



Elternteilzeit: Wann ein gesetzlicher Anspruch besteht, wann nicht

Möchte eine im Unternehmen beschäftigte Mutter oder ein Vater nach der Karenz das Dienstverhältnis unter Inanspruchnahme der Elternteilzeit-Regelung fortführen, wird dabei oftmals auf einen gesetzlichen Anspruch verwiesen, der bei genauerem Hinsehen in manchen Fällen tatsächlich gar nicht besteht. Dies ist für Unternehmer/innen beachtenswert. Denn besteht kein Anspruch, muss eine Elternteilzeit nicht gewährt werden.

Die Einschränkung des Anspruchs auf den einzelnen, eigenständig geführten Betrieb

Der Anspruch auf Elternteilzeit besteht für einen Elternteil nach einer Beschäftigungsdauer von zumindest drei Jahren unter anderem nur dann, wenn er oder sie zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist. Unklar ist vielen Unternehmern jedoch, welche Teile ihres Unternehmens als Betrieb zu sehen sind und ob die dort beschäftigten Mitarbeiter (Arbeitsstätten) für die Berücksichtigung des Schwellenwertes der 20 Dienstnehmer beachtlich sind.

Grundsätzlich gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine geschlossene, organisatorische Einheit bildet, für sich alleine bestehen könnte und der ein gewisses Mindestmaß an Selbstständigkeit und Leitungsbefugnis eingeräumt wird. Bilden einzelne Arbeitsstätten eines Unternehmens keinen Betrieb (= unselbstständige Betriebsteile), so bilden sie in ihrer Gesamtheit einen gemeinsamen Betrieb. Verständnisprobleme gibt es im unternehmerischen Alltag oftmals dort, wo Unternehmer Filialen, Zweigstellen und sonstige örtlich aufgeteilte Einrichtungen für ihre Geschäftstätigkeit nutzen. Es ist zu überlegen, ob diese einzelnen Standorte jeweils als selbstständige Betriebe oder unselbstständiger Betriebsteil zu qualifizieren sind.

Auch hier gilt, dass einzelne Standorte dann als eigenständige Betriebe gelten, wenn sie organisatorisch selbstständig agieren und eigenständig die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse verfolgen. Dabei schadet es der Qualifikation als Betrieb nicht, wenn bestimmte administrative, wirtschaftliche oder kaufmännische Angelegenheiten von der Unternehmenszentrale aus erledigt werden, soweit eine ausreichende Entscheidungsbefugnis am Standort verbleibt. Werden beispielsweise Personalangelegenheiten für mehrere Arbeitsstätten gemeinsam von der Unternehmensspitze bearbeitet, schadet dies dann nicht, wenn den Arbeitsstätten in diesen Personalangelegenheiten selbst eine Entscheidungs- und Dispositionsfreiheit zukommt. Werden solche Entscheidungen dagegen ausschließlich in der Zentrale getroffen, spricht dies gegen die Qualifikation der einzelnen Arbeitsstätten als Betrieb.

Sind die einzelnen Standorte jeweils als Betriebe zu qualifizieren, ist nur die dort beschäftigte Anzahl an Mitarbeitern für die Berücksichtigung des Schwellenwertes für den Anspruch auf Elternteilzeit beachtlich. Das ist in der Praxis wichtig, denn Mitarbeiter gehen oftmals von einem vermeintlichen Elternteilzeitananspruch aus, obwohl der Schwellenwert am einzelnen Standort nicht überschritten wurde und demzufolge gar kein Anspruch auf Elternteilzeit besteht. In diesem Fall kann allenfalls

einvernehmlich eine Elternteilzeit gewährt werden. Nur wenn die Standorte als unselbstständige Betriebsteile zu qualifizieren sind, sind diese zusammen ein Betrieb und sind nur in diesem Fall die Mitarbeiter aller Standorte für den Schwellenwert zusammenzuzählen. Die Chance, dass in diesem Fall ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht, steigt sodann.

Die Berechnung der Mitarbeiterzahl

Für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl im Betrieb zwecks Berücksichtigung des Schwellenwerts ist maßgeblich, wie viele Mitarbeiter „regelmäßig“ im Betrieb beschäftigt werden. Dabei kommt es allein auf die Anzahl der Dienstnehmer im Betrieb an, somit auf die „Zahl der verfügbaren Köpfe“. Irrelevant ist, ob es sich um befristet oder unbefristet aufgenommene Dienstnehmer handelt, ebenso, ob ein Dienstnehmer nur geringfügig beschäftigt ist.

Darüber hinaus beschäftigen Unternehmer möglicherweise auch fallweise Mitarbeiter, die nur ab und zu – wenn es gerade notwendig erscheint – beim Unternehmen vorübergehend angestellt werden. Die Rechtsprechung versteht unter dem Arbeitsmodell der „fallweisen Beschäftigten“ die unregelmäßige unterbrochene Aneinanderreihung verschiedener, kurzzeitig befristeter Dienstverhältnisse. Personen in solchen Dienstverhältnissen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen der Mitarbeiterzahl hinzuzurechnen, nämlich lediglich dann, wenn sie mit einer gewissen Regelmäßigkeit im Betrieb beschäftigt werden.

Ob diese Regelmäßigkeit besteht, ist mit einem Blick in die Zukunft zu beurteilen und ist die Dauerhaftigkeit bzw. Regelmäßigkeit des Personalstandes dynamisch einzuschätzen. Es sind dabei die aktuellen Umstände und Erfahrungswerten sowie die zu erwartende Entwicklung miteinzubeziehen. Ist also davon auszugehen, dass die betroffenen Mitarbeiter (daher immer dieselben Personen) nicht bloß zur Deckung eines bloß kurzfristigen und vorübergehenden, sondern eines laufend und wiederkehrenden Bedarfs des Dienstgebers eingesetzt werden, sind sie bei der Ermittlung der Mitarbeiterzahl für den Schwellenwert zu berücksichtigen. Anderenfalls aber nicht.

Soweit Unternehmer daher durchschnittlich mehr als 20 Mitarbeiter in ihrem Betrieb beschäftigen, besteht möglicherweise dennoch kein Anspruch auf Altersteilzeit, wenn Teile der Belegschaft (vor allem in der Form von immer wechselnden, verschiedenen Personen) lediglich zur Deckung eines bloß kurzfristigen und vorübergehenden Bedarfs eingesetzt werden.