

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

br-pe

Allgemeines Rundschreiben Nr. 7/2023 vom 19. Januar 2023

Änderungen im Bereich der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 23. Dezember 2022 wurde das „Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist einen Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft getreten.

Durch Inkrafttreten der Vereinbarkeitsrichtlinie ergeben sich – vor allem für kleine Unternehmen – folgende wesentliche Veränderungen im Bereich der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit:

1. Änderungen im Bereich der Elternzeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere § 15 Abs. 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wie folgt geändert:

„Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, so hat er dies dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin innerhalb der Frist nach Satz 3 mit einer Begründung mitzuteilen. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.“

Hierdurch ergibt sich für Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten folgende Änderung:

Unternehmen, in denen kein Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit besteht, müssen die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit begründen.

Die Begründung der Ablehnung ist formlos möglich. Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, bleibt aber unklar.

Dem Gesetz nicht zu entnehmen ist die Antwort auf die Frage, welche Folgen eintreten, wenn die Ablehnung des Arbeitgebers nicht fristgerecht oder ohne Begründung erfolgt. Bei Arbeitgebern mit in der Regel mindestens 16 Beschäftigten führt eine nicht form- und/oder fristgerechte Ablehnung eines Elternteilzeitverlangens nach § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG dazu, dass eine entsprechende Regelung als vereinbart gilt. Vor dem Hintergrund, dass eine solche Zustimmungsfiktion nicht für ein Elternteilzeitverlangen nach § 15 Abs. 5 BEEG formuliert ist, dürfte eine Verletzung der Begründungspflicht der Ablehnung in Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten ohne Konsequenzen bleiben. Die Einführung der Begründungspflicht dürfte damit allein zur Transparenz der Ablehnungsgründe für den Beschäftigten erfolgt sein.

2. Änderungen im Bereich der Pflegezeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 3 Pflegezeitgesetz folgender Abs. 6a neu geschaffen:

„Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach Absatz 1 Satz 1 oder eine sonstige Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten die Absätze 2, 3 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 4 Satz 1 sowie Absatz 6 Satz 2 und 4 entsprechend.“

Hierdurch ergeben sich für Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten folgende Änderungen:

- In Unternehmen, in denen bisher kein Anspruch auf Pflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Pflege zu vereinbaren.
- Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bescheiden.
- Kommt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zustande, erlangen die Beschäftigten während der vereinbarten Freistellung Sonderkündigungsschutz.
- Wollen Arbeitgeber den Antrag hingegen ablehnen, müssen sie die Ablehnung begründen.

Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, bleibt aber unklar. Das Gesetz sieht keine Zustimmungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert.

3. Änderungen im Bereich der Familienpflegezeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 2a Familienpflegezeitgesetz folgender Abs. 5a neu geschaffen:

„Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Satz 1 innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten § 2 Absatz 2 bis 4 sowie § 2a Absatz 1 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und 5 entsprechend.“

Hierdurch ergeben sich für Unternehmen mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten folgende Änderungen:

- In Unternehmen, in denen bisher kein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Familienpflegezeit zu vereinbaren.
- Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bescheiden.
- Kommt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zustande, erlangen die Beschäftigten während der vereinbarten Freistellung Sonderkündigungsschutz.
- Wollen Arbeitgeber den Antrag hingegen ablehnen, müssen sie die Ablehnung begründen.

Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, bleibt aber unklar. Das Gesetz sieht keine Zustimmungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert.

4. Änderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 27 Abs. 1 AGG folgender Satz 1 angefügt:

„An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund

- 1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,*
- 2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder*
- 3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.“*

Durch diese Gesetzesänderung können sich Beschäftigte, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige benachteiligt worden zu sein, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den genannten Gesetzen und zu den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte ist damit nicht verbunden. Zu einer Erweiterung der Benachteiligungsgründe im Sinne von § 1 AGG kommt es nicht.

Mit freundlichen Grüßen



Bradtmüller