

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

ELTERNZEIT

Wie Ihre Kolleg*innen
ihr Familienleben entlasten
und das Berufsleben flexibel
gestalten können ...
... mit Ihrer Hilfe als MAV

FLEXIBEL ARBEITEN FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

Neben der Elternzeit bieten Pflege- und Familienpflegezeit weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung. Auch hier können Sie als MAV unterstützen.

SONDERAUSGABE JULI 2025

ADUVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

in der mittleren Generation kommt man sich manchmal vor wie ein Sandwich: Auf der einen Seite soll man sich um die Kindererziehung kümmern und auf der anderen Seite um die Pflege der Eltern. Und im Berufsleben soll man natürlich auch seinen Mann oder seine Frau stehen.

Da ist es offensichtlich, dass das Familienleben ohne eine zumindest zeitweise Reduzierung in irgendeinem der genannten „Einsatzgebiete“ nicht funktionieren wird. Unterstützung bei der Kinderbetreuung und/oder bei der Pflege der Eltern kann da sehr hilfreich sein. Aber auch eine vorübergehende Einschränkung der beruflichen Tätigkeit kann einen sinnvollen Beitrag leisten.

Diese aktuelle Sonderausgabe gibt Ihnen eine Übersicht, wie der Gesetzgeber Ihre Kolleg*innen dabei unterstützt, ihre berufliche Tätigkeit zur Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen einzuschränken, ohne beruflich aufs Abstellgleis zu geraten. Natürlich erfahren Sie auch, wie Sie als MAV in diese Fragen involviert sind.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+6: joeycheung; S. 3: Ignacio Ferrándiz; S. 4: sommart; S. 7: fantom_rd; S. 8: Firma V; S. 9: calypso77 – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Elterntezeit“ liegt der Ausgabe 12 | Juli 2025 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

EINLEITUNG

Familie und Beruf: Einfach mal Zeit haben als „Familienmensch“ 3

GRUNDWISSEN

Elternzeit: Zeit fürs Kind und für das Familienleben 4 – 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Beteiligung: Diese Möglichkeiten haben Sie als MAV im Bereich Elternzeit und Pflegezeit 6 – 7

AUFBAUWISSEN

Pflegezeit: Auch für die Betreuung und Pflege von Senioren gibt es die Qual der Wahl 8 – 9

WICHTIGE URTEILE

ArbG Bonn: Kein Blockmodell bei Familienpflegezeit 10

BAG: Flexibilität ist auch bei der Pflegezeit nicht grenzenlos 10

BAG: Ein Formfehler schadet 11

BAG: Ein Formfehler hilft 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Elternzeit und Elterngeld – 2 verschiedene Paar Schuhe 12

Familie und Beruf | Lesezeit 3 Minuten

Einfach mal Zeit haben als „Familienmensch“

Elternzeit, Pflegezeit und dann auch noch die Familienpflegezeit: Das sind alles arbeitsrechtliche Modelle, die ganz unterschiedlichen Regeln unterworfen sind und doch eine große Gemeinsamkeit haben: Sie sollen dazu dienen, dass Sie und Ihre Kolleg*innen, falls notwendig oder gewünscht, mehr Zeit für die ~Familie haben.

Mensch sein ohne Druck

Im Grunde geht es darum, die Chance zu haben, mehr Mensch zu sein – Familienmensch vor allem. Wie wir wahrscheinlich alle wissen, ist das Menschsein oft schwierig, wenn man unter Stress steht. Man ist dann häufig buchstäblich nicht mehr man selbst, jedenfalls nicht mehr der Mensch, der man eigentlich ist oder sein könnte und möchte. Und natürlich können das Gefühl und die Befürchtung, beruflich abgehängt zu werden, Stress verursachen.

Daher ist es wichtig, nicht nur die Zeit für die Familie zu haben, sondern auch die Gewissheit und das Vertrauen, dies nicht mit beruflichen Nachteilen bezahlen zu müssen.

So manche*r Mitarbeiter*in der mittleren Generation wird sich aber zeitweise fast zerdrückt fühlen zwischen den Anforderungen, die die vorherige und die nächste Generation an ihn stellen. Das gilt umso mehr, wenn die Sorge um den Arbeitsplatz noch zusätzlichen Stress verursacht. Betroffen sind bei alledem leider immer noch vor allem Mitarbeiterinnen.



Ihr*e Dienstgeber*in sollte Elternzeit und Pflegezeit mit Leben füllen

Machen wir uns nichts vor: Allein der Gesetzgeber wird es nicht richten können. Es gehört schon auch eine grundsätzlich positive Einstellung des*der Dienstgebenden zu Erziehung und Pflege dazu. Andernfalls ist das Risiko nicht zu unterschätzen, durch eine – wie auch immer geartete – Auszeit einen Karriereknick zu erleiden.

Aber der Gesetzgeber kann durch sein Handeln Signale setzen. Dies immerhin hat er mit der Elternzeit und der Pflegezeit getan. Und einem*einer möglicherweise böswilligen oder gleichgültigen Dienstgebenden wird es nicht allzu leicht gemacht, berechnete Interessen von Mitarbeitenden zu übergehen.

Elternzeit und die verschiedenen Arten der Pflegezeit folgen jeweils unterschiedlichen rechtstechnischen Ansätzen:

Elternzeit versus Pflegezeit



Modell Elternzeit

Die Elternzeit ist grundsätzlich eine vollständige Auszeit, die teilweise vom Staat bezahlt wird und die die Möglichkeit der Teilzeitarbeit bietet.

Modell Pflegezeit

Die Pflegezeit hingegen ist eine vollständige oder teilweise Auszeit, die zumindest indirekt bezahlt wird.

Auf Elternzeit und Pflegezeit besteht bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ein Anspruch. Das gilt jedoch nicht für die Familienpflegezeit, die eigenen Regeln folgt.

Eine Auszeit mit Rückfahrschein

Die Elternzeit ist sozusagen eine Auszeit mit Rückfahrschein.

Das Entscheidende dabei ist der Rückfahrschein. Denn aus einem Dienstverhältnis herauszukommen ist nicht wirklich ein Problem. Man könnte selbst kündigen oder um einen Auflösungsvertrag bitten. Aber nach der Auszeit wieder ins Arbeitsleben zurückzukehren kann problematisch sein.

Auch Pflege- und Familienpflegezeit haben einen Rückfahrschein.

Grundmodell: Das Arbeitsverhältnis ruht, bleibt aber bestehen

Die Antwort des Gesetzgebers auf das Spannungsverhältnis zwischen Absprung und Rückkehr besteht also darin, dass er dem*der Mitarbeitenden das Recht einräumt, mit der Arbeit für eine gewisse Zeit aufzuhören, ohne den*die Arbeitgeber*in um Erlaubnis zu fragen. Dazu gehört dann auch das Recht zur Rückkehr, die ebenfalls ohne die Erlaubnis des*der Arbeitgebenden erfolgen kann.

Rechtlich hat der Gesetzgeber die Angelegenheit nicht mit einem Wiedereinstellungsanspruch gelöst – was grundsätzlich auch möglich gewesen wäre. Stattdessen hat er auf das Modell des „Ruhens“ zurückgegriffen.

Das bedeutet, dass der*die Mitarbeitende zwar nicht arbeiten muss, aber das Arbeitsverhältnis an sich fortbesteht. Das hat z. B. zur Folge, dass die vertraglichen Nebenpflichten wie etwa das Konkurrenzverbot weiterhin gelten. Nur die Hauptleistungspflichten, also die Pflicht zur Arbeit einerseits und die Pflicht zur Lohnzahlung andererseits, sind suspendiert, das heißt: vorübergehend ausgesetzt.

Elternzeit | Lesezeit 7 Minuten

Elternzeit – Zeit fürs Kind und für das Familienleben

Als Eltern sollte man Zeit für seine Kinder haben – klar. Aber wie lässt sich das mit dem Beruf vereinbaren? Eine Antwort darauf kann wahrscheinlich nur für jede Familie und für jede*n Mitarbeiter*in individuell erfolgen. Der Gesetzgeber hilft aber zumindest mit der Elternzeit, um wirklich Zeit als Eltern zu haben.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) regelt in § 15 den Anspruch auf Elternzeit. Anspruchsberechtigt sind danach Mütter und Väter im Arbeitsverhältnis. Mitarbeitende können Elternzeit aber nicht nur für eigene Kinder in Anspruch nehmen, sondern teilweise auch für andere Kinder, insbesondere für Adoptiv- und Pflegekinder.

Der Anspruch gilt nicht nur für Mitarbeitende in einem „normalen“ Vollzeitarbeitsverhältnis, sondern auch für Mitarbeitende in Teilzeit, in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Minijobs oder in der Ausbildung. Jeder Elternteil hat dabei einen eigenen Anspruch, unabhängig von einer eventuellen Elternzeit des anderen Elternteils.

Bei Dauer und Lage der Elternzeit sind Sie sehr flexibel

Anspruch auf Elternzeit besteht für 3 Jahre. Die Elternzeit muss aber nicht zwingend in den ersten 3 Jahren nach der Geburt des Kindes vollständig und an einem Stück genommen werden. Vielmehr dürfen die anspruchsberechtigten Mitarbeitenden die Elternzeit flexibel nutzen, vor allem im Hinblick auf die zeitliche Lage der Elternzeit.

Dazu im Einzelnen zu den wesentlichen 3 Modellen:

- **Möglichkeit 1:** Die Eltern können die Elternzeit sofort vollständig ab der Geburt des Kindes nehmen. Die Elternzeit endet dann mit der Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes.



WICHTIGER HINWEIS

Ende der Elternzeit beachten!

Wenn sich ein*e Kolleg*in als Mitarbeiter*in für dieses „Grundmodell“ entscheidet, sollte er*sie darauf achten, dass der 3. Geburtstag des Kindes dann nicht etwa der letzte Tag der Elternzeit ist, sondern bereits wieder sein*ihr erster Arbeitstag.

Falls Ihr*e Kolleg*in also keine besondere Absprache mit dem*der Dienstgebenden trifft oder für den Geburtstag des Kindes Urlaub nimmt, muss er*sie leider am Geburtstag seines*ihrer Kindes wieder arbeiten.

- **Möglichkeit 2:** Ein Anteil von 24 Monaten (= 2 von 3 Jahren der Elternzeit) kann auf die Zeit **bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes** übertragen werden. Hierfür ist nach aktueller Rechtslage keine Zustimmung des*der Dienstgebenden mehr erforderlich. Es besteht also bezüglich der Lage der Elternzeit eine hohe Flexibilität.
- **Möglichkeit 3:** Ihre Kolleg*innen dürfen die Elternzeit auch noch weiter „stückeln“. Sie sind also nicht darauf

beschränkt, die Elternzeit in 2 Teile aufzuspalten. Vielmehr können sie gemäß § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG **bis zu 3 Zeitabschnitte** bestimmen. Auch das geht ohne Zustimmung Ihres*Ihrer Dienstgebenden. Erst wenn sie die Elternzeit in noch mehr „Portionen“ aufteilen möchten, benötigen sie die Zustimmung des*der Dienstgebenden.

Dauer der Elternzeit: „Flexibilität nach unten“

Was die Dauer der Elternzeit betrifft, bilden die 3 Jahre eine Höchstgrenze.

Es ist dem*der betroffenen Kolleg*in aber natürlich unbenommen, auch für einen deutlich kürzeren Zeitraum, also beispielsweise nur für 6 Monate, in Elternzeit zu gehen. Somit besteht bei der Dauer der Elternzeit zumindest eine „Flexibilität nach unten“.



So läuft das Verfahren, um die Elternzeit zu beantragen

Wer als Mitarbeiter*in Elternzeit beantragen möchte, muss dies 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit tun (§ 16 Abs. 1 BEEG). Das gilt jedenfalls für die „Standardversion“ der Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Wer dagegen für den Zeitraum danach bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes Elternzeit nehmen möchte, hat hierfür eine Antragsfrist von 13 Wochen einzuhalten.



WICHTIGER HINWEIS

Für den Antrag gelten Formvorschriften!

Der Antrag muss unbedingt formgemäß gestellt werden, um wirksam zu sein. Dabei gilt im Hinblick auf Kinder, die vor dem 1.5.2025 geboren sind, die strenge gesetzliche Schriftform. Das bedeutet, dass insbesondere ein Antrag per E-Mail nicht ausreicht. Vielmehr muss der Antrag ganz „altmodisch“ auf Papier gedruckt oder geschrieben und von dem*der Mitarbeitenden eigenhändig unterzeichnet

werden. Ist das Kind jedoch ab dem 1.5.2025 geboren, reicht die sogenannte Textform. Diese umfasst insbesondere auch Anträge per E-Mail.

Eine besondere Option: Teilzeit während der Elternzeit

Anstatt eine „Vollauszeit“ für die Kinderbetreuung zu nehmen, kann Ihr*e Kolleg*in als Mitarbeiter*in auch eine „Teilauszeit“ nehmen. Es gibt nämlich während der Elternzeit einen speziellen Anspruch auf Teilzeit nach § 15 Abs. 7 BEEG.

Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der*Die betroffene Kolleg*in muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten aufweisen.
- Der*Die Dienstgebende muss mindestens 15 Mitarbeitende beschäftigen. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Es zählen „alle Köpfe“, also nicht etwa Teilzeitstellen nur anteilig wie beim Kündigungsschutzgesetz (KSchG).
- Die Teilzeit darf maximal 2-mal während der Elternzeit verlangt werden.

Der*Die Arbeitgebende kann den Antrag auf Teilzeit in Elternzeit nur ablehnen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe vorliegen.

So ist das Verhältnis von Teilzeit in Elternzeit und „normaler“ Teilzeit

Bekanntlich gibt es nicht nur den speziellen Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit, sondern auch einen „ganz normalen“ Anspruch auf Teilzeit für Mitarbeitende – völlig unabhängig von einer Elternzeit.

Ersetzt nun während einer Elternzeit der spezielle Teilzeitananspruch den normalen Teilzeitananspruch? Nein! Beide Ansprüche bestehen parallel nebeneinander, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen. Die Voraussetzungen bei der „normalen“ Teilzeit sind etwas anders (siehe hierzu die **Themenausgabe zur Teilzeit, August 2024**). Der*Die Mitarbeitende hat die Wahl, welchen Teilzeitananspruch er*sie geltend macht. Dabei ist keiner der beiden Ansprüche per se besser oder schlechter als der andere. Vielmehr haben die beiden Ansprüche unterschiedliche Voraussetzungen und unterschiedliche Möglichkeiten.

Der wichtigste Vorteil und der wichtigste Nachteil

Der wesentlichste Vorteil für Mitarbeitende bei der speziellen Teilzeit in Elternzeit gegenüber der normalen Teilzeit ist, dass der*die Arbeitgebende zur Ablehnung der Teilzeit nicht nur „einfache“, sondern „dringende“ betriebliche Gründe vorbringen muss. Die Hürde, die er*sie überspringen muss, ist also höher.

Der wichtigste Nachteil der speziellen Teilzeit in Elternzeit gegenüber der normalen Teilzeit ist hingegen, dass der*die Arbeitnehmende sich in ein „engeres Korsett“ einfügen muss: Die reduzierte Arbeitszeit muss nämlich zwischen 15 und 32 Wochenstunden liegen.

→ FAZIT

Genau hinsehen ist wichtig

Man sollte sich als Arbeitnehmer*in daher immer genau überlegen, welche der beiden Anspruchsmöglichkeiten besser zu der eigenen Situation passt, und dann die entsprechende Option wählen.



MEIN TIPP

Teilzeit während Elternzeit

Ein Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit kann auch noch geltend gemacht werden, wenn man während der Elternzeit zunächst gar nicht gearbeitet hat.

Zwar handelt es sich dann ja eigentlich nicht mehr um eine „Reduzierung“ der Arbeitszeit, aber die Rechtsprechung nimmt als Bezugspunkt nicht die zuletzt geleistete „Null-Arbeitszeit“, sondern weiterhin die Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit.

Somit ist eine „Reduzierung“ der Arbeitszeit auch noch später während der laufenden Elternzeit möglich.

Während der Elternzeit genießt der*die Mitarbeitende besonderen Kündigungsschutz

Ihr*e Dienstgeber*in darf das Dienstverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der*die Kolleg*in Elternzeit verlangt hat, grundsätzlich nicht mehr kündigen. Allerdings kann der*die Kolleg*in durch einen sehr frühen Antrag den Beginn des Sonderkündigungsschutzes nicht beliebig vorziehen:

Der Schutz beginnt nämlich maximal 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Wenn es um Elternzeit nach dem 3. Lebensjahr des Kindes geht, kann der Schutz maximal 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit eintreten.

Doch in der Juristerei gibt es (fast) keine Regel ohne Ausnahme. So kann in besonderen Fällen die zuständige Arbeits-schutzbehörde die Kündigung auf entsprechenden Antrag des*der Arbeitgebenden ausnahmsweise für zulässig erklären. Derartige Anträge werden jedoch recht selten gestellt und sind noch seltener erfolgreich. Die Anforderungen für eine Zulassung der Kündigung durch die Behörde liegen nämlich äußerst hoch.

Mit Ende der Elternzeit endet auch der besondere Kündigungsschutz – ohne irgendeine Übergangsfrist oder Nachwirkung. Das ändert aber nichts daran, dass der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG bestehen bleibt, wenn die Voraussetzungen (mehr als 6 Monate Betriebszugehörigkeit und mehr als 10 Mitarbeitende im Betrieb) vorliegen.

Konkret bedeutet das, dass der*die Arbeitgebende auch dann nicht einfach so ohne Grund kündigen darf. Er*Sie muss sich dann beispielsweise auf betriebsbedingte oder verhaltensbedingte Gründe berufen.

Vorsicht bei der Rückkehr aus der Elternzeit

Wenn die Elternzeit abgelaufen ist, lebt das Arbeitsverhältnis mit seinem bisherigen Inhalt automatisch wieder auf. Das bedeutet insbesondere, dass ein Vollzeitarbeitsverhältnis auch weiterhin ein Vollzeitarbeitsverhältnis bleibt.

Oft passt das in die Lebens- und Familienplanung gerade von Müttern, die aus der Elternzeit zurückkehren, nicht hinein. Daher ist es wichtig, in solchen Fällen rechtzeitig vorausschauend abweichende Regelungen wie z. B. Teilzeit nach der Elternzeit zu vereinbaren.

Beteiligung | Lesezeit 7 Minuten

Diese Möglichkeiten haben Sie als MAV im Bereich Elternzeit und Pflegezeit

Bei Elternzeit und Pflegezeit haben Sie als MAV nicht wirklich „harte“ Mitbestimmungsrechte. Hier sind die betroffenen Mitarbeitenden vor allem auf sich selbst gestellt. Allerdings müssen Sie als MAV Ihren Einfluss ja nicht zwingend nur über „harte“ Mitbestimmungsrechte geltend machen.

Auch andere Formen der Unterstützung sind denkbar. Zudem stellt sich umgekehrt die Frage, wie sich Auszeiten auf die MAV bzw. auf die Stellung einzelner MAV-Mitglieder auswirken.

Achten Sie auf die soziale Anbindung Ihrer Kolleg*innen in Elternzeit

In der Praxis ist es oft wichtig, dass Sie als MAV einem*einer Mitarbeiter*in in Elternzeit als Ansprechpartner*in zur Verfügung stehen und sozusagen eine „Brücke“ für ihn*sie zur Dienststelle bilden. Wer allein mit Kindern zu Hause sitzt und nicht mehr regelmäßig mit Kolleg*innen und Vorgesetzten spricht, kann ganz schnell den sozialen, aber auch inhaltlichen Anschluss an den Arbeitsplatz verlieren. Hier aktiv dagegen zu arbeiten kann ein wichtiger erster Schritt zu einer erfolgreichen späteren Rückkehr an den Arbeitsplatz sein.

Sie sollten daher versuchen, beim*bei der Dienstgebenden als MAV darauf hinzuwirken, dass in Elternzeit oder Pflegezeit befindliche Mitarbeitende z. B. bei Weihnachtsfeiern oder Ähnlichem nicht vergessen werden und über wichtige Veränderungen auf der Dienststelle informiert werden.

Oftmals werden die in Elternzeit oder Pflegezeit befindlichen Mitarbeitenden viele Informationen schon über die sozialen Beziehungen im Netz der aktiven Mitarbeitenden bekommen. Aber es kann zumindest nicht schaden und hat sicherlich auch eine andere Qualität und Signalwirkung, wenn Sie als MAV sich dafür engagieren.

Unterstützen Sie Ihre Kolleg*innen bei der Rückkehr aus der Elternzeit

Wenn das Ende insbesondere der Elternzeit dann in greifbare Nähe rückt, sollten Sie den*die betroffene*n Mitarbeiter*in anregen, sich rechtzeitig Gedanken zu machen, welchen Umfang seine*ihre Tätigkeit nach seiner*ihrer Rückkehr haben soll. Denn man kann hier als Mitarbeiter*in schnell in die „Vollzeitfalle“ laufen. In der Praxis betrifft das Problem vor allem Mütter.

Das Arbeitsverhältnis lebt wie bereits erwähnt bei Ablauf der Elternzeit genauso wieder auf, wie es zuvor bestanden hatte. Vollzeit bleibt also Vollzeit – falls nicht rechtzeitig ein Teilzeitantrag gestellt wurde.

Vollzeit ist aber für viele Mütter aufgrund der Betreuungssituation nicht möglich. Ein Kita-Platz deckt meistens keine 100-%-Stelle ab. Somit sehen sich viele Mütter praktisch gezwungen, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten.

Eine freiwillige Teilzeiteinbarung wäre natürlich jederzeit möglich. Aber viele Arbeitgebende bzw. Dienstgebende nutzen die Situation gerne aus, um sich von einer Mitarbeiterin zu trennen, die sie vielleicht aufgrund der langen Auszeit nicht mehr sinnvoll ein-

setzen können. Oder zumindest ist das vielfach die Wahrnehmung aufseiten des*der Arbeitgebenden bzw. Dienstgebenden.



Erweitern Sie als MAV die Möglichkeiten bei Elternzeit und Pflegezeit

Anknüpfend an „informelle“ Unterstützung der in Pflegezeit oder Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden können Sie als MAV auch versuchen, den Umgang mit diesen Mitarbeitenden zu strukturieren und diese Strukturen in einer Dienstvereinbarung festzuhalten.

Einen Anspruch auf eine solche Dienstvereinbarung gibt es allerdings mangels Mitbestimmungsrecht in diesem Bereich nicht.

Die Rückkehr aus der Elternzeit oder Pflegezeit ist auch keine mitbestimmungspflichtige Einstellung.

Denkbar ist sogar, in Verhandlungen mit dem*der Dienstgebenden den Anspruch auf Elternzeit oder Pflegezeit selbst zu erweitern – auch dies natürlich nur freiwillig.

Derartige Vereinbarungen wurden aber in der Praxis tatsächlich schon von Arbeitgebenden getroffen. So kann man etwa die Dauer von Elternzeit oder Pflegezeit oder den Kreis der anspruchsberechtigten Personen erweitern.

Diese Auswirkungen haben Elternzeit und Pflegezeit auf Sie als MAV-Mitglieder

Das Ehrenamt als Mitglied in der MAV ist grundsätzlich an den Mitarbeitendenstatus gebunden. Während einer Elternzeit oder Pflegezeit ändert sich der Mitarbeitendenstatus jedoch nicht. Wenn Sie als MAV-Mitglied Elternzeit nehmen, bleiben Sie Mitarbeiter*in des*der betreffenden Dienstgebenden. Das Dienstverhältnis ruht lediglich.

Sie sind aber nicht gezwungen, weiterhin für die MAV tätig zu sein. Sie können als MAV-Mitglied vielmehr frei entscheiden, ob Sie während einer Elternzeit oder Pflegezeit Ihr Amt weiter ausüben möchten.

Wenn Sie sich dagegen entscheiden, kann die MAV eine zeitweilige Verhinderung gemäß § 13b Abs. 2 Satz 2 MAVO bzw. § 18 Abs. 2 MVG-EKD feststellen. Eine zeitweilige Verhinderung liegt vor, wenn ein MAV-Mitglied aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben.

Urlaub, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder eben auch Elternzeit oder Pflegezeit können eine vorübergehende Verhinderung aus tatsächlichen Gründen auslösen.

Verhinderung ...



... wegen Eltern-/Pflegezeit: Vorgehensweise

Das Verfahren für die Feststellung einer zeitweiligen Verhinderung gestaltet sich in 7 Schritten wie folgt:

Schritt 1

Das betroffene MAV-Mitglied teilt dem*der MAV-Vorsitzenden mit, dass es seine Aufgaben während der Elternzeit bzw. Pflegezeit nicht wahrnehmen möchte.

Schritt 2

Sie prüfen als MAV, ob tatsächlich eine zeitweilige Verhinderung gegeben ist – was in dieser Konstellation in aller Regel der Fall sein wird.

Schritt 3

Sie stellen als MAV die zeitweilige Verhinderung durch formalen Beschluss fest.

Schritt 4

Sie fragen als MAV bei dem nächsten Mitglied auf der Reserveliste nach, ob es bereit ist, für den konkreten Zeitraum der Elternzeit bzw. Pflegezeit nachzurücken.

Schritt 5

Ist das betreffende Ersatzmitglied einverstanden, beschließen Sie als MAV das Nachrücken des Ersatzmitglieds unter Nennung der konkret betroffenen Personen und des konkreten Zeitraums.

Schritt 6

Sie informieren als MAV Ihre*n Dienstgeber*in über das Nachrücken des Ersatzmitglieds.

Schritt 7

Sie führen als MAV Ihre Tätigkeit und insbesondere Ihre Sitzungen und Beschlüsse mit dem nachgerückten Ersatzmitglied fort.

! WICHTIG

Das gilt im evangelischen Bereich

Im evangelischen Bereich gilt die zusätzliche Voraussetzung, dass die Verhinderung länger als 3 Monate dauert.

Ein formaler Beschluss ist hingegen im MVG-EKD nicht ausdrücklich vorgesehen, dürfte aber dennoch in der Praxis sinnvoll sein, um Klarheit zu schaffen.

Sie bleiben als MAV-Mitglied unfallversichert

Die gesetzliche Unfallversicherung für Beschäftigte greift bei einer Fortsetzung der MAV-Tätigkeit auch dann, wenn Sie als MAV-Mitglied während Ihrer Elternzeit sonst nicht mehr für die Einrichtung arbeiten. Die MAV-Tätigkeit ist eine einrichtungsbezogene Aufgabe.

Somit bleiben Arbeitsunfälle und insbesondere auch Wegeunfälle im Zusammenhang mit MAV-Sitzungen oder MAV-Schulungen oder sonstiger MAV-Tätigkeit versichert.

→ FAZIT

Soft skills zählen

Wie Sie sehen, ist Ihre rechtliche Position als MAV bei der Gestaltung von Elternzeit und Pflegezeit nicht wirklich stark. Umso wichtiger ist es, dass Sie das ausspielen, was man neudeutsch als „Soft Skills“ bezeichnet. Versuchen Sie insbesondere, eine Atmosphäre und Kommunikation zu schaffen, die bei Kolleg*innen in Eltern- oder Pflegezeit die Bindung an die Einrichtung während der Abwesenheit sowie die reibungslose Rückkehr fördert.

DIESE 7 SCHRITTE
GELTEN BEI
VERHINDERUNG



Pflegezeit | Lesezeit 8 Minuten

Auch für die Betreuung und Pflege von Senioren gibt es die Qual der Wahl

Für die Betreuung der Kinder gibt es die Elternzeit. Dadurch erhalten Ihre Kolleg*innen eine Entlastung mit sicherem Rückkehrrecht. Für die Betreuung bzw. Pflege der älteren Generation gibt es hingegen einen bunten Strauß an verschiedenen Pflegezeiten.

Die Pflege der Eltern oder sonstiger Angehöriger bekommt durch die zunehmend höhere Lebenserwartung und die Erhöhung des Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft immer mehr Bedeutung. Der Gesetzgeber hat darauf vor einigen Jahren reagiert und versucht, auch für die Betreuung „am anderen Ende“ der Familiengenerationen Entlastung zu schaffen.

Dabei hat der Gesetzgeber die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit ein bisschen kompliziert und unübersichtlich in 2 verschiedenen Gesetzen geregelt. Die beiden Gesetze gehören aber inhaltlich zusammen und nehmen aufeinander Bezug. Die Gesetze heißen

- Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).

Das sind die 3 Arten der Pflegezeit

Insgesamt kann man 3 Arten der Pflegezeit unterscheiden. Jede hat ihre jeweils eigenen Voraussetzungen sowie ihre eigenen Möglichkeiten und Grenzen. Dabei werden mit zunehmender Dauer der Pflegezeit die Voraussetzungen strenger und die inhaltlichen Möglichkeiten eingeschränkt.

1. Das kürzeste und einfachste Modell ist die sogenannte **kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis 10 Arbeitstage** gemäß § 2 PflegeZG.
2. Für längeren Pflegebedarf bietet sich die **Pflegezeit bis 6 Monate** nach § 3 PflegeZG an.
3. Wenn 6 Monate noch nicht ausreichen, kann man ggf. auf die **Familienpflegezeit bis 24 Monate** gemäß § 2 FPfZG zurückgreifen.



Das sind die Voraussetzungen für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Pflege bis 10 Arbeitstage

Damit Sie einen Anspruch auf Pflegezeit haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das kurzzeitige Fernbleiben von der Arbeit muss für die Pflege eines*iner nahen Angehörigen erforderlich sein. Zu den nahen Angehörigen zählen insbesondere Ehegatt*innen, Eltern und Kinder, aber auch noch weitere Personen. Wer alles dazugehört, hat der Gesetzgeber in § 7 Abs. 2 PflegeZG genau aufgeschrieben.
- Die Arbeitsverhinderung ist dem*der Dienstgebenden „unverzüglich“, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, mitzuteilen.
- Auf Verlangen muss der*die Mitarbeitende dem*der Dienstgebenden eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Pflege vorlegen.

Das sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Pflegezeit bis 6 Monate

Damit Sie einen Anspruch auf Pflegezeit haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die vollständige oder teilweise Freistellung muss für die Pflege eines*iner nahen Angehörigen erforderlich sein. Für den Begriff „nahe*r Angehörige*r“ gilt wiederum die Definition in § 7 Abs. 2 PflegeZG.
- Der*Die Arbeitgebende muss zudem mindestens 15 Arbeitnehmende beschäftigen. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Es zählen auch hier „alle Köpfe“, also nicht etwa Teilzeiteinstellen nur anteilig wie beim Kündigungsschutzgesetz (KSchG).
- Der*Die Mitarbeitende muss dem*der Dienstgebenden die Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und dabei erklären, in welchem Umfang er*sie Freistellung (ganz oder teilweise? Wie viele Wochenstunden?) in Anspruch nehmen will.

Der*Die Arbeitgebende kann bei teilweiser Freistellung zur Pflege die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe vorliegen.

Es reicht aber natürlich nicht aus, dass der*die Arbeitgebende einfach nur behauptet, es gebe dringende betriebliche Gründe. Vielmehr muss er*sie diese Gründe auch hier ganz konkret benennen und nachweisen.

Das sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Familienpflegezeit bis 24 Monate

Für einen Anspruch auf die bis zu 24 Monate lange Familienpflegezeit müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die vollständige oder teilweise Freistellung muss auch hier für die Pflege eines*iner nahen Angehörigen erforderlich sein. Für den Begriff „nahe*r Angehörige*r“ gilt wiederum die Definition in § 7 Abs. 2 PflegeZG.
- Ihr*e Arbeitgeber*in muss zudem mindestens 25 Arbeitnehmende beschäftigen. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Es zählen auch hier „alle Köpfe“, also nicht etwa Teilzeitstellen nur anteilig wie beim KSchG.
- Der*Die Mitarbeiter*in muss Ihrem*Ihrer Dienstgebenden die Pflegezeit spätestens 8 Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen und dabei erklären, in welchem Umfang er*sie eine Verringerung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Wochenstunden in Anspruch nehmen will.

Ihr*e Arbeitgeber*in kann die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auch hier nur ablehnen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe konkret und nachweisbar vorliegen.

Die Familienpflegezeit erfordert eine Vereinbarung

Für die Familienpflegezeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber*in und Mitarbeiter*in abzuschließen. Diese Vereinbarung muss zwingend folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Adresse und Angehörigenstatus der zu pflegenden Person
2. Umfang der Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit
3. Dauer der Familienpflegezeit
4. Umfang der reduzierten Arbeitszeit während der Pflegephase
5. wöchentliche Arbeitszeit nach Rückkehr aus der Pflegephase
6. Höhe der Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts
7. Regelung über den Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens in der Nachpflegephase
8. Regelung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses
9. Nachweis der Familienpflegezeitversicherung
10. Verpflichtung, den*die Dienstgeber*in bei vorheriger Beendigung der häuslichen Pflege des*der pflegebedürftigen Angehörigen darüber unverzüglich zu unterrichten
11. Ende der Familienpflegezeit



So können Sie die verschiedenen Pflegezeiten finanzieren

Einen finanziellen Ausgleich für den durch die Auszeit entgangenen Lohn erhalten die betroffenen Mitarbeitenden vom*von der Dienstgebenden in aller Regel nicht.

- Sie können aber bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Tagen Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 Sozialgesetzbuch XI erhalten. Dabei werden 90 % der Nettolohndifferenz erstattet.
- Für die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten und die Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten besteht gemäß § 3 FPfZG Anspruch auf ein zinsloses staatliches Darlehen zur Abfederung der Einkommensverluste.

Spezialteilzeit zur Pflege nach Kirchenarbeitsrecht

Im Bereich des Kirchenarbeitsrechts gibt es noch einige Sondervorschriften, die zusätzliche Möglichkeiten der vorübergehenden Teilzeitarbeit zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben eröffnen.

Nach mehreren kirchlichen Vorschriften „soll“ auf Antrag eine Teilzeittätigkeit vereinbart werden, wenn der*die Mitarbeitende ein Kind unter 18 Jahren oder eine*n pflegebedürftige*n Angehörige*n zu betreuen hat. Es handelt sich also um eine spezielle Teilzeit wegen Pflege. Diese Regelungen gelten insbesondere für:

- Ärztinnen und Ärzte
- Mitarbeitende im Pflegedienst in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen
- Mitarbeitende im Sozialdienst
- Mitarbeitende im Erziehungsdienst

Die Rechtsgrundlagen hierfür finden sich in:

- § 9 BAT-KF
- § 1 a Anlage 5 AVR Caritas
- § 9 Anlage 30 AVR Caritas
- § 10 Anlagen 31 bis 33 AVR Caritas
- Vorschriften in den Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnungen der einzelnen Bistümer (KAVO bzw. AVO) wie z. B. in § 14b KAVO für das Erzbistum Köln u. a.

So läuft das Verfahren

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

1. Es muss sich um die Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines*iner laut ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen handeln.
2. Die Pflege bzw. Betreuung muss auch tatsächlich stattfinden.
3. Es dürfen keine dringenden dienstlichen Belange dem Antrag entgegenstehen.

Wenn die Voraussetzungen vorliegen, kann der*die betroffene Mitarbeiter*in einen einfachen formlosen Antrag stellen. Der Antrag ist nicht an eine bestimmte Frist gebunden. Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich natürlich, den Antrag schriftlich und mit ausreichendem Vorlauf – mindestens einige Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit – einzureichen.

Die Teilzeit kann auf Antrag befristet werden auf bis zu 5 Jahre. Sie kann also – muss aber nicht – die Form der Brückenteilzeit annehmen. Eine Verlängerung ist möglich. Hierfür gilt dann allerdings eine Frist von 6 Monaten vor Ablauf der ursprünglichen Befristung.

Familienpflegezeit, Grenzen | Lesezeit 2 Minuten

Kein Blockmodell bei Familienpflegezeit

Das Blockmodell ist beispielsweise aus der Altersteilzeit bekannt. In diesem Bereich wird es munter praktiziert, obwohl es so explizit nirgends im Gesetz steht.

Der Fall: Ein Berufskraftfahrer, der in Vollzeit beschäftigt war, kündigte seinem Arbeitgeber, der mehr als 25 Mitarbeitende beschäftigte, im Herbst 2021 an, er werde eine 2-jährige Familienpflegezeit nehmen, um sich um seine pflegebedürftige Mutter zu kümmern.

Der konkrete Plan des Mitarbeiters sah allerdings abweichend von einer „normalen“ Arbeitszeitreduzierung so aus, dass er in den Jahren 2022 und 2023 jeweils mehrere Monate „im Block“ in Vollzeit arbeiten – und im Gegenzug mehrere Monate vollständig von der Arbeit freigestellt werden wollte. Diesem Ansinnen verweigerte sich der Arbeitgeber und meinte, darauf gebe es keinen Anspruch.

Die Entscheidung: Das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn (27.4.2022, Az. 4 Ca 2119/21) gab dem Arbeitgeber recht. Die Familienpflegezeit gibt nach dem Gesetz anders als die „normale“ Pflegezeit kein Recht auf eine vollständige Freistellung, sondern nur auf eine Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Wochenstunden.

Der Mitarbeiter meinte, dass es ausreiche, wenn im Jahresdurchschnitt mindestens 15 Wochenstunden erreicht würden. Dieser Auslegung folgte das Gericht aber nicht. Es sei der Zweck der Vorschrift, dass Mitarbeitende auch während der Familienpflegezeit wenigstens in gewissem Umfang dem*der Arbeitgebenden mit ihrer Kompetenz und Erfahrung zur Verfügung stünden.

→ FAZIT

Ein fairer Ausgleich der Interessen

Das ArbG hat hier wohl richtigerweise auch die berechtigten Interessen der Arbeitgebendenseite in die Auslegung einfließen lassen.

Wer als Mitarbeiter*in noch mehr Flexibilität möchte, kann versuchen, mit dem*der Arbeitgebenden eine Vereinbarung zu treffen. Einvernehmlich ist mehr möglich.

Pflegezeit, Grenzen | Lesezeit 2 Minuten

Flexibilität ist auch bei der Pflegezeit nicht grenzenlos

Arbeitgebenden wird vom Gesetzgeber manchmal ganz schön viel zugemutet – nach dem Geschmack der Arbeitgebenden oft zu viel. Betriebliche Interessen müssen nicht selten zurückstehen gegenüber den Interessen von Mitarbeitenden. Das nimmt der Gesetzgeber ganz bewusst in Kauf. Es gibt allerdings Grenzen. Nicht auf alles, was aus Mitarbeitendensicht durchaus sinnvoll und nützlich wäre, gibt es einen arbeitsrechtlichen Anspruch.

Der Fall: Ein angestellter Konstrukteur teilte seinem Arbeitgeber, einem Unternehmen mit rund 70 Mitarbeitenden, mit, dass er vom 15. bis 19.6. Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Anspruch nehmen wolle, um seine pflegebedürftige Mutter in häuslicher Umgebung zu pflegen. Der Arbeitgeber stimmte dem zu.

Noch vor Beginn der Pflegezeit zeigte der Konstrukteur seinem Arbeitgeber am 9.6. schriftlich an, dass er Pflegezeit zur Pflege seiner Mutter auch für den 28. und 29.12. beanspruchen werde.

Dagegen wehrte sich der Arbeitgeber. Nach seiner Auffassung hatte der Mitarbeiter sein Recht auf Pflegezeit bereits durch die erstmalige Inanspruchnahme für den 15. bis 19.6. verbraucht. Der Mitarbeiter hingegen meinte, er könne beliebig oft Pflegezeit zur Pflege seiner Mutter verlangen, bis er insgesamt 6 Monate erreicht habe, da er den maximalen Zeitraum von 6 Monaten noch nicht ausgeschöpft habe.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht (15.11.2011, Az. 9 AZR 348/10) entschied in diesem Fall zugunsten des Arbeitgebers. Der Mitarbeiter habe das ihm zustehende Recht nach § 3 PflegeZG bereits durch die erstmalige Inanspruchnahme verbraucht.

Eine mehrmalige Inanspruchnahme sehe das Gesetz nicht vor – jedenfalls nicht für denselben pflegebedürftigen Angehörigen.

→ FAZIT

Planen Sie Ihre Pflegezeit vorausschauend

Gesetz und Rechtsprechung verlangen von Mitarbeitenden also, dass sie vorausschauend planen und nicht spontan immer wieder neue Zeiträume „nachlegen“ können. Das sollten Ihre Kolleg*innen bei der Pflegezeitplanung einkalkulieren.

Formfehler, negativ | Lesezeit 2 Minuten

Ein Formfehler schadet

Formalkram kann mitunter lästig, aber auch sehr bedeutsam sein. Nicht selten muss vor Gericht über inhaltliche Dinge gar nicht erst diskutiert werden, weil bestimmte Ansprüche schon an Formfehlern scheitern. Oder weil umgekehrt ein Formfehler die Einwände der Gegenseite zunichtemacht.

Der Fall: Eine Mitarbeiterin war als Rechtsanwaltsfachangestellte in einem Anwaltsbüro beschäftigt. Nach der Geburt ihrer Tochter wollte sie Elternzeit nehmen. Sie schickte daher ihrem Arbeitgeber am 10.6.2013 ein Fax, in dem sie mitteilte, dass sie für 2 Jahre Elternzeit in Anspruch nehme.

Ein paar Monate später kündigte der Anwalt das Arbeitsverhältnis, und zwar mit Schreiben vom 15.11.2013. Hiergegen erhob die Mitarbeiterin Kündigungsschutzklage und berief sich auf den Sonderkündigungsschutz während der Elternzeit gemäß § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 10.5.2016, Az. 9 AZR 145/15) erklärte die Kündigung für wirksam, nachdem sowohl das Landesarbeitsgericht als auch das Arbeitsgericht sie zuvor für unwirksam gehalten hatten.

Das BAG befand, dass der Sonderkündigungsschutz während der Elternzeit nicht greife, und zwar aus rein formalen Gründen. Die Voraussetzung einer schriftlichen Inanspruchnahme der Elternzeit sei nämlich nicht erfüllt. Es gelte die strenge Schriftform gemäß § 126 Bürgerliches Gesetzbuch, für die ein Fax nicht ausreichend

sei. Die Mitarbeiterin hätte den Antrag auf Elternzeit im Original mit vollständiger Unterschrift beim Arbeitgeber abgeben oder diesem per Post schicken müssen.



FAZIT

Bei Formfehlern gibt es auch für Mitarbeitende kein Pardon

Das BAG folgt konsequent der einschlägigen Gesetzeslage. Diese hat sich allerdings inzwischen etwas geändert: Für seit dem 1.5.2025 geborene Kinder ist nicht mehr die strenge Schriftform, sondern nur noch die großzügigere sogenannte Textform erforderlich. Danach reicht nun insbesondere auch ein Antrag per E-Mail aus. Ein mündlicher Antrag aber wäre nach wie vor unwirksam. Ihre Kolleg*innen sollten außerdem unbedingt darauf achten, einen Zugangsnachweis für den Antrag – sei dieser nun in Briefform oder per E-Mail eingereicht – zu bekommen.

Formfehler, positiv | Lesezeit 2 Minuten

Ein Formfehler hilft

Formvorschriften können nicht nur bedeutsam, sondern auch zweiseitig sein. Wem ein bestimmter Formmangel nützt und wem er schadet, weiß man oft erst hinterher.

Der Fall: Ein angestellter Berater teilte seinem Arbeitgeber per E-Mail mit, er wolle 2 Monate, nämlich im März und April, Elternzeit nehmen. Die Personalabteilung antwortete, er möge bitte einen formgemäßen Antrag mit Papier und Unterschrift einreichen.

Später gab es dann noch Gespräche über die Elternzeit. Die Personalabteilung teilte dem Berater schließlich mit, dass man die Elternzeit für März und April genehmige.

Später wollte der Berater dann von der Elternzeit zurückrudern und teilte dem Arbeitgeber mit, er werde weiter zur Arbeit kommen. Der Arbeitgeber teilte jedoch mit, dass man von einer Elternzeit für die Monate März und April ausgehe. Die „Rücktrittserklärung“ des Beraters werde abgelehnt.

In der Konsequenz zahlte der Arbeitgeber für die Monate März und April kein Gehalt. Der Arbeitgeber meinte, ein Anspruch auf Gehalt bestehe nicht, da der Mitarbeiter in den genannten Monaten ja in Elternzeit gewesen sei. Das sah der Berater anders und klagte sein Gehalt vor dem Arbeitsgericht ein.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 10.5.2016, Az. 9 AZR 149/15) bestätigte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das dem Berater die eingeklagten Gehaltszahlungen zuerkannt hatte. Die Voraussetzung einer schriftlichen Inanspruchnahme der Elternzeit sei auch in diesem Fall nicht erfüllt. Es war nie eine Elternzeit formwirksam zustande gekommen. Daher bestanden Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht weiter.



FAZIT

BAG ist konsequent in beide Richtungen

So wie das BAG im Falle der Kündigung die Formvorschriften zuungunsten des Mitarbeiters angewandt hatte, so hat es in diesem Fall die Formvorschriften zugunsten des Mitarbeiters angewandt. Somit macht das BAG deutlich, dass es bei den – inzwischen wie erwähnt gelockerten – Formvorschriften in beide Richtungen konsequent ist.

Elterngeld | Lesezeit 1 Minute

Die Unterschiede von Elternzeit und Elterngeld

Elterngeld und Elternzeit sind beide in einem Gesetz geregelt, nämlich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Sie sind aber trotzdem 2 verschiedene Paar Schuhe.

Ähnliche Namen – unterschiedliche Ansprechpartner

Elterngeld und Elternzeit sind nicht nur in demselben Gesetz geregelt. Sie klingen auch ganz ähnlich. Trotzdem ist strikt zu unterscheiden:

Elternzeit versus Elterngeld



Elternzeit

arbeitsrechtlicher „Sonderzustand“ im Arbeitsverhältnis; regelt das Verhältnis zwischen Mitarbeiter*in und Arbeitgeber*in

Elterngeld

staatliche Leistung, die unter bestimmten Voraussetzungen gewährt wird; der*die Arbeitgebende hat damit nichts zu tun

Wechselbeziehung zwischen Elterngeld und Elternzeit

Trotz ihres grundsätzlich unterschiedlichen Charakters sind Elterngeld und Elternzeit nicht zufällig in demselben Gesetz geregelt. Es gibt eine faktische inhaltliche Beziehung zwischen ihnen: Das Elterngeld soll Einkommensverluste ausgleichen; daher wird ein Elterngeld zumindest bei Arbeitnehmenden regelmäßig von einer Elternzeit begleitet sein.

Hohe Flexibilität des Elterngelds

Der Gesetzgeber hat das Elterngeld in den letzten Jahren immer mehr flexibilisiert. Mittlerweile gibt es 3 unterschiedliche Typen:

1. Basiselterngeld
2. ElterngeldPlus
3. Partnerschaftsbonus

Somit gibt es viele Optionen, das Elterngeld auf die ebenfalls immer flexibler gewordene Elternzeit optimal abzustimmen. Die Details sind übersichtlich dargestellt in der Broschüre des Familienministeriums: <https://kurzlinks.de/elterngeld-elternzeit>

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!