

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Bell · Fuchs · Bauer

Antworten für die Praxis

# Familie und Betrieb

Schutzvorschriften

Freistellungs- und Teilzeitanprüche

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Verlag Vahlen

## Familie und Betrieb

### Einleitung

Seit über 40 Jahren wird die gesellschaftspolitische Diskussion zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nun geführt. Dem bereits seit dem 19. Jahrhundert bestehenden Mutterschutz folgte lange nichts. Seit den 90er Jahren sind vor allem mit der Einführung und mehrfachen Reform des Elternzeitrechts, dem Schutz von Teilzeitbeschäftigten und der Einführung des Elterngeldes eine Vielzahl von gesetzlichen Maßnahmen ergriffen worden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Gleichwohl beträgt der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern ca. 22%, was unter anderem auf die ungünstigen Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen sein dürfte.

Nicht nur die Betreuung von Kindern, auch die Pflege von Angehörigen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt zu einer großen Herausforderung, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. In Deutschland sind derzeit rund 2,3 Millionen Menschen pflegebedürftig. Davon werden rund 1,85 Millionen ambulant versorgt und von diesen wiederum rund zwei Drittel durch Angehörige (Quelle: [www.bund.de/pflege](http://www.bund.de/pflege)). Tendenz steigend. Aufgrund des demographischen Wandels hat sich die Gesetzgebung in den vergangenen Jahren intensiver mit dieser Problematik auseinandergesetzt. Zum 1.1.2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Es beinhaltet ua verbesserte Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer zur Pflege von nahen Angehörigen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz. Oft fehlt es jedoch an der Umsetzung der zum Teil sehr komplizierten gesetzlichen Möglichkeiten. Diese Handlungshilfe bietet einen Überblick und eine Beantwortung der wichtigsten Fragen und unterstützt Betriebsräte, ihrem gesetzlichen Förderauftrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden.

Die Autorinnen

#### *Regina Bell*

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Betriebsräten  
Referentin für Betriebsratsschulungen  
[zentrale@anwaeltinnen-arbeitsrecht.de](mailto:zentrale@anwaeltinnen-arbeitsrecht.de)  
[www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de](http://www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de)



© Tanja Kirschbaum

#### *Christiane Fuchs*

Rechtsanwältin  
Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Betriebsräten  
Referentin für Betriebsratsschulungen  
[zentrale@anwaeltinnen-arbeitsrecht.de](mailto:zentrale@anwaeltinnen-arbeitsrecht.de)  
[www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de](http://www.anwaeltinnen-arbeitsrecht.de)



© Tanja Kirschbaum

#### *Anna Bauer*

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Betriebsräten  
Referentin für Betriebsratsschulungen  
[kanzlei@arbeitsrecht-bauer.de](mailto:kanzlei@arbeitsrecht-bauer.de)  
[www.arbeitsrecht-bauer.de](http://www.arbeitsrecht-bauer.de)



## Inhaltsübersicht

- I. Schwangerschaft und Mutterschutz**  
Fragen 1–32
- II. Elternzeit und Elternteilzeit**  
Fragen 33–53
- III. Elterngeld**  
Fragen 54–65
- IV. Teilzeit nach der Elternzeit**  
Fragen 66–71
- V. Was gilt, wenn das Kind krank ist?**  
Fragen 72–79
- VI. Pflege von nahen Angehörigen**  
Fragen 80–107
- VII. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats**  
Fragen 108–113

### Muster

betrieblichen Gründe **nicht dringend** sein. Der Anspruch außerhalb der Elternzeit ist daher schwächer als der Teilzeitananspruch während der Elternzeit. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG nennt **beispielhaft** entgegenstehende betriebliche Gründe: Die gewünschte Arbeitszeit beeinträchtigt wesentlich die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb oder es werden unverhältnismäßige Kosten verursacht. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, ist aber als Messlatte für die betrieblichen Gründe heranzuziehen. Für das Vorliegen betrieblicher Gründe ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Gem. § 8 Abs. 5 TzBfG muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung dem Arbeitnehmer seine positive oder negative Entscheidung über den Antrag **schriftlich** mitteilen. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und in der gewünschten

Verteilung. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag des teilzeitwilligen Arbeitnehmers **unberechtigt** ab, kann der Arbeitnehmer seinen Teilzeitananspruch vor Gericht durchsetzen. Der Teilzeitananspruch führt zu einer **unbefristeten** Verringerung der Arbeitszeit. Sofern die Arbeitszeit nur für einen **befristeten** Zeitraum verringert werden soll, müssen die Arbeitsvertragsparteien dies **vereinbaren**.

### 71. Kann der Teilzeitantrag mehrfach gestellt werden?

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer gem. § 8 Abs. 6 TzBfG frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung **zugestimmt** oder sie **berechtigt** abgelehnt hat.

## V. Was gilt, wenn das Kind krank ist?

Ist das Kind krank, haben Eltern Rechte - vor einem schlechten Gewissen gegenüber Chef und Kollegen schützen die allerdings nicht. Außerdem stellt sich die Frage, was für die Bezahlung gilt, wenn der Arbeitnehmer wegen Erkrankung seines Kindes seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

### 72. Der Arbeitnehmer betreut sein krankes Kind zu Hause und kann nicht zur Arbeit erscheinen. Hat er für diese Zeit Anspruch auf Arbeitsentgelt?

Grundsätzlich gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz **kein Lohn ohne Arbeit**. Hiervon bildet § 616 BGB für den Fall der **vorübergehenden Verhinderung** eine Ausnahme. Hiernach verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehender Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Nach der

Rechtsprechung gehört hierzu auch die Betreuung kranker Kinder im Alter von bis zu zwölf Jahren für einen Zeitraum von bis zu 5 Tagen. Diese Vorschrift ist **dispositiv** und kann im Arbeitsvertrag zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden.

### 73. Muss die Zeit, in der ein krankes Kind betreut und das Gehalt weitergezahlt wurde, nachgearbeitet werden?

Nein. Bei der Arbeitsleistung handelt es sich um eine so genannte Fixschuld. Die Erbringung der Arbeitsleistung wird mit Ablauf des Zeitraums, für den sie geschuldet war, unmöglich. Ebenso wenig muss der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum Urlaub einbringen.

## 74. Gibt es Entgeltersatzleistungen, wenn die Anwendung des § 616 S. 1 BGB im Arbeitsvertrag abbedungen wurde oder eine längere Betreuung erforderlich ist?

Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern und ihren ebenfalls gesetzlich versicherten Kindern sieht § 45 SGB V ein so genanntes **Kinderkrankengeld** vor. Voraussetzung ist weiter ein ärztliches Attest, wonach es zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleibt und keine andere im Haushalt lebende Person diese Aufgabe übernehmen kann. Das gilt nur für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, § 45 Abs. 3 S. 1 SGB V.

## 75. Gilt diese Regelung nur für leibliche Kinder?

Als **Kinder** im Sinne dieser Vorschrift gelten auch **Stiefkinder** und **Enkel**, die das Mitglied überwiegend unterhält, sowie **Pflegekinder** (§ 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches). Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder im Sinne des Satzes 1 sind auch die Kinder des Lebenspartners eines Mitglieds (§ 45 Abs. 1 S. 2 SGB V iVm § 10 Abs. 4 SGB V).

## 76. Wie lange wird das Kinderkrankengeld gezahlt?

Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem **Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage**, für alleinerziehende **Versicherte längs-**

**tens für 20 Tage**, § 45 Abs. 2 S. 1 SGB V, allerdings für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. Der Anspruch besteht für jeden **gesetzlich versicherten** Elternteil.

## 77. Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Zur Berechnung der Höhe des Kinderkrankengeldes wird das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen. Das Kinderkrankengeld beträgt 90% des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Hat der Beschäftigte in den letzten 12 Monaten vor der Freistellung beitragspflichtige Einmalzahlungen erhalten, so beträgt das Kinderkrankengeld 100% des während der Freistellung ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes unabhängig davon, wie hoch die Einmalzahlungen waren. Das kalendertägliche Kinderkrankengeld darf 70% der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht übersteigen.

## 78. Wird das Kinderkrankengeld auf etwaige Leistungen des Arbeitgebers angerechnet?

Sofern der Arbeitnehmer für den Zeitraum auf der Grundlage des § 616 S. 1 BGB den Lohn erhält, so erfolgt eine Anrechnung des Kinderkrankengeldes auf das Arbeitsentgelt, § 616 S. 2 BGB. Der Arbeitnehmer erhält folglich nur den Differenzbetrag.

## 79. Welchen Anspruch habe ich, wenn ich privat versichert bin?

Kinderkrankengeld gibt es grundsätzlich nur für Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen. § 45 Abs. 5 SGB V gewährt jedoch für privat Versicherte einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

## VI. Pflege von nahen Angehörigen

Die Notwendigkeit der Pflege und Betreuung naher Angehöriger hat in unserer Gesellschaft eine große Bedeutung. Häufig bringt diese Aufgabe Arbeitnehmer in erhebliche Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit ihren beruflichen Verpflichtungen. Im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sind Ansprüche für Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geregelt.

### 80. Welche Freistellungsmöglichkeiten gibt es für Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen?

Das PflegeZG und das FPfZG bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, berufliche Auszeiten für die Pflege naher Angehöriger zu nehmen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Das PflegeZG sieht einen **kurzzeitigen Freistellungsanspruch** für bis zu 10 Tage bei einem akuten Pflegefall vor, um die Versorgung eines Angehörigen sicherzustellen. Weiterhin besteht ein Anspruch auf Voll- oder Teilfreistellung von der Arbeitsleistung **bis zur Dauer von sechs Monaten** für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Pflegezeit). Diesen Anspruch gibt es bei der Pflege von minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen auch für die Betreuung in außerhäuslicher Umgebung. Darüber hinaus kann nach dem FPfZG ein Anspruch auf Teilfreistellung von der Arbeitsleistung bis zur Dauer von 24 Monaten für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Familienpflegezeit) geltend gemacht werden. Schließlich besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur **Sterbebegleitung** naher Angehöriger bis zu einer Dauer von drei Monaten.

### 81. Wer ist naher Angehöriger?

Nahe Angehörige gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder einer lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft,
- Geschwister, Schwägerin und Schwager,

- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder von Ehegatten oder Lebenspartnern, Schwieger- und Enkelkinder.

### 82. Wann liegt Pflegebedürftigkeit vor?

Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14, 15 SGB XI, dh eine Pflegestufe erfüllen. Bei **akuter** Pflegebedürftigkeit gehören auch solche Personen dazu, die diese Voraussetzungen **voraussichtlich** erfüllen.

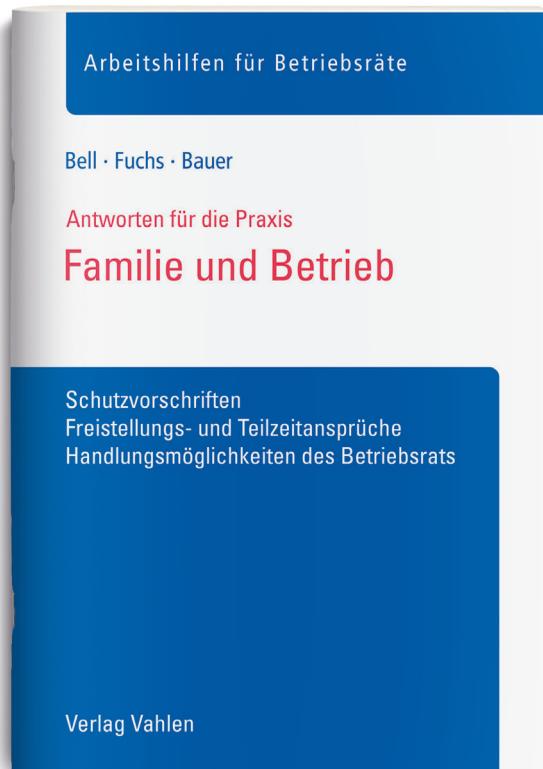
### 83. Muss die Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden?

Bei der Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit muss die Pflegebedürftigkeit durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden. Für die kurzzeitige Freistellung bei **akuter Pflegebedürftigkeit** ist die Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung** über die voraussichtliche Erfüllung der Voraussetzungen zur Pflegebedürftigkeit ausreichend.

#### ! Praxistipp

*Diese Bescheinigung eines Arztes muss zwar nur auf Verlangen des Arbeitgebers vorgelegt werden. Es ist aber empfehlenswert, diese Bescheinigung einzuholen und der Ankündigung auf kurzfristige Freistellung von der Arbeitsleistung bei akuter Pflegebedürftigkeit beizufügen.*

# Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Bell/Fuchs/Bauer  
**Familie und Betrieb**

2016. 33 Seiten.

Geheftet € 12,90

ISBN 978-3-8006-5018-7

Weitere Informationen:

[beck-shop.de/bglvbk](http://beck-shop.de/bglvbk)

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!  
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/bglvbk>

**Vahlen**



VERLAG C.H. BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de