

Henning Rauls

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, Elternteilzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit

Eine systematische Übersicht



Berliner
Wissenschafts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	9
B. Zur Systematik	11
C. Die Übersicht en détail	13
I. Brückenteilzeit	14
1. Normzweck	14
2. Regelungsweise	17
3. Anspruchsberechtigte	17
a. Bestehendes Arbeitsverhältnis	18
b. Anspruchsgründe	19
c. Von der Brückenteilzeit ausgeschlossene Arbeitnehmer	20
4. Betriebsgröße als Maßstab für Brückenteilzeit	20
a. Berechnung der Anzahl an Arbeitnehmern	21
b. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung der Betriebsgröße	23
c. Überforderungsschutz	23
5. Anspruchsinhalt	24
a. Zeitlicher Rahmen	25
b. Umfang der Verringerung	26
c. Lage der Arbeitszeit	27
6. Verfahren	28
a. Antrag des Arbeitnehmers	28
b. Antragsfrist	30
c. Vertragsverhandlungen	32
d. Mehrere Antragssteller	32
e. Ablehnungserklärung	33
f. Ablehnungsgründe	34
(1) Organisatorische Gründe	35
(2) Arbeitsablauf und Sicherheit im Betrieb	36
(3) Unverhältnismäßige Kosten	37
(4) Sonstige Gründe: Fehlende Ersatzkraft	37
g. Tarifvertragliche Regelungen	38
7. Wichtige Informationen im Überblick	39

Inhaltsverzeichnis

II. Elternteilzeit.....	41
1. Normzweck	41
2. Anspruchsberechtigte.....	42
a. Anspruch auf Elternzeit	43
(1) Arbeitnehmer	43
(2) Bestand des Arbeitsverhältnisses	43
(3) Betreuung und Erziehung eines Kindes im eigenen Haushalt ..	44
b. Dauer der Elternzeit	47
c. Bestand des Arbeitsverhältnisses	48
d. Anspruchsgründe.....	48
3. Betriebsgröße	49
4. Anspruchsinhalt	49
a. Zeitlicher Rahmen.....	50
b. Umfang der Verringerung	50
c. Lage der Arbeitszeit.....	50
d. Kündigungsschutz	51
e. Urlaubskürzung	51
f. Entgeltfortzahlung und Sozialversicherungspflicht	51
5. Verfahren	52
a. Konsensverfahren	52
b. Antrag des Arbeitnehmers.....	54
c. Antragsfrist.....	54
d. Ablehnungserklärung	55
e. Ablehnungsgründe	56
6. Wichtige Informationen im Überblick.....	56
III. Pflegezeit.....	58
1. Normzweck	58
2. Anspruchsberechtigte.....	59
a. Berechtigte Beschäftigte.....	59
b. Bestand des Arbeitsverhältnisses	61
c. Anspruchsgründe.....	61
(1) Nahe Angehörige	61
(2) Pflegebedürftigkeit.....	62
(3) Häusliche Umgebung	62
3. Betriebsgröße	63
4. Anspruchsinhalt	64
a. Gestaltungsrecht.....	64
b. Zeitlicher Rahmen.....	65

(1) Verlängerung	65
(2) Einheitlicher Zeitrahmen	65
(3) Kopplung mit der Familienpflegezeit	67
c. Umfang der Verringerung	67
d. Lage der Arbeitszeit	68
e. Kündigungsschutz	68
f. Urlaubskürzung	68
g. Entgeltfortzahlung und Sozialversicherungspflicht	68
5. Verfahren	69
a. Antrag des Beschäftigten	69
b. Antragsfrist	70
c. Nachweispflicht des Arbeitnehmers	71
d. Schriftliche Vereinbarung	71
e. Ablehnungsgründe	72
6. Wichtige Informationen im Überblick	73
IV. Familienpflegezeit	75
1. Normzweck	75
2. Anspruchsberechtigte	75
a. Berechtigte Beschäftigte	76
b. Bestand des Arbeitsverhältnisses	76
c. Anspruchsgründe	76
3. Betriebsgröße	76
4. Anspruchsinhalt	77
a. Zeitlicher Rahmen	77
b. Umfang der Verringerung	78
c. Lage der Arbeitszeit	79
d. Entgeltfortzahlung und Sozialversicherungspflicht	79
5. Verfahren	80
a. Antrag des Beschäftigten	80
b. Antragsfrist	81
c. Nachweispflicht	81
d. Schriftliche Vereinbarung	81
e. Ablehnung des Antrags	82
f. Ende der Familienpflegezeit	82
g. Verknüpfung von Familienpflegezeit und Pflegezeit	82
h. Familienpflegezeit und Berufsausbildung	83
6. Wichtige Informationen im Überblick	83

Inhaltsverzeichnis

- V. Altersteilzeit 84
 - 1. Berechtigte 84
 - 2. Aufstockungsleistung 85
 - 3. Verfahren 86
 - 4. Beendigung des Altersteilzeitvertrages 87
 - 5. Die Altersteilzeitmodelle 87
 - 6. Besonderheiten beim Blockmodell 88
 - a. Voraussetzungen des Blockmodells 88
 - b. Arbeitsunfähigkeit 88
 - c. Tod des Arbeitnehmers 88
 - d. Insolvenzrechtliche Absicherung 89
 - e. Beendigung des Altersteilzeitvertrages 89
 - 7. Wichtige Informationen im Überblick 89

- D. Literaturverzeichnis 91**

A. Einleitung

Die arbeitsrechtlichen Regelungen sind immer Spiegelbild der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland gewesen. Von daher ist selbstverständlich, dass sich das Arbeitsrecht stets fortentwickelt hat und auch in Zukunft weiter fortentwickeln wird. Sowohl der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung stellen sich den jeweils gegebenen sozialpolitischen Herausforderungen. Aber nicht nur der nationale Gesetzgeber und die nationale Rechtsprechung entwickeln das Arbeitsrecht fort, sondern auch das Recht der Europäischen Union beeinflusst die nationalen Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten (das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist hierfür ein prägnantes Beispiel). Megatrends der gesellschaftlichen Entwicklung sind einerseits die Alterung der Gesellschaft und andererseits die Veränderungen in der Arbeitswelt. Hier geht es vor allem um atypische Beschäftigungsformen sowie insbesondere die durch die Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt zunehmenden neuen Arbeitsorganisationsformen. Insbesondere der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft ist hier von besonderer Bedeutung.

Aber auch aus Sicht der Arbeitnehmer verändern sich die Bedingungen in der Arbeitswelt. Arbeitnehmer haben zunehmend das Bedürfnis, Arbeit und Zeiten der Nicht-Arbeit miteinander zu vereinbaren. Hier ist insbesondere in den letzten Jahrzehnten zu beobachten, dass Arbeitnehmer zunehmend auch Sorgearbeit leisten möchten, das heißt, sich um Kinder kümmern, eine gerechte Aufteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen sowie Pflege naher Angehöriger leisten möchten und manchmal auch müssen. Zusammenfassen lässt sich dieser Spagat mit dem Begriff der „Work-Life-Balance“. Dies stellt in der Praxis Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor schwierige Fragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die richtige Balance finden zwischen Flexibilität und Sicherheit. Für die Arbeitgeber ist wichtig, dass sie flexible Arbeitskräfte zur Verfügung haben, damit sie ihre Arbeitsorganisation mit einer gewissen Sicherheit darauf einstellen können. Die Beschäftigten wiederum sind an der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, aber natürlich auch an Flexibilität interessiert, wenn es dafür die Anlässe gibt. Deshalb geht es langfristig darum, das Arbeitsrecht so zu gestalten, dass es den Beschäftigten in einer modernen Gesellschaft auch langfristig eine Perspektive ermöglicht.

Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung dieses Balanceaktes in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Gesetze auf den Weg gebracht. Im Teilzeitbefristungsgesetz hat er den Aspekt der Teilzeit und der rechtlichen Verankerung derselben im Arbeitsrecht geregelt. Den Aspekt der Kinderbetreuung hat er im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geregelt. Im Pflegezeitengesetz und im Familienpflegezeitengesetz ist der insbesondere in einer älteren Gesellschaft wichtige Aspekt der Pflege älterer Menschen in

A. Einleitung

die Gesetzgebung aufgenommen wurden. Und schließlich gibt es schon sehr lange die Möglichkeit, den Übergang vom aktiven Beschäftigungsverhältnis in die Rente gleitend zu gestalten.

Diese unterschiedlichen insgesamt fünf Gesetzespakete sind in sich mehr oder weniger schlüssig. In der Praxis ist aber häufig nicht klar, welche der jeweils einschlägigen Normen denn konkret zur Anwendung kommen. So sehr die einzelnen Gesetze Einfallsgerechtigkeit anstreben, so tragen sie doch zur Unübersichtlichkeit des Arbeitsrechtes bei. Die Unübersichtlichkeit betrifft beide Seiten des Arbeitsverhältnisses, also sowohl Arbeitgeber, als auch Arbeitnehmer. In der täglichen arbeitsrechtlichen Beratungspraxis erlebt der arbeitsrechtlich orientierte Anwalt immer wieder Situationen, in denen weder Arbeitgeber, noch Arbeitnehmer präzise das gesamte Instrumentarium überblicken. Mit dem vorliegenden Buch soll hier eine praxisnahe Anleitung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer geschaffen werden.

B. Zur Systematik

Wenn man einmal von den Besonderheiten der Altersteilzeit absieht, die eben nur einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen soll, so lassen sich die vier anderen Gesetze gut miteinander systematisch vergleichen. Dies erleichtert dann in der Praxis die Frage, welche der Gesetze jeweils im konkreten Fall anzuwenden sind. Eingangs ist zunächst immer die Frage zu stellen, ob die entsprechenden Gesetze, also das Teilzeitbefristungsgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Pflegezeiten- und das Familienpflegezeitengesetz anwendbar sind. In allen vier Gesetzen hängt deren Anwendung von der Anzahl der Mitarbeiter ab. Diese Mindestzahl muss erreicht werden; wird sie nicht erreicht, finden die entsprechenden Gesetze keine Anwendung. Nur im Teilzeitbefristungsgesetz gibt es dann eine Überforderungsquote, die nach Größe der Betriebe und der dort beschäftigten Arbeitnehmer gestaffelt ist. Mit Ausnahme des Familienpflegezeitengesetzes bedarf es zudem einer Wartezeit, bis der Antrag gestellt werden kann. Die Wartezeit ist sozusagen die Anspruchsvoraussetzung aus Arbeitnehmersicht. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist weiterhin die Antragsfrist vor Beginn der jeweiligen Maßnahme zu beachten sowie die Form des Antrages. Lediglich im Teilzeitbefristungsgesetz bedarf es für die Verringerung keiner Begründung und auch keiner Glaubhaftmachung. In den anderen Gesetzen bedarf es jeweils der Glaubhaftmachung der entsprechenden Tatbestände. Die Gesetze unterscheiden sich zudem in dem Verringerungszeitraum, in dem die jeweilige Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden kann. Mit Ausnahme des Teilzeitbefristungsgesetzes schreiben alle anderen drei Gesetze einen Mindestumfang der Verringerung der Arbeitsstunden vor. Schließlich kann die Arbeitszeitlege von den Arbeitnehmern begehrt werden. In allen Gesetzen gibt es eine Erörterungspflicht für die Arbeitgeber und einen Kontrahierungszwang. Der Arbeitgeber muss bestimmte Gründe für die Ablehnung vortragen. Im Teilzeitbefristungsgesetz reichen betriebliche Gründe während in den anderen drei Gesetzen dringende betriebliche Gründe erforderlich sind. In zwei Gesetzen ist schließlich eine Frist für die Ablehnung durch den Arbeitgeber gesetzt und auch eine Schriftform angeordnet. Eine fehlende Zustimmung des Arbeitgebers wird entweder fingiert oder kann ggf. durch Klage ersetzt werden. Im Teilzeitbefristungsgesetz gibt es keinen besonderen Kündigungsschutz, in den anderen Fällen dagegen schon; und nur im Teilzeitbefristungsgesetz gibt es eine sogenannte „Wiederholungssperre“, wenn Arbeitnehmer Teilzeit häufiger in Anspruch nehmen wollen.

Nach dieser eben dargestellten Systematik sind die gesamten Erläuterungen aufgebaut. Die Benutzer des Buches können also jeweils systematisch Punkt für Punkt abarbei-

B. Zur Systematik

ten, ob ein entsprechender Sachverhalt unter einer der vier Gesetzesnormen fällt. Am Schluss eines jeden Kapitels werden sowohl aus Arbeitnehmer, als auch aus Arbeitgeberpersicht die wichtigsten Ergebnisse nochmal zusammengefasst.

C. Die Übersichten en détail

Einen ersten Überblick lässt die folgende Darstellung zu:

Tabelle 1:

	§ 9a TzBfG Brückenteilzeit	§ 15 BEEG Elternteilzeit	§ 3 PflegeZG Alterspflegezeit	§ 2 FPfZG Familienpflegezeit
Mindestzahl der Arbeitnehmer	45 ohne Auszubildende	15 ohne Auszubildende	> 15 mit Auszubildenden	> 25 ohne Auszubildende
Überforderungsquote	Gestaffelt von > 45 bis 200 Arbeitnehmer			
Wartezeit bis zum Antrag	6 Monate	6 Monate	10 Tage bzw. 8 Wochen	
Antragsfrist vor Beginn	3 Monate	7 Wochen bis 3. Lebensjahr; 13 Wochen bis 8. Lebensjahr	Anschluss mit Familienpflegezeit	
Form des Antrags	Textform	Schriftform	Schriftform	
Grund für Verringerung	Ohne	Elternzeit	Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger	
Glaubhaftmachung	Entfällt		Ja	
Verringerungszeitraum	Min 1 Jahr, max. 5 Jahre	Min. 2 Monate, 3 Wochen nach Kindstod	Max 6 Monate je Angehörigen mit Pflegezeit max. 2 Jahre	Zusammen mit Pflegezeit max. 2 Jahre
Umfang der Verringerung der Arbeitsstunden	Unbegrenzt	15 bis 30 Wochenstunden	Vollständig oder teilweise	Arbeitszeitminimum 15 Stunden
Arbeitszeitlege	Im Antrag	Im Antrag	Im Antrag	
Erörterungspflicht für Arbeitgeber	Ja	Ja	Mittelbar ja	
Kontrahierungszwang	Ja	Ja	Ja	Ja
Gründe für Ablehnung	Betriebliche Gründe, Überforderungsschutz	Dringende betriebliche Gründe	Dringende betriebliche Gründe	Dringende betriebliche Gründe