungen. In diesen Fällen kann bei über die Gesamtdauer der Freistellungen hinausgehenden Zeiträumen, in denen die Pflegebedürftigkeit desselben nahen Angehörigen fortbesteht, ein Erlass der fälligen Darlehensraten um ein Viertel erfolgen. Verstirbt der Beschäftigte oder bezieht er seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen Sozialhilfe oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, erlischt die Darlehensschuld, § 7 FPfZG.

2.2.4 Antrag auf Förderung

Das BAFzA entscheidet auf schriftlichen Antrag über das Darlehen und dessen Rückzahlung, § 8 FPfZG. Der Antrag muss die in § 8 Abs. 3 FPfZG geregelten Voraussetzungen enthalten.

2.2.5 Darlehensbescheid und Zahlweise

Der Beschäftigte erhält einen Darlehensbescheid, in dem die Höhe des Darlehens, die monatlichen Darlehensraten sowie deren Dauer, die Höhe und Dauer der Rückzahlungsraten und die Fälligkeit der ersten Rückzahlungsraten geregelt ist, § 9 FPfZG.

2.3 Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der Familienpflegezeit nicht kündigen (§ 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 5 Abs. 1 PfZG). In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden (§ 3 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 5 Abs. 1 PfZG).

Der Kündigungsschutz geht weiter als der des KSchG. Eine Wartezeit in Anlehnung an das KSchG besteht nicht, eine bestimmte Beschäftigtenzahl ist nicht erforderlich. Das Kündigungsverbot besteht von der Ankündigung der Familienpflegezeit (höchstens jedoch zwölf Wochen) bis zu deren Ende.

Ein Aufhebungsvertrag bleibt grundsätzlich möglich. Dieser muss allerdings auf einem freiwilligen Beschluss des Beschäftigten beruhen.

In Kleinunternehmen mit nicht mehr als 25 Beschäftigten besteht der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte in Pflegezeit erst mit Beginn der Freistellung (und nicht schon mit der Antragstellung), § 2a Abs. 5 FPfZG i.V.m. § 5 Abs. 1 S. 2 PflegeZG.

2.4 Befristete Einstellung einer Ersatzkraft

Während der Familienpflegezeit kann der Arbeitgeber eine Ersatzkraft im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses einstellen (§ 2 Abs. 3 FPfZG auf § 6 PflegeZG). In der Familienpflegezeit liegt dann ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG. vor. § 6 PflegeZG verdrängt als spezielle Norm die Regelungen des TzBfG. Der befristete Arbeitsvertrag muss immer schriftlich abgeschlossen werden.

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder dem Vertragszweck zu entnehmen sein.

Formulierungsbeispiel

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird gemäß § 2 Abs. 3 Familienpfegezeitgesetz (FPfZG) i. V. m. § 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zur Vertretung von Frau/Herrn [...] eingestellt. Er/Sie wird
als [...]
für den Bereich [...]
im Betrieb [...]
tätig.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am [...] und endet wegen Wegfalls oder Einschränkung des Vertretungsbedarfs mit der Rückkehr von Frau/Herrn [...] aus der Familienpfegezeit. Spätestens jedoch endet das Arbeitsverhältnis am [...] ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Über die sich aus § 6 Abs. 1 S. 1 PflegeZG ergebende zulässige Höchstdauer (Dauer der Pflegezeit) kann die Befristung zusätzlich um die für die Einarbeitung notwendige Zeit verlängert werden (§ 6 Abs. 1 S. 2 PflegeZG). Die notwendige Zeit zur Einarbeitung ist abhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalls und richtet sich nach den Arbeitsanforderungen.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Vertrag mit der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Familienpfegezeit vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzrecht findet in diesem Fall keine Anwendung. Daher ist die arbeitgeberseitige Kündigung weder einer Sozialwidrigkeitskontrolle (§ 1 KSchG) zu unterziehen, noch gilt die Klagefrist des § 4 KSchG.

§ 6 Abs. 4 PflegeZG stellt sicher, dass der Arbeitgeber wegen der Einstellung einer Ersatzkraft nicht in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen oder Verordnungen geregelte Schwellenwerte (z. B. im KSchG und im BetrVG) überschreitet. Eine Doppelzählung von pflegenden Beschäftigten und Ersatzkraft wird auf diese Weise vermieden.

2.5 Bußgeldvorschriften

§ 12 FPfZG enthält Bußgeldvorschriften für den Arbeitgeber und den Beschäftigten. Danach handelt ordnungswidrig, wer vorsätzlich oder fahrlässig, entgegen den genannten Vorschriften eine dort genannte Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt, einer dort genannten Person oder Behörde eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht. Das ist der Fall, wenn beispielsweise die Mitteilung über die Dauer der Freistellung, die Mitteilung, ob zuvor eine Familienpfegezeit in Anspruch genommen wurde oder eine für den Anspruch auf Familienpfegezeit wesentliche Änderung in den Verhältnissen besteht.

2.6 Checkliste für den Arbeitgeber

- Beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel 25 oder weniger Arbeitnehmer, ausschließlich der Auszubildenden?
- Wird mit der Familienpflegezeit ein Zeitraum von 24 Monaten nicht überschritten?
- Beträgt die verringerte wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden?
- Wurde die Familienpflegezeit spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt und gleichzeitig erklärt, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen wird?
- Liegt ein Nachweis vom Arbeitnehmer über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vor (Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK, bzw. entsprechender Nachweis der privaten Pflege-Pflichtversicherung)?
- Wurde eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen?
- Wurde eine schriftliche Bescheinigung für den Arbeitnehmer über den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt vor der Freistellung ausgestellt?
- Soll eine Ersatzkraft zur Vertretung des Beschäftigten mit Sachgrund eingestellt werden?

2.7 Sozialversicherungsrecht

Während der Familienpflegezeit bleibt die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung bestehen. Das während der Familienpflegezeit tatsächlich entrichtete Arbeitsentgelt ist dabei Grundlage für die Beitragsbemessung in allen Sozialversicherungszweigen mit Ausnahme der Unfallversicherung.

2.7.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Aufgrund der Reduzierung des Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit kann ein Beschäftigter, der bisher die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (JAE-Grenze – 2025: 73.800 Euro jährlich) überschritten hat und damit nicht versicherungspflichtig ist, wieder versicherungspflichtig werden.

In diesem Fall kann ein Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht gestellt werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 a SGB V). Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden (§ 8 Abs. 2 SGB V).

2.7.2 Rentenversicherung

Um die Bereitschaft zur Übernahme häuslicher Pflege zu erhöhen, hat der Gesetzgeber die rentenrechtliche Absicherung von ehrenamtlichen Pflegepersonen (§ 19 SGB XI) verbesert: Für Pflegepersonen, die nicht erwerbsmäßig und wenigstens zehn Stunden in der Woche, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 in seiner häuslichen Umgebung pflegen, werden auf Antrag von der Pflegeversicherung Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet (§ 3 Nr. 1a SGB VI).

Eine Versicherungspflicht besteht jedoch nicht, wenn die Pflegeperson daneben regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt ist (§ 3 S. 3 SGB VI). Wird daher die Arbeitszeit im Rahmen der Familienpflegezeit nur dahingehend reduziert, dass Beschäftigte mehr als 30 Stunden tätig sind, besteht kein Anspruch auf einen zusätzlichen Beitrag von der Pflegeversicherung.

Die Höhe des Beitrags des Arbeitgebers richtet sich nach dem während der Familienpflegezeit entrichteten Entgelt. Der Beitrag von der Pflegeversicherung wird nach dem Pflegegrad und der Art der Pflegeleistung bemessen (§ 166 Abs. 2 SGB VI).

2.7.3 Arbeitslosenversicherung

Der Beschäftigte soll dadurch, dass er während der Familienpflegezeit ein geringeres Entgelt erhält, keine Nachteile bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes haben, wenn er unmittelbar nach der Familienpflegezeit oder später arbeitslos wird. § 150 Abs. 2 Nr. 4 SGB III regelt ausdrücklich, dass Zeiten einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz, wenn wegen der Pflege das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert ist, bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums außer Betracht bleiben.

2.7.4 Unfallversicherung

Beschäftigte, welche die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, sind in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Zu beachten ist, dass die Beitragspflicht in der Unfallversicherung im Unterschied zu den anderen Sozialversicherungszweigen an die Entstehung des Entgeltanspruchs anknüpft. Das beitragspflichtige Entgelt muss daher für das Umlagejahr gemeldet werden in dem der Anspruch entstanden ist (§ 82 SGB VII).

3 Pflegezeit

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit, Sonderkündigungsschutz, Ersatzkraft

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, einerseits wegen eines familiären Pflegefalls kurzzeitig mit der Arbeit auszusetzen und hat andererseits einen Anspruch auf befristete (unbezahlte) Freistellung zur Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Das PflegeZG enthält keine Vorschriften für eine Entgeltfortzahlung, sondern regelt nur den Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für eine bestimmte Dauer. Eine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung kann sich aber aus anderen Gesetzen bzw. Vereinbarungen ergeben.

3.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

3.1.1 Voraussetzungen

3.1.1.1 Akute Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Die Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung soll dazu dienen, in einer „Krisensituation“ die bedarfsgerechte Pflege organisieren bzw. die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen zu können. Voraussetzung ist daher eine akut aufgetretene Pflegesituation. Dies setzt voraus, dass die Pflegebedürftigkeit plötzlich (unerwartet, unvermittelt) eingetreten ist. Nur unter dieser Voraussetzung liegt ein Bedürfnis eines berufstätigen Familienmitglieds vor, zeitnah und zügig reagieren zu können, indem es ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist seiner Arbeit mit sofortiger Wirkung fernbleibt. Der Beschäftigte darf sich nicht selbst in Zugzwang gesetzt haben, die akute Pflegebedürftigkeit muss vielmehr auf nicht rechtzeitig vorhersehbaren Umständen beruhen.

Beispiel

Der Vater einer Beschäftigten wird nach einem mehrmonatigen stationären Krankenhausaufenthalt bei fortbestehender Pflegebedürftigkeit vorzeitig nach Hause entlassen.

Anders jedoch:

Der Vater einer Beschäftigten wird nach einem mehrmonatigen stationären Krankenhausaufenthalt mit anschließender Reha bei fortbestehender Pflegebedürftigkeit Ende August nach Hause entlassen. Dies war bereits seit Mitte Juni so geplant.

Tipp

Im Einzelfall wird es dem Arbeitgeber schwer fallen, Argumente gegen den akuten Eintritt der Pflegebedürftigkeit zu finden. Hinzu kommt, dass es in der ärztlichen Bescheinigung (s. dazu 2.1.2) keiner Bestätigung bedarf, dass die Pflegesituation akut aufgetreten ist. Falls dem Arbeitgeber die (schwere) Erkrankung eines nahen Angehörigen eines Beschäftigten bekannt wird (z. B. durch mehrfache Abwesenheit des Beschäftigten) kann es daher hilfreich sein, wenn er sich über den Fortgang der Erkrankung auf dem Laufenden hält (z. B. durch Nachfrage beim Beschäftigten). Auf diese Weise kann er dem behaupteten akuten Eintritt der Pflegebedürftigkeit konkret entgegenhalten, dass diese bereits zu einem früheren Zeitpunkt absehbar gewesen sei. Darüber hinaus kann sich der Arbeitgeber frühzeitig auf eine mögliche Abwesenheit des Beschäftigten einstellen – auch ohne eine gesetzliche Ankündigungsfrist.

Dass der pflegebedürftige nahe Angehörige in der deutschen gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung versichert ist, ist nicht Voraussetzung.

Beispiel

Ein nach deutschem Recht in einem deutschen Unternehmen Beschäftigter teilt mit, dass sein in der Türkei lebender Vater akut pflegebedürftig ist. Er beantragt Freistellung von der Arbeit wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung für die Dauer von zehn Arbeitstagen, um vor Ort eine Pflege für seinen Vater zu organisieren.

Da auf das Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet, gilt auch das PflegeZG. Unerheblich ist, ob der Vater jemals in Deutschland pflege- bzw. krankenversichert war. Zu der Frage, welchen Nachweis er auf Verlangen des Arbeitgebers beizubringen hat, siehe unter 3.1.1.4.

3.1.1.2 Erforderlichkeit der Freistellung

Das Fernbleiben von der Arbeit muss auch erforderlich sein. Maßstab ist dabei der Horizont eines objektiven Dritten.

Der Gesetzgeber geht grundsätzlich von einer erforderlichen Freistellung von maximal zehn Arbeitstagen aus. Im Einzelfall können aber Umstände vorliegen, die dazu führen, dass sich der Freistellungsanspruch entsprechend verkürzt.

Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich, dass der Gesetzgeber zwar davon ausgeht, dass die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen eintritt. Dennoch erscheint die mehrmalige Inanspruchnahme des Anspruchs für einen erneuten Pflegefall desselben Angehörigen nicht unmöglich. Denkbar sind Fälle, in denen sich der Angehörige nach akuter Pflegebedürftigkeit wieder erholt und zu einem späteren Zeitpunkt erneut akut pflegebedürftig wird. Dies wäre auch innerhalb eines Jahres denkbar, allerdings wird man eine zwischenzeitliche weitgehende Wiederherstellung verlangen können, weil es ansonsten schon am Merkmal eines akuten Pflegefalls mangelt.

Beispiel

Der Vater einer Beschäftigten erleidet im Juli 2020 einen Schlaganfall und ist akut pflegebedürftig. Die Beschäftigte bleibt daraufhin zehn Arbeitstage der Arbeit fern und organisiert die Pflege ihres Vaters durch einen Pflegedienst. Dieser erholt sich weitgehend von den Folgen. Im Januar 2021 erleidet er einen weiteren Schlaganfall und wird erneut pflegebedürftig. Die Beschäftigte kann für weitere zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um eine Pflege zu organisieren oder kurzzeitig selbst zu übernehmen.

3.1.1.3 Mitteilung an den Arbeitgeber

Beschäftigte, die von der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung Gebrauch machen wollen, haben die Pflicht dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung unverzüglich mitzuteilen. Maßgebend für die ordnungsgemäße Erfüllung der Anzeigepflicht ist der Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber.

Hinweis

Das Risiko, dass die Mitteilung beim Arbeitgeber nicht oder erst verzögert eingeht, trägt daher der Beschäftigte. Auswirkungen hat dies insbesondere beim Sonderkündigungsschutz (siehe dazu 3.3.).

Mitgeteilt werden muss auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung. Allerdings führt eine Verletzung der Anzeigepflicht nicht dazu, dass das Leistungsverweigerungsrecht aus § 2 Abs. 1 PflegeZG entfällt. Die Pflichtverletzung kann Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers auslösen und – ggf. nach vorheriger Abmahnung – zur Kündigung berechtigen.

Hinweis

In der Praxis wird daher damit zu rechnen sein, dass als voraussichtliche Dauer in der Regel der volle Zehn-Tage-Zeitraum angegeben wird.

Der Verhinderungsgrund (Pflege eines nahen Angehörigen; dieser muss namentlich benannt werden) und dass aus diesem Grund das Fernbleiben von der Arbeit erforderlich ist, muss ebenfalls mitgeteilt werden. Denn nur in Kenntnis des Verhinderungsgrunds „Pflege eines nahen Angehörigen“ kann der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch machen einen Nachweis zu verlangen (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG).

Mitteilung zu Art und Ursache der Pflegebedürftigkeit muss der Beschäftigte allerdings nicht machen (denn dies ist ggf. auch nicht notwendiger Inhalt der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG).

Eine besondere Form der Mitteilung ist (anders als bei der Ankündigung der Pflegezeit, § 3 Abs. 3 PflegeZG) nicht vorgeschrieben.

Tipp

Um Auseinandersetzungen darüber zu vermeiden, ob die Mitteilung unverzüglich gemacht wurde oder nicht, ist anzuraten, dass der Arbeitgeber verbindlich festlegt, wem gegenüber die Mitteilung im Betrieb zu machen ist (wie dies auch bei der Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit weithin üblich ist).

Strittig ist, ob der Arbeitgeber für die Mitteilung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine Form vorschreiben kann (z. B. Schriftform). Dennoch kann ein Arbeitgeber für die Mitteilung die Schriftform verbindlich festlegen. Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten wird sich daranhalten. Er muss sich nur bewusst sein, dass eine nicht dieser Form genügende Mitteilung wohl trotzdem als wirksam angesehen würde.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist für die Freistellung nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann den geltend gemachten Anspruch daher nicht verhindern, sondern sich lediglich bei Zweifeln die erforderliche Pflege nachweisen lassen (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG).

3.1.1.4 Nachweis

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Beschäftigte ihm eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorlegt. Aus dieser muss außerdem hervorgehen, dass die Freistellung erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Hinweis

Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG gilt: Ausreichend für die Freistellung ist, dass die genannten Voraussetzungen voraussichtlich erfüllt sind. Die bloße Möglichkeit einer Pflegebedürftigkeit genügt hingegen nicht. Erforderlich sind vielmehr Tatsachen auf deren Grundlage der Eintritt der Pflegebedürftigkeit als (überwiegend) wahrscheinlich anzusehen ist.

Es genügt, dass die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen ärztlich bescheinigt wird und dass infolge der Pflegebedürftigkeit die in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen erforderlich sind. Der Angehörige muss zur Identifizierbarkeit namentlich benannt werden. Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Pflegebedürftigkeit müssen nicht gemacht werden, ebenso wenig dazu, dass die Pflegesituation akut aufgetreten ist.

Hinsichtlich der Bescheinigung besteht freie Arztwahl. Die Kosten der ärztlichen Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen.

Hinweis

Problematisch könnten die Fälle der Pflegebedürftigkeit eines im Ausland lebenden nahen Angehörigen werden: Ähnlich wie bei der Frage der Arbeitsunfähigkeit wird der Bescheinigung eines ausländischen Arztes der gleiche Beweiswert beizumessen sein wie der Bescheinigung eines deutschen Arztes. Allerdings müssen die inhaltlichen Anforderungen an eine ärztliche Bescheinigung eingehalten sein. Auch wird man verlangen können, dass der Arbeitnehmer ggf. auf seine Kosten eine Übersetzung ins Deutsche vornehmen lässt.

3.1.2 Rechtsfolgen

Das PflegeZG regelt nur die Frage der Freistellung, enthält jedoch keine Regelung für eine Entgeltfortzahlung. Die Entgeltfortzahlung kann sich aus anderen Vorschriften ergeben.

3.1.2.1 Freistellung

Sofern die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 PflegeZG vorliegen, ist der Beschäftigte berechtigt, seiner Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben. Dabei handelt es sich um ein Leistungsverweigerungsrecht. Dahinter steht der Gedanke, dass dem Beschäftigten in der Situation der Notwendigkeit einer akuten pflegerischen Versorgung die Arbeitsleistung nicht zumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB).

Hinweis

Das bedeutet: Macht ein Beschäftigter von seinem Leistungsverweigerungsrecht durch die Ankündigung Gebrauch, muss der Arbeitgeber ihn von seiner Arbeit freistellen. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Den Belangen des Beschäftigten in der akuten Situation wird dabei so großes Gewicht beigemessen, dass entgegenstehende Belange des Arbeitgebers vollkommen unberücksichtigt bleiben.

Der Anspruch auf Freistellung besteht für längstens zehn Arbeitstage. Allerdings besteht der Anspruch nur in dieser Höhe, wenn auch für zehn Arbeitstage die Erforderlichkeit der Freistellung zu bejahen ist.

Tipp

Es steht zu befürchten, dass tendenziell immer die vollen zehn Tage beansprucht werden. Dem lässt sich eventuell begegnen, wenn im Falle eines Falles der Beschäftigte darauf hingewiesen wird, dass der Anspruch nur besteht, soweit eine Freistellung erforderlich ist. Dies kann z. B. bedeuten, dass der Beschäftigte wieder zur Arbeit zu erscheinen hat, wenn bereits nach einigen wenigen Tagen ein Platz in einer Pflegeeinrichtung organisiert ist. Eine eigenmächtige Ausdehnung der Freistellung wäre eine unberechtigte Leistungsverweigerung, die nicht nur eine verhaltensbedingte Kündigung, sondern auch Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers nach sich ziehen kann.

Bei der Berechnung der zehn Arbeitstage zählen grundsätzlich alle Tage mit, an denen der Beschäftigte ohne die Freistellung tatsächlich zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre. Ausgenommen sind also z. B. Feiertage, Urlaubstage, Tage, an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist oder an denen er aufgrund einer Schichteinteilung nicht gearbeitet hätte. Bei Teilzeitbeschäftigten zählen ebenfalls nur die regelmäßigen Arbeitstage mit.

Beispiel

Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet regelmäßig am Mittwochvormittag und am Freitagvormittag. Nur diese beiden Tage zählen als Arbeitstage. Unerheblich ist dabei, dass ihr Arbeitstag jeweils nur einen halben Tag umfasst: Es kommt auf den individuellen Arbeitstag an, der Anspruch verlängert sich nicht wegen der Halbtätigkeit auf 20 Tage.

Pflegezeit

Das Pflegezeitgesetz lässt nach § 4 Abs. 1 PflegeZG nur eine einmalige Pflegezeitnahme mit unmittelbarer anschließender Verlängerungsmöglichkeit, nicht aber eine Aufteilung der Pflegezeit in mehrere getrennte Abschnitte, zu (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 31.03.2010 – 20 Sa 87/09).

Der gesetzliche Freistellungsanspruch von zehn Arbeitstagen kann nicht reduziert werden (§ 8 PflegeZG).

3.1.2.2 Entgeltfortzahlung

Soweit der Beschäftigte von seinem Leistungsverweigerungsrecht nach § 2 Abs. 1 PflegeZG Gebrauch macht, entfällt grundsätzlich sein Vergütungsanspruch. Das PflegeZG selbst trifft keine Regelung hinsichtlich einer Fortzahlung des Entgelts. Nach § 2 Abs. 3 PflegeZG ist der Arbeitgeber aber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, „soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt“. Nur in den seltensten Fällen wird eine solche Verpflichtung einzelvertraglich vereinbart sein. Zu berücksichtigen sind jedoch auch gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften, aus denen sich eine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung ergibt.

Von den gesetzlichen Vorschriften ist als wichtigste § 616 BGB zu berücksichtigen. Danach wird der zur Dienstleistung Verpflichtete nicht des Anspruchs auf die Vergütung dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Weil der Anspruch nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ besteht, kann aus § 616 BGB Entgeltfortzahlung nur für wenige Tage verlangt werden. Die Rechtsprechung hat bislang eine Konkretisierung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs nicht vorgenommen und stets auf die Umstände des Einzelfalls abgestellt. Einigkeit besteht jedoch darüber, dass es sich auch bei schwerwiegenden Umständen immer nur um einen Anspruch für wenige Tage handelt. Selbst bei der Pflege von Kleinkindern wird regelmäßig nur ein Zeitraum von fünf Tagen als angemessen angesehen.

Wichtig ist, dass es sich hierbei nicht bloß um eine Frage der Dauer des Anspruchs handelt, sondern um eine echte Anspruchsvoraussetzung. Bei einer über eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit hinausgehenden Verhinderungsdauer ist also keinerlei Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegeben, auch nicht für eine kurze (verhältnismäßig unerhebliche) Zeitdauer.

Tipp

Angesichts der unklaren Rechtslage muss der Arbeitgeber bei der Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB nicht zu großzügig verfahren. Eine Entgeltfortzahlung sollte für eine Verhinderung von max. fünf Arbeitstagen gezahlt werden. Verhinderungen, die darüber hinaus andauern, sind von § 616 BGB nicht erfasst.

Zu befürchten ist allerdings, dass die Rechtsprechung die „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ in absehbarer Zeit weiter beurteilt – sodann Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB für bis zu zehn Arbeitstage zu leisten ist.

Einzelvertraglich kann § 616 S. 1 BGB auch ausgeschlossen werden.

Formulierungsvorschlag

§ 616 BGB findet keine Anwendung.

Im Rahmen einer Klausel in Formulararbeitsverträgen ist ein Ausschluss von § 616 BGB hingegen nicht möglich, weil darin eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners liegen soll (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB), die zur Unwirksamkeit der Klausel führt.

Auch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag kann von § 616 BGB abgewichen und die Entgeltfortzahlung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden. Insbesondere tarifvertragliche Regelungen schließen, sofern sie auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, in der Regel § 616 BGB aus.

Eine dem § 616 S. 1 BGB ähnliche Regelung enthält § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG für Auszubildende. Danach ist Auszubildenden die Vergütung für die Dauer von bis zu sechs Wochen auch zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unver schuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Der Anspruch ist jedoch im Gegensatz zu § 616 BGB unabdingbar und nicht lediglich auf eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit begrenzt.

Hinweis

Freistellung und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (§ 45 SGB V)

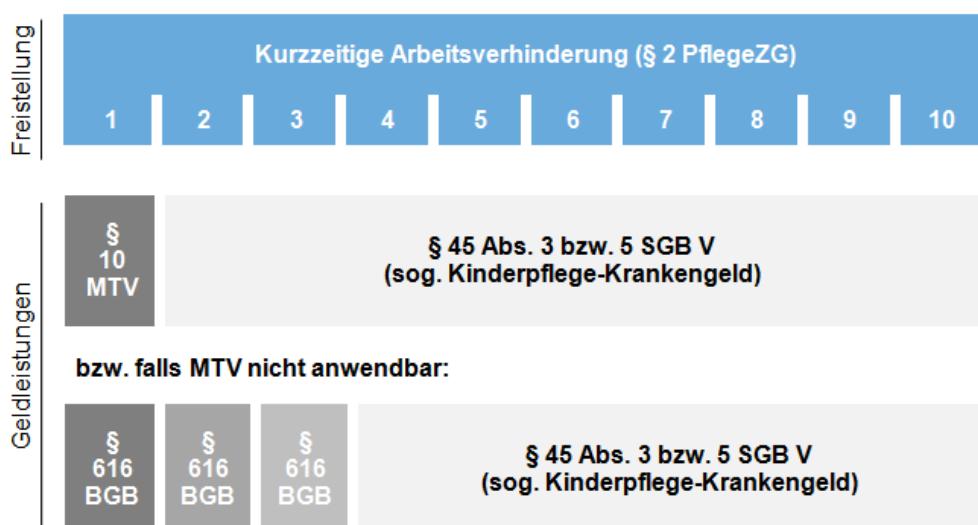
Weil sie ebenfalls zur wirtschaftlichen Absicherung eines pflegenden Familienangehörigen beiträgt, muss der Vollständigkeit halber noch eine weitere Vorschrift erwähnt werden, auch wenn es sich hierbei nicht um Entgeltfortzahlung handelt. Gemäß § 45 Abs. 1 SGB V besteht ein Anspruch auf Krankengeld (also eine Leistung der Krankenkasse, nicht Entgelt seitens des Arbeitgebers), wenn es zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes erforderlich ist, der Arbeit fernzubleiben (sog. Kinderpflege-Krankengeld). Das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und muss in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr bezogen auf jedes Kind für höchstens 30 Arbeitstage. Paare und Alleinerziehende mit zwei Kindern können maximal 120 Tage beantragen.

Pflegezeit

Mit dem Anspruch auf Krankengeld korrespondiert ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld.

Abbildung 1

Die Systematik von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung/Krankengeld



Quelle: bayme vbm

3.1.2.3 Pflegeunterstützungsgeld

Der Beschäftigte hat während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld gegenüber der Pflegekasse des zu Pflegenden, § 2 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG. Dieser Anspruch besteht jedoch nur nachrangig, soweit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber aus § 616 BGB besteht. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt, § 44 a Abs. 3 SGB XII. Das Pflegeunterstützungsgeld kann von Angehörigen seit 01. Januar 2024 pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person.

3.1.3 Beginn und Ende der Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Der Anspruch auf Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung beginnt mit dem Eintritt der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 PflegeZG, also der akuten Pflegesituation.

Der Freistellungsanspruch besteht unabhängig von der unverzüglichen Mitteilung an den Arbeitgeber. Die Verletzung der Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung kann allerdings Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers auslösen und – ggf. nach vorheriger Abmahnung – zur Kündigung berechtigen (s. unter 3.1.1.3.).

Der Freistellungsanspruch besteht, solange die akute Pflegesituation andauert, längstens aber zehn Arbeitstage. Häufig wird der Freistellungsanspruch jedoch schon vor Ablauf der Höchstfrist von zehn Arbeitstagen wegfallen, weil die Erforderlichkeit einer Freistellung nicht mehr gegeben ist.

3.1.4 Tarifliche Regelung

Ebenso können Arbeitnehmer in den Fällen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ggf. von tariflichen Freistellungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

3.2 Pflegezeit

§ 3 Abs. 1 PflegeZG gewährt einen Anspruch auf Pflegezeit. Danach sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Hierzu haben sie einen Anspruch auf Freistellung (ganz oder teilweise) für bis zu sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis ruht während dieser Zeit (ggf. teilweise). Während der Dauer der Pflegezeit entfällt (teilweise) der Vergütungsanspruch. Entgeltfortzahlung ist nur zu leisten, soweit sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt. Das PflegeZG selbst enthält keine Regelung zur Entgeltfortzahlung.

3.2.1 Voraussetzungen

3.2.1.1 Erfasste Arbeitgeber

Grundlegend ist, dass der Anspruch auf Pflegezeit – anders als der Anspruch auf Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung – nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten besteht.

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten haben wegen der Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG keinen Rechtsanspruch auf die

Pflegezeit

Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG oder einer sonstigen Freistellung nach § 3 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 PflegeZG. Für diesen Schwellenwert zählen alle Personen mit, die auch einen Anspruch nach dem PflegeZG geltend machen können, d. h. alle Beschäftigten im Sinne des PflegeZG. Ersatzkräfte, die für einen in Pflegezeit befindlichen Beschäftigten eingestellt wurden, zählen nicht mit. Der Arbeitnehmer in Pflegezeit hingegen schon.

Ob in der Regel mehr als 15 Beschäftigte beschäftigt werden, ist aufgrund der allgemeinen Beschäftigungslage festzustellen, die durch einen Blick auf die bisherige personelle Situation unter Einbeziehung der zukünftigen Entwicklung zu ermitteln ist. Nur vorübergehende Schwankungen nach oben oder unten bleiben außer Betracht, maßgeblicher Zeitpunkt ist derjenige der Ankündigung der Pflegezeit.

Zu beachten ist, dass die Mitarbeiter nach Köpfen gezählt werden und nicht anteilig nach ihrer Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte zählen also jeweils als ein (ganzer) Beschäftigter.

Der Schwellenwert gilt bezogen auf den juristischen Arbeitgeber, nicht auf den Betrieb. Hat also ein Arbeitgeber (Unternehmen) mehrere Betriebe, so sind die Beschäftigten aller Betriebe zusammenzählen.

3.2.1.2 Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Erforderlich ist die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen. Anders als bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) reicht eine nur zu erwartende („voraussichtliche“) Pflegebedürftigkeit nicht aus. Der Anspruch auf Pflegezeit ist nur gegeben bei bereits bestehender Pflegebedürftigkeit im Sinne von § 7 Abs. 4 S. 1 PflegeZG, über die auch ein Nachweis zu erbringen ist.

3.2.1.3 Pflege in häuslicher Umgebung

Der Anspruch auf Pflegezeit dient dazu, es einem Beschäftigten zu ermöglichen, einen pflegebedürftigen Angehörigen selbst zu pflegen. Dabei ist nicht erforderlich, dass bereits zum Zeitpunkt der Ankündigung der Pflegezeit durch den Beschäftigten selbst gepflegt wird.

Es muss jedoch eine ernsthafte Pflegeabsicht bestehen und die Pflege dann während der Pflegezeit tatsächlich aktiv erbracht werden. Nicht ausreichend ist es hingegen, wenn der in Pflegezeit befindliche Beschäftigte die Pflege durch einen Dritten, z. B. einen Pflegedienst, durchführen lässt.

Ferner ist erforderlich, dass die Pflege in häuslicher Umgebung durchgeführt wird. Dies bedeutet nicht zwingend, dass es sich dabei um die eigene häusliche Umgebung des Pflegebedürftigen handeln muss.

Unter häuslicher Umgebung kann auch ein Haushalt verstanden werden, in den der Pflegebedürftige aufgenommen wurde (insbesondere der Haushalt des Pflegenden).

Andererseits ist nicht erforderlich, dass der pflegende Angehörige und der Pflegebedürftige zusammen in einem Haushalt leben.

3.2.1.4 Ankündigung

Wer die Pflegezeit in Anspruch nimmt, hat dies gegenüber dem Arbeitgeber mit einer Frist von zehn Arbeitstagen schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 3 Abs. 3 PflegeZG). Maßgebend für die Einhaltung der Frist ist der Zugang der Ankündigung beim Arbeitgeber.

Hinweis

In der Praxis wird dafür allerdings die Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen zu kurz sein, vor allem dann, wenn der Beschäftigte im Vorfeld die zehntägige Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung in Anspruch nimmt und sich die Pflegezeit nahtlos anschließt: In diesem Fall ist der Beschäftigte von einem Tag auf den anderen nicht mehr im Betrieb – ohne Ankündigung, weil eine solche bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht vorgesehen ist, sondern nur die Mitteilung an den Arbeitgeber.

Hält der Beschäftigte die Ankündigungsfrist nicht ein, ist die Ankündigung nicht unwirksam, sondern die Pflegezeit beginnt erst nach Ablauf von zehn Arbeitstagen, der Beginn verschiebt sich also nach hinten. Nicht wirksam geltend gemacht ist die Pflegezeit, wenn die Schriftform nicht eingehalten wird. Die Rechtsfolgen der §§ 3 ff. PflegeZG werden nicht ausgelöst, der Beschäftigte bleibt ggf. unberechtigt der Arbeit fern und auch Sonderkündigungsschutz besteht nicht.

Hinweis

Teilweise Freistellung bedeutet Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (z. B. will der Beschäftigte nur noch 20 Std./Woche arbeiten statt 40 Std./Woche). Nicht möglich ist eine teilweise Freistellung in der Weise, dass zunächst drei Monate Pflegezeit mit voller Freistellung beansprucht werden, dann wieder voll gearbeitet wird und dann erneut drei Monate Pflegezeit angehängt werden.

Macht der Beschäftigte keine Angaben, ist von einer vollständigen Freistellung auszugehen.

Tipp

Verlangt der Beschäftigte eine teilweise Freistellung (Reduzierung der Arbeitszeit), ohne jedoch die gewünschte Verteilung anzugeben, handelt es sich um eine unwirksame Ankündigung. Die Zehn-Tage-Frist bis zum Beginn der Pflegezeit würde dann nicht in Gang gesetzt. Jedoch kann es aus Arbeitgebersicht gleichwohl ratsam sein, den Beschäftigten auf den Mangel hinzuweisen und zur Mitteilung der gewünschten Verteilung aufzufordern, um Ungewissheit über den Beginn der Pflegezeit und der vollen oder teilweisen Freistellung auszuschließen.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Inanspruchnahme der Pflegezeit ist nicht vorgesehen. Nur bei der teilweisen Freistellung müssen sich (ähnlich wie beim Teilzeitanspruch nach dem TzBfG) Arbeitgeber und Beschäftigter über den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit schriftlich einigen. Eine mündliche Zustimmung des Arbeitgebers auf den schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers reicht nicht.

Hinweis

Schriftlich bedeutet: Umfang und Verteilung müssen in einem von Arbeitgeber und Beschäftigtem unterschriebenen Dokument niedergelegt sein. Es reicht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber dem schriftlichen Antrag in der Ankündigung des Beschäftigten mündlich zustimmt.

Allerdings: Reagiert der Arbeitgeber auf eine entsprechende Ankündigung zur teilweisen Freistellung im Rahmen einer Pflegezeit nicht, so geht die Literatur teilweise zum Teil von einem stillschweigenden Einverständnis des Arbeitgebers aus. Dieses soll trotz des Schriftformerfordernisses genügen. Dem Arbeitgeber ist daher zu raten, einer entsprechenden Ankündigung ggf. unmissverständlich zu widersprechen.

Der Arbeitgeber kann dem Wunsch des Beschäftigten auf Teilstellung nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten. Es muss sich um gewichtige Gründe handeln, die gegenüber dem Interesse des Beschäftigten an der häuslichen Pflege Vorrang haben. Verlangt der Beschäftigte die volle Freistellung, kann der Arbeitgeber nicht einmal dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

Beansprucht der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen, pflegebedürftigen nahen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob er die Familienpflegezeit oder eine Freistellung in Anspruch nehmen wird. Abweichend von § 2a Abs. 1 S. 1 FPfZG muss die Ankündigung nicht erst acht Wochen, sondern spätestens drei Monate vor dem Beginn der Familienpflegezeit erfolgen.

Pflegezeit

Wird zuerst die Familienpflegezeit in Anspruch genommen und dann im unmittelbaren Anschluss die Pflegezeit, ist die Pflegezeit dem Arbeitgeber nicht erst zehn Arbeitstage vor deren Beginn, sondern bereits acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen.

Mit der Neuregelung in § 3 Abs. 6a PflegZG werden Arbeitgeber mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten dazu verpflichtet, solche Anträge zu beantworten. Die Antwort muss innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags erfolgen. Möchte der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er nach § 3 Abs. 6 Satz 3 PflegeZG der Regelung die Ablehnung begründen. Damit sollen die Umstände für den Arbeitnehmer transparent gemacht werden, die zur Ablehnung des Antrages führten. Eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung führt jedoch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung.

3.2.1.5 Nachweis

Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§ 3 Abs. 2 PflegeZG). Der Beschäftigte hat den Nachweis unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ihn verlangt, zu erbringen und diesen unaufgefordert vorzulegen. Dies unterscheidet die Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung von der Pflegezeit.

Ausreichend ist, wenn die Bescheinigung die Tatsache der Pflegebedürftigkeit bestätigt und den Pflegebedürftigen namentlich nennt. Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Pflegebedürftigkeit sind nicht erforderlich. Die Kosten für die Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen.

Hinweis

Derzeit ist noch ungeklärt, wann der Nachweis zu erbringen ist. Der Gesetzgeber hat zur Fälligkeit nichts geregelt. Es ist jedoch nicht anzunehmen, dass der Beschäftigte die Pflegezeit erst ankündigen können soll, wenn er den Nachweis in Händen hält, da die Begutachtung und Ausstellung des Nachweises durch Pflegekasse bzw. MDK meist etwas Zeit in Anspruch nehmen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die Ankündigung auch ohne den Nachweis erfolgen und der Nachweis nachgereicht werden kann.

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Pflegezeit unabhängig von der Vorlage der Bescheinigung der Pflegekasse/des MDK. Der Beschäftigte verletzt jedoch mit seiner Nachweispflicht auch eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, so dass eine Schadensersatzhaftung in Betracht kommt und ggf. auch kündigungsrechtliche Konsequenzen gezogen werden können.

Hinweis

Problematisch sind auch hier die Fälle der Pflegebedürftigkeit eines im Ausland lebenden nahen Angehörigen:

Der in Deutschland lebende und in einem deutschen Recht unterliegenden Beschäftigungsverhältnis stehende Beschäftigte hat den Anspruch auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG. Fraglich ist jedoch, welche Anforderungen an den Nachweis nach § 3 Abs. 2 PflegeZG zu stellen sind. Sofern der im Ausland lebende nahe Angehörige nicht in Deutschland kranken- bzw. pflegeversichert ist, wird der erforderliche Nachweis nicht zu erbringen sein. Sofern in dem betreffenden Land jedoch ein vergleichbares Kranken-/Pflegeversicherungssystem besteht wie in Deutschland, wird man eine entsprechende Bescheinigung verlangen können, die die inhaltlichen Anforderungen an den Nachweis nach § 3 Abs. 2 PflegeZG erfüllen muss. Eventuelle Kosten für eine Übersetzung ins Deutsche hat der Beschäftigte zu tragen.

Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug:

Deutsche Mitarbeiter, die temporär im Ausland arbeiten (sog. Outbounds), jedoch ihren deutschen Arbeitsvertrag behalten, haben ebenfalls den Anspruch aus dem PflegeZG. Dagegen: Ausländische Mitarbeiter, die mit ihrem ausländischen Arbeitsvertrag temporär in Deutschland arbeiten (sog. Inbounds), haben den Anspruch aus dem PflegeZG nicht, wenn auf ihr Beschäftigungsverhältnis deutsches Arbeitsrecht keine Anwendung findet.

3.2.2 Rechtsfolgen

Während einer Pflegezeit ruht das Beschäftigungsverhältnis (ggf. teilweise). Während der Dauer der Pflegezeit entfällt (ggf. teilweise) der Vergütungsanspruch. Entgeltfortzahlung ist nur zu leisten, soweit sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund Vereinbarung ergibt. Das PflegeZG selbst enthält keine Regelung zur Entgeltfortzahlung.

3.2.2.1 Freistellung

Während einer angekündigten Pflegezeit ist der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt (bzw. bei teilweiser Pflegezeit teilweise freigestellt). Gemäß § 4 Abs. 1 PflegeZG beträgt die Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen gilt auch die Höchstdauer von sechs Monaten. Für die Freistellung zur Sterbebegleitung gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Bei zusätzlicher Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen, pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder einer entsprechenden Familienpflegezeit dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je Angehörigen nicht überschreiten.

Pflegezeit

Das Gesetz geht davon aus, dass der Beschäftigte die Pflegezeit an einem Stück nimmt. Verlangt er zunächst für einen kürzeren Zeitraum Freistellung, kann er sie einmalig bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängern. Hierzu benötigt er allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Eine Verlängerung ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist möglich, wenn ein Wechsel in der Person des Pflegenden vorgesehen war und der Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Eine bestimmte Form ist hierfür nicht vorgeschrieben. Auch in diesem Fall ist jedoch die Höchstdauer auf sechs Monate begrenzt.

Eine über die Höchstdauer von sechs Monaten hinausgehende Freistellung kann mit dem Arbeitgeber natürlich auch auf freiwilliger Basis vereinbart werden. In diesem Fall bietet sich jedoch die Familienpflegezeit (Kapitel 2) an. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Die Ankündigung der Pflegezeit ist auch insofern bindend, als der Beschäftigte nicht zu einem späteren Zeitpunkt die Pflegezeit abkürzen kann. Nur ausnahmsweise hat der Pflegezeit in Anspruch nehmende Beschäftigte einen Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Pflegezeit. Auch in diesen Fällen tritt die Beendigung der Pflegezeit aber nicht unmittelbar, sondern erst vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände ein.

Hinweis

Der Beschäftigte muss in diesen Fällen seinen Arbeitgeber unverzüglich über die veränderten Umstände unterrichten. Verletzt er diese Pflicht, kann er sich u. U. schadensersatzpflichtig machen.

Die Pflegezeit beträgt nach § 4 Abs. 1 PflegeZG „für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate“. Das PflegeZG erlaubt es einem Arbeitnehmer nicht, Pflegezeit für ein und denselben Angehörigen mehrfach in Anspruch zu nehmen (mehrfaches Gestaltungsrecht). Hat der Arbeitnehmer die Pflegezeit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber in Anspruch genommen, ist sein Anspruch erloschen, sofern sich die Pflegezeit auf denselben Angehörigen bezieht (einmaliges Gestaltungsrecht). Das gilt auch dann, wenn die in Anspruch genommene Pflegezeit kürzer als sechs Monate ist. Möglich ist aber der Anschluss einer Familienpflegezeit.

Die Inanspruchnahme mehrerer Pflegezeiten, auch im Anschluss aneinander für mehrere, jeweils pflegebedürftige nahe Angehörige, ist möglich: Begrenzt ist die Anzahl der Pflegezeiten (nämlich eine Pflegezeit von höchstens sechs Monaten Dauer) nur bezogen auf den einzelnen Pflegebedürftigen, nicht jedoch auf den Pflegenden. Nicht ausgeschlossen ist auch die Pflege durch mehrere nahe Angehörige, die jeweils die volle oder teilweise Freistellung beansprucht haben.

Pflegezeit

Der Anspruch aus § 3 PflegeZG ist ein Anspruch jedes Beschäftigten gegen seinen Arbeitgeber. Nicht ausgeschlossen ist demnach die Pflege durch mehrere nahe Angehörige, die jeweils volle oder teilweise Freistellung im Rahmen einer Pflegezeit beansprucht haben. Dies gilt sogar dann, wenn alle pflegenden Angehörigen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind.

3.2.2.2 Beginn und Ende der Pflegezeit

Die Pflegezeit beginnt frühestens mit dem Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen. Letztlich ist der Beginn der Pflegezeit aber abhängig von dem Zeitpunkt des Zugangs einer form- und fristgerechten Ankündigung beim Arbeitgeber.

Das Ende der Pflegezeit hängt grundsätzlich vom Ende des Zeitraums ab, für den die Pflegezeit genommen wurde. Die Pflegezeit endet somit spätestens mit Ablauf der sechsmonatigen Höchstdauer.

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit kommt nur wegen Wegfalls der Pflegebedürftigkeit bzw. der Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der häuslichen Pflege in Betracht. Die Verlängerung (bis maximal zur Pflegezeithöchstdauer) kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen oder ausnahmsweise ohne dessen Zustimmung, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht möglich ist.

3.2.2.3 Entgeltfortzahlung

Mit Beginn der Pflegezeit ist der Beschäftigte von seiner Arbeitsleistung freigestellt (ganz oder teilweise). Somit entfällt für die Dauer der Freistellung der Vergütungsanspruch (ganz oder teilweise). Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung enthält das PflegeZG nicht, es verweist insoweit auf andere gesetzliche Vorschriften bzw. auf individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen, aus denen sich eine Entgeltfortzahlung ergeben kann.

Anders als im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ergibt sich eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung nicht aus § 616 BGB bzw. diesen modifizierenden entsprechenden tarifvertraglichen Vorschriften.

Allenfalls kann sich im Falle eines pflegenden Auszubildenden eine Entgeltfortzahlung aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG ergeben. Danach ist Auszubildenden die Vergütung für die Dauer von bis zu sechs Wochen auch zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Der Anspruch ist jedoch im Gegensatz zu § 616 BGB nicht lediglich auf eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit begrenzt.

3.2.2.4 Anspruch auf Förderung

Der Beschäftigte hat auch während der Pflegezeit einen Anspruch auf Förderung. Dieser Anspruch richtet sich nach den Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes. Dazu Ziffer 2.2.

3.2.2.5 Urlaubsanspruch

Während der Pflegezeit kann der Arbeitgeber den Erholungspauschalurlaub, der dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen, § 4 Abs. 4 PflegeZG.

3.2.2.6 Keine Anrechnung auf Ausbildungszeit

Die Pflegezeit wird gemäß § 4 Abs. 1 S. 5 PflegeZG auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet. Anders als im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung verlängert sich die Ausbildungszeit eines pflegenden Auszubildenden also entsprechend. Strittig ist allerdings, ob diese Verlängerung automatisch eintritt oder ob der Auszubildende dies verlangen muss.

3.3 Sonderkündigungsschutz

Der Sonderkündigungsschutz gilt für jede Kündigung (ordentliche und außerordentliche Kündigung, Änderungskündigung). Die Regelung führt dazu, dass in Betrieben, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, der Sonderkündigungsschutz noch vor dem Einsetzen des allgemeinen Kündigungsschutzes (also noch vor Ablauf der hierfür geltenden sechsmonatigen Wartezeit) eingreift.

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Freistellung nicht kündigen (§ 5 Abs. 1 PflegeZG). In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

In Kleinunternehmen mit nicht mehr als 15 Beschäftigten besteht der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte in Pflegezeit erst mit Beginn der Freistellung (und nicht schon mit der Antragstellung).

3.3.1 Kündigungsverbot

Der Sonderkündigungsschutz besteht in den Fällen des § 2 PflegeZG während der Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung. Er beginnt jedoch frühestens mit Ankündigung, d. h. dem Zugang der (formlosen) Anzeige gem. § 2 Abs. 2 S. 1 PflegeZG beim Arbeitgeber, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn.

Pflegezeit

Bei der Inanspruchnahme einer Pflegezeit beginnt der Sonderkündigungsschutz bereits mit Zugang der Ankündigung nach § 3 Abs. 3 PflegeZG, also bereits vor dem Beginn der eigentlichen Pflegezeit, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn.

Beispiel

Ein Mitarbeiter eines Betriebes, der sich in einer wirtschaftlich so schwierigen Situation befindet, dass absehbar ist, dass betriebsbedingte Kündigungen unvermeidbar sein werden, wird am Freitag, 28. Juli 2023 für Montag, 31. Juli 2023 zu einem Personalgespräch geladen.

Nach anwaltlicher Beratung kündigt er Montagmorgens noch vor dem Personalgespräch dem Arbeitgeber schriftlich an, dass er beabsichtigt von März bis September des kommenden Jahres 2024 seine pflegebedürftige Großmutter zu pflegen.

Der Arbeitnehmer genießt mit der Ankündigung im Juli 2023 noch keinen Sonderkündigungsschutz. Der Sonderkündigungsschutz besteht erst zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn.

Soweit zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Voraussetzungen des Kündigungsverbotes erfüllt sind, ist eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung nichtig.

3.3.2 Befreiung vom Kündigungsverbot

Ähnlich wie bei der Elternzeit ist dem Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit gegeben, Beschäftigte in besonderen Fällen nach Einholung einer behördlichen Zustimmungserklärung trotz bestehenden Sonderkündigungsschutzes zu kündigen. In Betracht kommt dies beispielsweise bei einer beabsichtigten Betriebsschließung.

Hinweis

Die Anforderungen an die besonderen Umstände sind extrem hoch. Denkbare Fälle sind (in Anlehnung an § 18 BEEG, der eine ähnliche Regelung für den Fall der Elternzeit enthält) z. B. erhebliche rechtswidrige Eingriffe des während der Pflegezeit teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmers in absolut geschützte Rechtsgüter des Arbeitgebers, der dadurch in existenzgefährdender Weise geschädigt wird (bspw. durch eine nachgewiesene Unterschlagung).

Für die Zustimmungserklärung sind in Bayern die bei den Bezirksregierungen angesiedelten Gewerbeaufsichtsämter zuständig.

3.4 Befristete Einstellung einer Ersatzkraft

Siehe dazu Kapitel 2.4.

3.5 Unabdingbarkeit

Das PflegeZG enthält zwingendes Recht. Abweichungen sind nur zugunsten, nicht jedoch zuungunsten der Beschäftigten möglich, § 8 PflegeZG. Dies gilt gleichermaßen für einzelvertragliche, wie auch für kollektivrechtliche Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag).

Beispiel

Unzulässig: Verkürzung der Höchstdauer einer Pflegezeit auf drei Monate; Zulässig: Ausweitung der Höchstdauer einer Pflegezeit auf zwölf Monate.

3.6 Sozialversicherungsrecht

3.6.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung beläuft sich auf höchstens zehn Arbeitstage. Regelmäßig wird während dieser Zeit eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Versicherungspflicht in der

- Kranken-,
- Pflege-,
- Renten- und
- Arbeitslosenversicherung

bleibt unverändert bestehen.

Auch in den Fällen einer unbezahlten Freistellung, in denen der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung zu leisten hat, besteht die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers weiterhin fort. Dies ergibt sich aus § 7 Abs. 3 SGB IV. Hier ist geregelt, dass eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt für einen Zeitraum von einem Monat als fortbestehend gilt, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert.

Hinweis

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung im Zusammenhang mit der Pflege eines nahen Angehörigen besteht die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in allen Bereichen der Sozialversicherung fort. Unerheblich ist insoweit, ob es sich um eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung handelt. Besondere Meldepflichten für den Arbeitgeber gegenüber den Sozialversicherungsträgern gibt es nicht.

Anders als bei der bezahlten Freistellung, sind für die Zeit, in der kein Arbeitsentgelt gewährt wird, keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Zu beachten ist jedoch, dass sich die Beitragsfreiheit lediglich auf das nicht gezahlte Arbeitsentgelt bezieht. Wird dem Arbeitnehmer während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) gewährt, ist diese beitragspflichtig.

Hinweis

Eine durch die kurzzeitige Arbeitsverhinderung bedingte Minderung des Arbeitsentgelts hat keine Auswirkungen auf die in der Kranken- und Pflegeversicherung zur Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze. Sie wird wie eine durch den Bezug von Krankengeld bedingte Entgeltreduzierung behandelt. Für diesen Zeitraum ist das fiktive regelmäßige Arbeitsentgelt in der Höhe zu berücksichtigen, in der es ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre.

3.6.2 Pflegezeit

Bezüglich des Erhalts der Versicherungspflicht während der Pflegezeit gibt es in den einzelnen Versicherungszweigen unterschiedliche Regelungen.

Hinweis

Die Pflegezeit wird nicht von der Regelung des § 7 Abs. 3 SGB IV erfasst, wonach eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt für längstens einen Monat als fortbestehend gilt, auch wenn tatsächlich kein Arbeitsentgelt gewährt wird. Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass die Vorschrift auch für den ersten Monat der Pflegezeit keine Anwendung findet.

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen ist zwischen der teilweisen und der vollständigen Nutzung von Pflegezeit zu unterscheiden.

3.6.2.1 Teilweise Nutzung der Pflegezeit

Pflegezeit kann auch in Form einer Arbeitszeitverminderung in Anspruch genommen werden. Das bisherige Beschäftigungsverhältnis wird in geringerem Umfang weitergeführt – das Arbeitsentgelt verringert sich entsprechend.

Entsteht hierdurch ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis (Minijob), tritt Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen ein. Der Arbeitgeber hat insoweit Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (in Höhe von derzeit 13 und 15 Prozent) zu zahlen.

Beispiel

Inanspruchnahme der Pflegezeit unter Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses als Minijob (teilweise Freistellung). Das Arbeitsentgelt reduziert sich während dieser Zeit auf monatlich 300,00 Euro.

Die Beschäftigung ist während der Inanspruchnahme der Pflegezeit geringfügig entlohnt (Entgelt <520,00 Euro) und daher in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat pauschale Beiträge (aus monatlich 300,00 Euro) an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Auch in den sogenannten Fällen des Übergangsbereichs (regelmäßiges monatliches Entgelt zwischen 520,01 Euro und 1.300,00 Euro) sind im Zusammenhang mit der Pflegezeit keine Neuerungen zu beachten. Vermindert sich das Arbeitsentgelt bei teilweiser Freistellung auf einen monatlichen Betrag innerhalb der Gleitzone, haben die Beschäftigten bei weiterhin grundsätzlich bestehender Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt unverändert.

Die teilweise Nutzung der Pflegezeit hat Auswirkungen bei denjenigen Mitarbeitern, die bislang wegen Überschreitens der JAE-Grenze nicht kranken- und pflegeversicherungspflichtig waren. Sie werden dann versicherungspflichtig, wenn das reduzierte Entgelt bei vorausschauender Betrachtung die entsprechende JAE-Grenze nicht mehr überschreitet. Es besteht insoweit allerdings die Möglichkeit, sich von der eintretenden Versicherungspflicht zugunsten der privaten Kranken- und Pflegeversicherung befreien zu lassen. Der entsprechende Antrag hierfür ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit zu stellen und gilt nur für deren Dauer.

Beispiel

Ein privat versicherter Arbeitnehmer nimmt teilweise Pflegezeit unter Reduzierung des an ihn geleisteten Arbeitsentgelts vom 01. September bis 31. Dezember 2023 in Anspruch. Sein monatliches Entgelt während dieser Zeit beträgt 2.000,00 Euro (vorher: 5.000,00 Euro). Die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht tritt ab 01. September 2023 ein. Eine Befreiung ist jedoch möglich; der Antrag ist bis 30. November 2023 zu stellen.

Achtung

Die Befreiung wirkt von Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Ansonsten beginnt sie ab dem Kalendermonat, der auf die Antragstellung folgt.

3.6.2.2 Vollständige Nutzung der Pflegezeit

3.6.2.2.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Die Pflegezeit selbst löst keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus. Der Gesetzgeber wollte bewusst keinen neuen Versicherungstatbestand einführen.

Hinweis

Die Pflegezeit begründet auch keinen kostenfreien Fortbestand der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung. Insoweit unterscheidet sie sich von der Elternzeit bzw. von den Fällen des Bezugs von Elterngeld. Hier besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei fort (vgl. §§ 192 und 224 SGB V).

Um der ihm nach § 28a SGB IV obliegenden Meldepflicht nachzukommen, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der Pflegezeit in Anspruch nimmt, unmittelbar zum letzten Tag des Entgeltbezugs abzumelden. Nach Abschluss der Pflegezeit ist eine neue DEÜV-Anmeldung zu übermitteln.

Da die Pflegezeit hier keine Versicherungspflicht begründet, ist eine anderweitige Absicherung in beiden Versicherungszweigen erforderlich. Diese kann unter bestimmten Voraussetzungen durch eine

Pflegezeit

- kostenfreie Familienversicherung,
 - freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, private Krankenversicherung oder
 - Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V
- erfolgen.

Die Inanspruchnahme der Familienversicherung setzt voraus, dass ein „Stammversicherter“ (z. B. der Ehepartner) Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse ist und die Pflegeperson während der Pflegezeit selbst kein Gesamteinkommen erzielt, das regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreitet (2023: 485 Euro; bei Minijobbern: 520,00 Euro). Bei der Ermittlung des Gesamteinkommens ist von der Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes auszugehen. Es werden also auch Einnahmen aus Vermietung/Verpachtung oder Zinsgewinne berücksichtigt.

Beispiel 1

Inanspruchnahme der Pflegezeit vom 01. September 2013 bis 30. November 2013 eines bisher versicherungspflichtig Beschäftigten. Während dieser Zeit werden lediglich Einkünfte aus Vermietung in Höhe von 300,00 Euro monatlich erzielt. Der Ehegatte ist gesetzlich krankenversichert.

Möglichkeit der Familienversicherung besteht, da Stammversicherter vorhanden ist und das anrechenbare Gesamteinkommen nicht mehr als 485,00 Euro monatlich beträgt.

Beispiel 2

Inanspruchnahme der Pflegezeit vom 01. September 2023 bis 30. November 2023 einer bisher versicherungspflichtig Beschäftigten. Während dieser Zeit versicherungsfreier Minijob zu einem monatlichen Entgelt in Höhe von 380,00 Euro. Der Ehegatte ist gesetzlich krankenversichert.

Möglichkeit der Familienversicherung besteht, da Stammversicherter vorhanden und die für den Minijob geltende Einkommensgrenze von 520,00 Euro monatlich nicht überschritten wird.

Familienversichert sind grundsätzlich auch Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Sofern sie eine Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, besteht der Anspruch auf Familienversicherung bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Die genannten Einkommensgrenzen sind auch hier zu beachten.

Um sich in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern zu können, muss der Antragsteller eine bestimmte Vorversicherungszeit zurückgelegt haben.

Dies bedeutet, dass er in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens zwölf Monate versichert gewesen sein muss. Rechtsgrundlage für die freiwillige Versicherung ist § 9 SGB V.

Beispiel 3

Inanspruchnahme der Pflegezeit vom 01. September bis 30. November 2023 einer bisher versicherungspflichtig Beschäftigten. Da kein Stammversicherter vorhanden ist, besteht kein Anspruch auf eine Familienversicherung. Die Beschäftigte ist seit 01. Juli 2022 gesetzlich krankenversichert.

Möglichkeit einer freiwilligen Krankenversicherung ist gegeben, da die Beschäftigte unmittelbar vor dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht (31. August 2023) mindestens zwölf Monate gesetzlich krankenversichert war.

Die Beiträge für die freiwillige Versicherung bemessen sich nach den tatsächlichen Einnahmen, sofern nicht gesetzliche Mindestbeträge gelten. Fallen während der Pflegezeit keine anderweitigen Einnahmen zum Lebensunterhalt an, wird die Mindestbemessungsgrundlage von 1.131,67 EUR (im Jahr 2023, § 240 SGB V) zu Grunde gelegt.

Kommt für die Pflegeperson weder eine Familienversicherung noch eine freiwillige Versicherung (etwa wegen fehlender Vorversicherungszeit) in Frage und hat sie sich nicht privat versichert, besteht eine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V – Versicherungspflicht der bisher Nichtversicherten. Danach sind Personen, die keinen Anspruch auf eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall haben und zuletzt gesetzlich krankenversichert waren, versicherungspflichtig. Zuständig ist diejenige Krankenkasse, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat.

Hinweis

Die Versicherungspflicht der bisher Nichtversicherten ist gegenüber allen anderen Versicherungstatbeständen, der privaten Krankenversicherung und sonstigen anderen Absicherungen im Krankheitsfall nachrangig.

Eine Meldeverpflichtung für den bisherigen Arbeitgeber besteht nicht. Pflegezeitpersonen müssen der zuständigen (letzten) Krankenkasse das Vorliegen der Voraussetzungen der Versicherungspflicht selbst anzeigen. Diese prüft dann, ob die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen tatsächlich gegeben sind oder eine vorrangige andere Krankenversicherung in Frage kommt.

Pflegezeit

Sofern für das Aufrechterhalten des Kranken- und Pflegeversicherungsschutzes von der Pflegeperson Beiträge zu entrichten sind (also nicht im Falle einer kostenfreien Familienversicherung), besteht grundsätzlich ein Anspruch auf einen Beitragszuschuss gegenüber der Pflegekasse (§ 44a Abs. 1 S. 1 SGB XI).

Ein Beitragsanspruch ist auch dann gegeben, wenn die Beschäftigung bei teilweiser Befreiung von der Arbeitsleistung nur noch als geringfügige Beschäftigung (Minijob) ausgeübt wird und daher die Sozialversicherungspflicht nicht fortbesteht.

Beispiel

Das Beschäftigungsverhältnis wird wegen der Inanspruchnahme von Pflegezeit auf einen Minijob (380,00 Euro monatliches Entgelt) reduziert. Ein Anspruch auf Familienversicherung besteht wegen Fehlens eines Stammversicherten nicht.

Die Beschäftigung ist während der Inanspruchnahme der Pflegezeit geringfügig entlohnt (< 520,00 Euro) und damit versicherungsfrei. Da eine Familienversicherung nicht besteht, muss sich der Betreffende freiwillig versichern. Ein Anspruch auf einen Beitragszuschuss für die freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ist gegeben.

Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich nach der Höhe des Mindestbeitrages, der von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung zu entrichten ist. Seit dem 01. Januar 2009 wird für die Berechnung der Mindestbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz zu Grunde gelegt.

Auch Pflegepersonen, die weiterhin privat kranken- und pflegeversichert bleiben, erhalten Beitragszuschüsse. Allerdings sind diese ebenfalls nach der Höhe der für gesetzlich Versicherte geltenden Mindestbeiträge begrenzt. Haben Privatversicherte höhere Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu entrichten, geht dies zu ihren Lasten. Bei der Bemessung des Zuschusses wird der allgemeine Beitragssatz der Krankenkassen (vgl. § 241 SGB V) zu Grunde gelegt.

Der Antrag auf Gewährung des Beitragszuschusses ist bei der zuständigen Pflegekasse zu stellen.

Achtung

Pflegepersonen haben Änderungen in den Verhältnissen, die sich auf die Zuschussgewährung auswirken können, unverzüglich der Pflegekasse mitzuteilen. Dies gilt insbesondere für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit.

Arbeitnehmer sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nur so lange versicherungspflichtig, als sie die JAE-Grenze nicht überschreiten. Die Versicherungspflicht endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird. Dies gilt nicht, wenn das Entgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschreitet (§ 6 Abs. 4 SGB V).

Achtung

Der Eintritt der Versicherungspflicht kann durch eine Befreiung verhindert werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Die private Krankenversicherung kann in diesem Fall beibehalten werden.

3.6.2.2.2 Rentenversicherung

Grundsätzlich endet mit Beginn der Pflegezeit die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Allerdings: Eine Rentenversicherungspflicht besteht für die Zeit, in der die Pflegeperson einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 nicht erwerbsmäßig mindestens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in seiner häuslichen Umgebung pflegt (nicht erwerbstätige Pflegeperson). Voraussetzung ist, dass der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat (§ 3 Nr. 1a SGB VI).

Hinweis

Die Anmeldung zur Rentenversicherung nimmt in diesen Fällen die Pflegekasse vor. Die Pflegekassen sind verpflichtet, die Pflegepersonen über die Versicherungspflicht zu informieren. Sie erfüllen diese Pflicht insbesondere auch durch Versendung entsprechender Antragsformulare. Zu beachten ist, dass die Rentenversicherungspflicht immer in dem Zeitpunkt beginnt, in dem die erforderlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. Unerheblich ist daher, ob der Pflegekasse notwendige Angaben der Pflegeperson erst verspätet mitgeteilt werden.

Die Beiträge zur Rentenversicherung sind von der Pflegekasse zu zahlen. Zu Grunde gelegt wird der Beitragssatz zur Rentenversicherung (derzeit: 18,6 Prozent). Die Berechnung erfolgt auf einer besonderen Berechnungsgrundlage unter Berücksichtigung der jeweiligen Pflegegrade und der Art der Pflegeleistung:

Tabelle 2

Pflegegrade und ihre jeweiligen Beiträge zur Rentenversicherung
01.01.2025

Pflegegrad des Pflegebedürftigen	Art der bezogenen Leistung	Beitragshöhe in Euro pro Monat
2	Geldleistung	188,07
	Kombinationsleistung	159,86
	volle ambulante Sachleistung	131,65
3	Geldleistung	299,53
	Kombinationsleistung	254,60
	volle ambulante Sachleistung	209,67
4	Geldleistung	487,60
	Kombinationsleistung	414,46
	volle ambulante Sachleistung	341,32
5	Geldleistung	696,57
	Kombinationsleistung	592,08
	volle ambulante Sachleistung	487,60

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

Ist der zu Pflegende in der sozialen Pflegeversicherung versicherungsfrei, sind die Beiträge von dem privaten Versicherungsunternehmen aufzubringen.

Hinweis

Wird die Pflegetätigkeit wegen Krankheit oder anderen in der Person des Pflegenden liegenden Gründen unterbrochen, ist die dargestellte Beitragsbemessungsgrundlage um die Unterbrechungstage (für die kein Pflegegeld zu zahlen ist), zu kürzen.

3.6.2.2.3 Arbeitslosenversicherung

Während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit sind Pflegepersonen arbeitslosenversicherungspflichtig (26 Abs. 2b SGB III), wenn sie dies zuvor auch waren, einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2, der Leistungen aus der Pflegeversicherung bezieht, nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegen.

[Pflegezeit](#)

Durch § 150 Abs. 2 Nr. 4 SGB III wird sichergestellt, dass Personen, die während der Pflegezeit versicherungspflichtig beschäftigt sind, aber wegen der Pflege ein geringeres Entgelt erzielen, keine Nachteile bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes haben, wenn sie unmittelbar nach der Pflegezeit oder später arbeitslos werden. Die Zeiten des verminderten Entgelts werden insoweit (vergleichbar den Erziehungsgeldbezugszeiten) bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums für die Berechnung des Arbeitslosengeldes nicht berücksichtigt.

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden alleine von der jeweiligen Pflegekasse getragen. Bemessungsgrundlage sind zehn Prozent der monatlichen Bezugsgröße.

3.6.2.2.4 Unfallversicherung

Pflegepersonen sind in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Die hierfür anfallenden Kosten werden von der jeweiligen Kommune getragen. Leistungen von der gesetzlichen Unfallversicherung werden gewährt, wenn die Pflegeperson im Zusammenhang mit der Pflegetätigkeit einen Unfall erleidet.

3.7 Zusammenfassung

Tabelle 3
Freistellungstatbestände

	Kurzzeitige Arbeitsver- hinderung	Pflegezeit	Familienpflegezeit
Unternehmens- größe	Alle Unternehmen	Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten	Unternehmen mit mehr als 25 Beschäf- tigten (Auszubildende zählen nicht mit)
Ankündigungsfrist	Keine	Zehn Arbeitstage	Acht Wochen
Grad der Pflege- bedürftigkeit	Voraussichtliche Pflege- bedürftigkeit (nach ärzt- licher Bescheinigung)	Mindestens Pflegegrad 1	
Dauer	Bis zu zehn Arbeitstage	Bis zu sechs Monate	Bis zu 24 Monate (ein- schließlich Pflegezeit)
Arbeitszeit	Vollständige Freistel- lung	Wahlweise voll- ständige oder teil- weise Freistellung	Nur Teilzeit mit min. 15 Wochenarbeits- stunden
Finanzieller Ausgleich	Pflegeunterstützungs- geld	Zinsloses Darlehen des Bundesamts für Fa- milie und zivilgesellschaftliche Aufgaben	

4 Anpassung der Arbeitsbedingungen

Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmer in verschiedenen Lebensphasen, die nicht nur durch die genannten Umstände der Elternzeit, Familienpflegezeit und Pflegezeit bedingt sein müssen, erfordern eine Anpassung des Arbeitsverhältnisses. Nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsort kann flexibilisiert werden. Dem Arbeitgeber stehen hier verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung.

4.1 Flexible Arbeitszeit

Ein wichtiger Ansatz ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Teilzeit ist die häufigste genutzte Form der flexiblen Arbeitszeit. In den letzten Jahren wurden einige neue Organisationsformen entwickelt, welche dem Arbeitgeber Möglichkeiten zur Anpassung von Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit eröffnen.

4.1.1 Klassische Teilzeit

Die tägliche Arbeitszeit wird verkürzt und gleichmäßig über die gesamte Arbeitswoche verteilt.

Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden an fünf Tagen mit jeweils fünf Arbeitsstunden.

4.1.2 Variable Teilzeit

Anders als bei der klassischen Teilzeit wird die Arbeitszeit hier auf bestimmte Arbeitstage verdichtet.

Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 15 Stunden an drei Tagen mit jeweils fünf Arbeitsstunden.

4.1.3 Abgestufte Teilzeit

Die Arbeitszeit wird stufenweise erhöht und erleichtert den Arbeitnehmern den Einstieg nach der Elternzeit.

Beispiel

-
1. Stufe (Dauer ein Jahr): Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden an vier Tagen mit jeweils vier Arbeitsstunden.
 2. Stufe (Dauer ein Jahr): Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden an fünf Tagen mit jeweils sechs Arbeitsstunden.
 3. Stufe (Vollzeit): Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden an fünf Tagen mit jeweils acht Arbeitsstunden.
-

4.1.4 Job-Sharing (Job-Pairing/Job-Splitting)/Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG)

Mehrere Arbeitnehmer teilen sich einen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber hat hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit kein Weisungsrecht, d. h. die Arbeitszeitverteilung wird von den Job-Sharing-Partnern selbst geregelt. Nach § 13 Abs. 1 S. 2 TzBfG ist ein Arbeitsplatzpartner nicht verpflichtet, den anderen Arbeitsplatzpartner im Verhinderungsfall (Krankheit, Erholungsurlaub, Weiterbildung) zu vertreten, es sei denn, er stimmt der Vertretung zu. Eine Pflicht zur Vertretung besteht ausnahmsweise dann nach § 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG, wenn der Arbeitsvertrag bei dringenden betrieblichen Gründen dies vorsieht und eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Lage, Dauer und des zeitlichen Vorlaufs der Vertretungsarbeit ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers höher zu bewerten ist als der Freizeitanspruch des Arbeitnehmers. Familiäre Verpflichtungen sind aber in jedem Fall zu berücksichtigen. Grundsätzlich wird eine kurzfristige Vertretung selten zumutbar sein. Im Übrigen rechtfertigt das Ausscheiden eines Job-Sharing-Partners nicht die Kündigung des anderen. Insofern besteht ein absoluter Kündigungsschutz (§ 13 Abs. 2 TzBfG).

Mitbestimmung beachten!

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Einführung von Job-Sharing nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird von der herrschenden Ansicht in der Literatur verneint. Auch die selbständige Koordinierung der Arbeitszeitverteilung zwischen den Job-Sharing-Partnern soll nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

4.1.5 Teilzeit in Gruppenarbeit

Der Arbeitgeber bestimmt nur, welche Anzahl an Arbeitnehmern in bestimmten Zeitabschnitten anwesend sein muss.

Beispiel

Eine Gruppe von fünf Mitarbeitern; täglich muss jeder Mitarbeiter sechs Stunden arbeiten, wobei die Gruppe wie folgt aufzuteilen ist: Zwei Mitarbeiter müssen in der Zeit von 07:00 bis 10:00 Uhr, drei Mitarbeiter von 10:00 bis 16:00 Uhr und zwei Mitarbeiter von 16:00 bis 19:00 Uhr anwesend sein.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Einführung von Gruppenarbeit kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 13 BetrVG in Betracht kommen.

4.1.6 Abrufarbeit (§ 12 TzBfG)

4.1.6.1 Arbeitszeitfestlegung bei Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt. Für den Arbeitgeber stellt die Arbeit auf Abruf eine Flexibilisierung von Dauer und Lage der Arbeitszeit dar.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten grundsätzlich eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit treffen. Für den Fall, dass arbeitsvertraglich keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gilt nach der Neuregelung ab 01. Januar 2019 eine gesetzliche wöchentliche Mindestarbeitszeit von nunmehr 20 Stunden als festgelegt (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Bisher waren es nur zehn Stunden. Ausdrücklich kann jederzeit eine niedrigere Stundenzahl als 20 Stunden vereinbart werden.

Praxishinweis

Für Altverträge, abgeschlossen bis zum 31. Dezember 2018, in denen keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, gilt nach wie vor eine gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als festgelegt.

Dies ergibt sich aus Vertrauensschutzgesichtspunkten und daraus, dass das Gesetz auch schon in der Vergangenheit eine Vereinbarung fingiert hat. Damit gilt die Stundenzahl als festgelegt. Für eine neue Fiktion bleibt daher tatbestandlich kein Raum. Eine gerichtliche Klärung bleibt abzuwarten. Vorsorglich sollte auf eine vertragliche Fixierung der zehn Stunden hingewirkt werden, was ausdrücklich geregelt werden kann.

Achtung! Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Der auf Basis dieser fiktiven Wochenarbeitszeit bestehende Entgeltanspruch ist für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde (Entstehungsprinzip). Das bedeutet: Arbeitnehmer mit entsprechenden Abrufarbeitsverhältnissen können ohne Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht mehr geringfügig entlohnt beschäftigt werden (GKV Spitzenverband Besprechungsergebnis vom 21. März 2019). Hierfür muss zwingend eine entsprechende Arbeitszeit im Vertrag festgelegt werden. Sodann werden nicht pauschal 20 Stunden angenommen.

Nur wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage der jeweiligen Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung. Ein freiwilliger Arbeitsantritt des Arbeitnehmers ist bei Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist jedoch möglich.

Mitbestimmung beachten!

Hinsichtlich der genaueren Regelung von Abrufsystemen im Betrieb steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu, soweit keine abschließende tarifvertragliche Regelung besteht.

Tarifvertragliche Abweichungen

In Tarifverträgen können in gewissem Umfang nach § 12 Abs. 6 TzBfG abweichende Regelungen auch zuungunsten des Arbeitnehmers getroffen werden.

4.1.6.2 Vertragliche Arbeitszeitspanne

Im Zuge der Gesetzesänderung hat der Gesetzgeber die seit dem Jahre 2005 geltende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 5 AZR 535/04) bzgl. der möglichen Arbeitszeitspanne gesetzlich niedergelegt.

Demnach kann der Arbeitgeber bis zu 25 Prozent zusätzlich abrufen, wenn eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart ist. Im anderen Fall der vereinbarten wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf der Arbeitgeber bis zu 20 Prozent weniger abrufen.

Folgendes Rechenbeispiel zeigt, dass die Schwankungsbreite in beiden Fällen gleichbleibt:

- Mindestarbeitszeit: 8 Stunden/Woche + 25 Prozent (= 2 Stunden)
= 10 Stunden
- Höchstarbeitszeit: 10 Stunden/Woche – 20 Prozent (= 2 Stunden)
= 8 Stunden

Die Schwankungsbreite beträgt damit in beiden Fällen jeweils acht bis zehn Stunden. Eine Kumulation beider Fälle zu einem umfassenden Korridor von minus 20 Prozent bis plus 25 Prozent ist dabei nicht zulässig.

Ob zusätzliche Überstunden im Ausnahmefall angeordnet werden können, wenn sie zur Befriedigung eines unvorhergesehenen Arbeitsbedarfs dienen, ist noch nicht abschließend geklärt. Hier besteht ein Risiko, dass derartige Gestaltungen unwirksam sind, weil sie den Gesetzeszweck konterkarieren.

Eine Einschränkung von den üblichen Gleitzeitkonten mit verstetigter monatlicher Vergütung dürfte mit der Regelung nicht verbunden sein.

4.1.6.3 Berechnung bei Entgeltfortzahlung

Im Zuge der Gesetzesänderung hat eine neue explizite Regelung zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Feiertagen im Gesetz Eingang gefunden.

Die Entgeltfortzahlung stützt sich nicht mehr auf die vertraglich festgelegte Arbeitszeit.

Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 EFZG die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit des kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen (§ 12 Abs. 4 TzBfG). Kurzarbeit, unverschuldetes Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfälle und Urlaub bleiben dabei außer Betracht.

Es gilt jedoch immer die für den Arbeitnehmer günstigere Berechnung (§ 12 Abs. 4 S. 4 TzBfG).

Das bedeutet, dass als Berechnungsgrundlage die vereinbarte Stundenzahl herangezogen wird, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei bzw. weniger Monate geringer ist als die vereinbarte Stundenzahl.

Zur Entgeltzahlung bei Feiertagen gelten die oben genannten Grundsätze entsprechend (§ 12 Abs. 5 TzBfG).

4.1.7 Versetzte Arbeitszeiten

Den Beschäftigten werden verschiedene Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten angeboten. Diese Blöcke decken den gesamten täglichen Betriebszeitbedarf ab. Beschäftigtengruppen können sich daraufhin für das Zeitfenster entscheiden, in dem sie die nächsten Wochen oder Monate arbeiten möchten. Neben dem Effekt, den Mitarbeitern bei ihren Arbeitszeitwünschen entgegenzukommen, können durch versetzte Arbeitszeiten mit geringem Organisations- und Kostenaufwand ggf. auch die Betriebszeiten ausgedehnt werden.

Beispiel

Zwei Mitarbeitergruppen (A und B): Anwesenheitspflicht der Gruppe A von 08:00 bis 14:00 Uhr und der Gruppe B von 13:00 bis 19:00 Uhr. Insgesamt beträgt die Betriebszeit elf Stunden.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Einführung von versetzten Arbeitszeiten besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

4.1.8 Bereitschaftsdienst, Arbeits- und Rufbereitschaft

Während eines Bereitschaftsdienstes hält sich der Mitarbeiter an einer vorbestimmten Stelle im oder außerhalb des Betriebes auf, um seine Arbeit auf Anforderung sofort oder bald in vollem Umfang aufnehmen zu können. Im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft ist der Arbeitnehmer nicht mit voller Anspannung tätig, er muss aber am Arbeitsplatz anwesend und bereit sein, seine Arbeit sofort und ohne Fremdaufforderung aufzunehmen, bzw. in den Arbeitsprozess einzutreten. Bei Rufbereitschaft hingegen muss der Arbeitnehmer für den Betrieb erreichbar sein, kann sich aber an einem selbst gewählten Ort aufzuhalten und selbst gewählten Aktivitäten nachgehen.

Bereitschaftsdienst, Arbeits- und Rufbereitschaft sind Organisationsformen der Arbeit, die aufgrund der Besonderheit der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz geschaffen worden sind und nicht zur Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Sie sind daher kaum dazu geeignet, einen Wiedereinstieg nach der Eltern-, Pflege- oder Familienpflegezeit zu ermöglichen. In Bezug auf den Bereitschaftsdienst und die Arbeitsbereitschaft besteht kein Unterschied zu einem Normalarbeitsverhältnis, da der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss. Auch die Rufbereitschaft erfordert eine hohe Flexibilität, da der Arbeitnehmer zwar zu Hause sein kann, aber jederzeit verfügbar sein muss.

4.1.9 Vertrauensarbeitszeit

Bei der Vertrauensarbeitszeit ist nur die (wöchentliche) Dauer der Arbeitszeit des Arbeitnehmers vereinbart. Darüber hinaus bestehen keine festgelegten Arbeitszeiten, d. h. hinsichtlich der Verteilung und/oder der Lage der Arbeitszeit werden dem Arbeitnehmer erhebliche Handlungsspielräume eröffnet. Daneben verzichtet der Arbeitgeber auch auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit. Zeiterfassung und Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber entfällt, Arbeitszeitkonten werden ebenso nicht geführt. An die Stelle der Registrierung der Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte tritt bei der Vertrauensarbeitszeit vielmehr der eigenverantwortliche Zeitausgleich unmittelbar durch den Arbeitnehmer. Für die Leistungsbeurteilung spielen die Anwesenheitszeiten des Arbeitnehmers keine Rolle mehr, sondern nur noch die erzielten Arbeitsergebnisse.

Mitarbeiter müssen Grenzen bei Einteilung ihrer Arbeitszeit kennen

Nachdem Arbeitnehmer eigenverantwortlich über die Anwesenheitszeiten verfügen, müssen diese auch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kennen. Denn das Gesetz sieht zum Schutze des Arbeitnehmers eine Reihe von Grenzen vor, die bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit zwingend zu beachten sind: Höchstarbeitszeit (§§ 3, 6 ArbZG), Pausen (§ 4 ArbZG), Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und mögliche Arbeitsverbote (§ 9 ArbZG). Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer entsprechend schulen.

Der Aufzeichnungspflicht muss auch dann nachgekommen werden, wenn mit den Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nach dem Mindestlohngesetz besteht zusätzlich zur Erfassungspflicht gem. dem Arbeitszeitgesetz und der Rechtsprechung von EuGH und BAG. Es empfiehlt sich, darauf zu achten, dass mit einer Aufzeichnung sowohl die Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz als auch nach dem öffentlichen Arbeitszeitrecht erfüllt werden. Dadurch können Doppelerfassungen vermieden werden.

Genauere Informationen zur Erfassung nach dem öffentlichen Arbeitszeitrecht können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Arbeitszeit](#)“ entnehmen.

Mitbestimmung beachten!

In der Praxis ergibt sich ein besonderes Problem: Der Betriebsrat hat auch bei der Vertrauensarbeitszeit einen Anspruch auf Erteilung aller Auskünfte, die er zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat kontrollieren, ob die Mindestruhezeit von elf Stunden (§ 5 ArbZG) eingehalten wird oder ob möglicherweise gegen die tarifliche Arbeitszeit verstoßen wird. Bei einer Vertrauensarbeitszeitregelung kann der Betriebsrat folglich vom Arbeitgeber Auskunft über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die Vorlage der Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG bzw. § 3 Abs. 2 S. 1 ArbSchG verlangen. Der Arbeitgeber hat die dafür erforderlichen, in seinem Betrieb anfallenden Informationen in geeigneter Weise zu beschaffen. Dem kann er auch nicht entgegenhalten, dass bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Registrierung und Kontrolle der Arbeitszeit bewusst verzichtet werde. Dasselbe gilt für die Einzugsrechte der Gewerbeaufsichtsämter.

Gibt es keine abschließende tarifvertragliche Teilzeitregelung, bestimmt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Betriebsrat hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit mit. Das kann bei der Vertrauensarbeitszeit aber gerade nicht mehr gelten. Dies widerspräche gerade dem Wesen der Vertrauensarbeitszeit, dessen Grundelemente der Verzicht auf die Zeiterfassung und Zeitkontrolle darstellen. Aufgrund eines sonst eintretenden, unzulässigen Verzichts auf Mitbestimmungsrechte sind dennoch zumindest einige generelle Regelungen des Betriebsrates erforderlich, die einen Mindestschutz der Arbeitnehmer festlegen. Der Betriebsrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

4.1.10 Wahlarbeitszeit

Die Wahlarbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, seine Vertragsarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Korridors in Abstimmung mit der Führungskraft und dem Team selbst zu bestimmen. Er hat zudem die Möglichkeit, unter Wahrung einer Ankündigungsfrist oder bestimmter Termine zur bisher vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren. Bei einer kurz gewählten Arbeitszeit gewinnt der Mitarbeiter freie Zeit, die er z. B. für die Kinderbetreuung oder die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen einsetzen kann, er verliert jedoch Einkommen. Bei einer höher gewählten Arbeitszeit, steigt wieder das Einkommen. Wahlarbeitszeitmodelle sind in der Praxis noch wenig verbreitet.

4.1.11 Gleitzeit

Gleitzeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer außerhalb einer vorgegebenen Kernarbeitszeit den Anfang und das Ende der Arbeit selbst zu bestimmen. Der Arbeitnehmer kann Arbeitsbeginn und -ende an die Bedürfnisse seiner Familie anpassen.

Ein Gleitzeitkonto erfasst Abweichungen gegenüber der regelmäßigen Arbeitszeit. Gleitzeitkonten müssen in der Regel zeitnah ausgeglichen werden.

4.1.12 Servicezeit

Die Servicezeit dient dazu, die Arbeitszeit- und Besetzungsstärke so abzustimmen, dass die Organisationseinheit während der Betriebszeit funktionsfähig ist. Die Betriebszeit folgt dabei den Kundenwünschen oder anderen betrieblichen Belangen. Es geht nicht um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Die Servicezeit eignet sich daher nur bedingt für den Wiedereinstieg nach der Eltern-, Familienpflege- oder Pflegezeit.

4.1.13 Flexible Schichtarbeit

Flexible Schichtarbeit ist vor allem in der Produktion dazu geeignet, unterschiedliche Betriebszeiten bis hin zum teil- oder vollkontinuierlichen Betrieb sowie unterschiedliche Besetzungsstärken zu ermöglichen. Der Ausgleich mehr- oder mindergeleisteter Stunden gegenüber der Vertragsarbeitszeit wird über Arbeitszeitkonten organisiert. Flexible Schichtarbeit dient daher betrieblichen Interessen. Zum Ausgleich von familiären Interessen ist die flexible Schichtarbeit nur bedingt geeignet.

4.1.14 Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit wird das Volumen der Arbeitszeit vorab über das Jahr verteilt. So kann ein vorhersehbarer, aber unregelmäßiger Arbeitszeitbedarf (z. B. aufgrund von saisonalen Schwankungen) abgedeckt werden. Trotz der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Bezahlung der Vergütung in gleichmäßigen monatlichen Beträgen. Die Sozialversicherungsbeiträge richten sich entsprechend nach der während der Teilzeitbeschäftigung erhaltenen Vergütung.

Bei der Einführung von Jahresarbeitszeit muss das Arbeitszeitgesetz, insbesondere die tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze (§§ 3, 6 ArbZG) beachtet werden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden macht daher Jahresarbeitszeit in der Regel wenig Sinn. Bei Teilzeitkräften hingegen können die Schwankungen so groß sein, dass Jahresarbeitszeit sogar Saisonarbeit ersetzen kann.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit 75 Prozent der Regelarbeitszeit neun Monate im Jahr vollzeitig und drei Monate überhaupt nicht. Plus- und Minusstunden, die sich aus der ungleichmäßigen Verteilung ergeben, können auf einem (mitbestimmungspflichtigen) Jahresarbeitszeitkonto verrechnet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist anderweitig zu erfassen.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Festlegung von Rahmenbedingungen zur Jahresarbeitszeit bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

4.1.15 Sabbatical

Ein Sabbatical ist ein Ausstieg aus dem Beruf auf Zeit. Üblich ist eine Auszeit von drei bis zu zwölf Monaten. Für diesen Zeitraum gewährt der Betrieb eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung und eine Arbeitsplatzgarantie. Im Fall der bezahlten Freistellung baut der Mitarbeiter vor dem Sabbatical durch Mehrarbeit und / oder das Ansparen von Urlaubstagen, die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreiten, ein Zeitguthaben auf. Möglich ist jedoch auch, dass der Arbeitnehmer ein Wertguthaben aufbaut, indem er für eine gewisse Zeit als Teilzeitbeschäftiger geführt wird, aber in Vollzeit arbeitet, um im Gegenzug eine gewisse Zeit von der Arbeit unter Zahlung einer Teilzeitvergütung freigestellt zu werden.

Sabbaticals sind überwiegend persönlich durch familiäre Gründe oder durch Weiterbildungsinteressen motiviert. Ein Sabbatical eignet sich daher für eine kurze Auszeit aus familiären Gründen.

Das Recht auf ein Sabbatical kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt oder in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Möglich ist aber auch im Vorfeld des Sabbaticals einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag abzuschließen.

4.1.16 Langzeitkonten/Lebensarbeitskonten

Langzeitarbeitskonten dienen dazu, Zeitguthaben aufzubauen, die in bestimmten Lebensphasen, beispielsweise im Rahmen eines Sabbaticals, eine bezahlte vollständige oder teilweise Freistellung ermöglichen. Langzeitarbeitskonten sind als Zeitwertkonten zu führen und gegen Insolvenz zu sichern. Ungeklärt ist, wie das Zeitguthaben bei einem möglichen Arbeitgeberwechsel zuverlässig übertragen werden kann.

4.2 Flexibler Arbeitsort – mobile Arbeit, Homeoffice, Telearbeit

Die Flexibilisierung kann auch am Arbeitsort ansetzen.

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, zeitweilig im Privatbereich für den Arbeitgeber tätig zu sein, typischerweise unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (Notebook, Mobiltelefon, Tablet etc.). Arbeitsrechtlich erforderlich ist dafür eine vorherige Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

[Anpassung der Arbeitsbedingungen](#)

Davon zu unterscheiden ist Telearbeit, die rechtlich formalisiert und eingeschränkt ist. Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Bedingungen der Telearbeit müssen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt sein (siehe § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV).

Wesentlich freier gestaltbar ist mobile Arbeit außerhalb des Anwendungsbereichs der Telearbeit im Sinne der ArbStättV. Für mobile Arbeit kann etwa vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit an frei gewählten wechselnden Arbeitsorten – z. B. im Café oder in Coworking-Spaces, oder eben von zuhause an einem selbst eingerichteten Arbeitsplatz im Homeoffice verrichten kann.

Die Arbeitnehmerschutzgesetze (z. B. Arbeitszeitgesetz) müssen auch bei Telearbeit, mobiler Arbeit und Arbeit im Homeoffice eingehalten werden.

Der Arbeitnehmer ist weiterhin betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb zugehörig.

Mitbestimmung beachten!

Der Wechsel von einem festen Arbeitsplatz im Betrieb auf einen Tele(heim)arbeitsplatz ist regelmäßig eine Versetzung und löst daher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus. Dasselbe gilt auch für die Rückkehr auf einen festen Arbeitsplatz im Betrieb.

Bei der Einführung von Tele(heim)arbeit bestehen ebenfalls Mitbestimmungsrechte.

[Ansprechpartner/Impressum](#)

Geschäftsstelle Mittelfranken

Friedbert Warnecke
Telefon 0911-20 33 44-10
friedbert.warnecke@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberpfalz

Monika Stiglmeier
Telefon 0941-595 73-15
monika.stiglmeier@baymevbm.de

Geschäftsstelle München-Oberbayern

Marc Hilgenfeld
Telefon 089-551 78-150
marc.hilgenfeld@baymevbm.de

Geschäftsstelle Schwaben

Stephanie Ammicht
Telefon 0821-45 50 58-20
stephanie.ammicht@baymevbm.de

Geschäftsstelle Niederbayern

Dr. Jutta Krogull
Telefon 0851-49 08 38-11
jutta.krogull@baymevbm.de

Geschäftsstelle Unterfranken

Thomas Weber
Telefon 0931-322 09-0
thomas.weber@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberfranken

Patrick Püttner
Telefon 09561-5562-10
patrick.puettner@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

Weitere Beteiligte

Katharina Hörmann
Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236
katharina.hoermann@baymvbm.de