



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 9/2015

im September 2015 Mü/Vo

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- **Anspruch eines Arbeitnehmers auf Krankengeld nach bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung (LSG Thüringen, Urteil vom 27.01.2015 - L 6 KR 212/12; Revision nicht zugelassen)**

Zusammenfassend stellt sich die Situation wie folgt dar:

- Die Sozialversicherungspflicht endet nicht bei einer Freistellung von der Arbeit im auslaufenden Arbeitsverhältnis, sondern besteht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fort (BSG vom 24.09.2008 – B 12 KR 27/07 R).
- Grundsätzlich geht die Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütung während dieser Freistellungsphase bei erkrankten Arbeitnehmern nicht über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus; vielmehr beginnt dann die Pflicht der Krankenkasse zur Zahlung von Krankengeld (BAG vom 29.09.2004 – 5 AZR 99/04).
- Ausnahmsweise besteht eine Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers in der Freistellungsphase unabhängig von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers und über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus für den Fall, dass dies von den Parteien ausdrücklich so festgelegt worden ist (BAG vom 23.01.2008 – 5 AZR 393/07).
- Da bei einer solchen vergüteten Freistellung von der Arbeitsleistung unabhängig von der Dauer eines Krankheitszeitraums des Arbeitnehmers eine Verpflichtung der Krankenkasse zur Zahlung von Krankengeld nicht entstehen kann, können die Krankenkassenbeiträge während des Freistellungszeitraums mit dem ermäßigten Krankenkassenbeitrag entrichtet werden (zu den Einzelheiten vgl. auch unser Allgemeines Rundschreiben Nr. 24/11 vom 12.08.2011).

Wir sind in der Vergangenheit gelegentlich darüber informiert worden, dass Krankenkassen die Zahlung von Krankengeld dann verweigern, wenn Arbeitnehmer, für die wegen krankheitsunabhängiger bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung der ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung entrichtet wurde, nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiter arbeitsunfähig erkrankt bleiben. Danach würden die Beitragsvorteile des ermäßigten Krankenkassenbeitrags ein massives finanzielles Risiko für die Arbeitnehmer nach sich ziehen, die weiterhin erkrankt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Zu dieser Thematik hat das LSG Thüringen nunmehr mit Urteil vom 27.01.2015 – L 6 KR 212/12 – eine grundsätzliche Entscheidung getroffen. Im konkreten Fall war ein Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich und unabhängig von Krankheitszeiten von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt worden; der Arbeitgeber hatte den ermäßigten Beitrag zur Krankenversicherung abgeführt. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers hatte für den nach Ende des Arbeitsverhältnisses fortbestehenden Krankheitszeitraum die Zahlung von Krankengeld verweigert und im Übrigen darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber zu Recht wegen der krankheitsunabhängigen bezahlten Freistellungsphase den ermäßigten Beitrag zur Krankenversicherung abgeführt habe. Der Fortbestand der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers als Versicherungspflichtiger nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V sei mangels Krankengeldzahlung in der Freistellungsphase entfallen; nach dieser Regelung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger erhalten, solange Anspruch auf Krankengeld besteht. Die freiwillige Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der Krankenversicherung nach Ende des Arbeitsverhältnisses habe im konkreten Fall einen Anspruch auf Krankengeldzahlung nicht begründen können.

Dieser Rechtsauffassung ist das LSG Thüringen in der o.a. Entscheidung entgegengetreten. Nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruhe der Anspruch auf Krankengeld, soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhalten; weiterhin ruhe nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V der Anspruch auf Krankengeld, soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1 a SGB IV) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird. Ein solches „Ruhens“ setze aber inhaltlich voraus, dass der Anspruch überhaupt zunächst entstanden ist. Einen Ausschluss der gegen Arbeitsentgelt freigestellten Arbeitnehmer aus der Krankenversicherung während des ruhenden Krankengeldes ordne der Gesetzgeber dagegen nicht an. Im Falle des Ruhens des Krankengeldanspruchs bleibe das Stammrecht erhalten, der Leistungsanspruch dürfe nur nicht erfüllt und Krankengeld nicht ausgezahlt werden. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses sei mit Ablauf der Entgeltzahlung seitens des Arbeitgebers der Ruhensgrund nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V weggefallen. Entgegen der Auffassung der Krankenkasse habe somit die Mitgliedschaft als Versicherungspflichtiger nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V auch während des Ruhenszeitraums fortbestanden; bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers sei damit der Anspruch auf Krankengeld nach Wegfall des Ruhensgrundes wieder aufgelebt. Bemerkenswert ist weiterhin der Hinweis des Landessozialgerichts Thüringen, dass der Anspruch auf Zahlung von Krankengeld nach Ende des Arbeitsverhältnisses unabhängig davon bestehe, ob – wie im konkreten Fall – der Arbeitgeber während der Freistellung tatsächlich auch den allgemeinen Beitragssatz nach § 241 SGB V und nicht den ermäßigten Beitrag entrichtet hat.

Das bedeutet:

Arbeitnehmer, die sich in der Schlussphase ihres Arbeitsverhältnisses auf eine unwiderrufliche krankheitsunabhängige Freistellung von der Arbeitsleistung einlassen, verlieren nach der Entscheidung des Landessozialgerichts Thüringen ihren Anspruch auf Krankengeld nicht; vielmehr lebt dieser Anspruch mit Ablauf der Entgeltzahlung des Arbeitgebers nach Ende des Arbeitsverhältnisses wieder auf, wenn weiter Arbeitsunfähigkeit besteht. Voraussetzung ist allerdings nach allgemeinen Grundsätzen, dass die Krankschreibung spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses erfolgt bzw. erneuert wird.

Zusätzlicher Hinweis:

Es ist offen, ob sich die Krankenkassen der Auffassung des LSG Thüringen anschließen, dass ein Krankengeldanspruch eines Arbeitnehmers nach Ende des Arbeitsverhältnisses unabhängig davon bestehen kann, ob in einer vorangegangenen Phase von bezahlter Freistellung eine Krankengeldzahlung nicht zum Tragen kommen konnte. Unter Bezug auf die o.a. Entscheidung werden wir uns um eine entsprechende positive Klarstellung der Spitzenverbände der Krankenversicherungsträger bemühen. Bis zu einer solchen Klarstellung besteht das Risiko, dass – wie in dem entschiedenen Fall – eine Krankenkasse einem arbeitsunfähig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer eine Krankengeldzahlung

verweigert, wenn er zuvor wegen krankheitsunabhängiger bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung kein Krankengeld beziehen konnte und für ihn der ermäßigte Krankenkas-
senbeitrag geleistet worden ist.

2. Künstlersozialversicherung - Neuregelungen seit dem 01.01.2015

Am 01.01.2015 ist das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz (KSASTabG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz bringt auch einige Verschärfungen bei der Abgabepflicht zur Künstlersozialkasse mit sich. In diesem Zusammenhang ist wichtig, dass vor allem bezüglich der Geringfügigkeitsgrenze in § 24 Abs. 3 KSVG die Gesetzesänderungen erst für die Meldung des **Kalenderjahres 2015 (Abgabefrist: 31.03.2016)** bedeutsam sind.

Die Künstlersozialversicherung weist auf ihrer Internetseite auf folgende wesentliche Punkte hin, die seit dem 01.01.2015 durch das KSASTabG verändert worden sind:

a. Geringfügigkeitsgrenze (§ 24 Abs. 3 KSVG)

Durch das KSASTabG wird zum 01.01.2015 eine Geringfügigkeitsgrenze für Eigenwerber und für Unternehmen, die der Abgabepflicht nach der sog. Generalklausel unterliegen, eingeführt. Dem § 24 KSVG wird ab diesem Zeitpunkt ein dritter Absatz angefügt:

„(3) Aufträge werden nur gelegentlich an selbständige Künstler oder Publizisten im Sinne von Absatz 1 Satz 2 oder Absatz 2 Satz 1 erteilt, wenn die Summe der Entgelte nach § 25 aus den in einem Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 2 oder Absatz 2 Satz 1 erteilten Aufträgen 450 Euro nicht übersteigt. Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

Durch diese Neuregelung wird das Merkmal der nur gelegentlichen Auftragserteilung in zeitlicher und wirtschaftlicher Hinsicht konkretisiert. Abgabepflichtig sind demnach Unternehmen im Bereich der Eigenwerbung und im Bereich der Generalklausel, wenn die Summe der gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr 450 Euro übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze wirkt somit nicht bezogen auf jeden Einzelauftrag, sondern bezogen auf die Gesamtheit der Aufträge. Für die so genannten typischen Verwerter, also die abgabepflichtigen Unternehmen nach § 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG, gilt die Geringfügigkeitsgrenze nicht.

Die Künstlersozialkasse weist ausdrücklich darauf hin, dass die Meldung für das Kalenderjahr 2014 (Abgabefrist: 31.03.2015) von der Gesetzesänderung zum 01.01.2015 nicht betroffen ist! Die Neuregelung wird erst für die Meldung des Kalenderjahres 2015 (Abgabefrist: 31.03.2016) bedeutsam. Damit sich die Unternehmen ab dem Kalenderjahr 2015 ggf. auf die 450-Euro-Grenze berufen können, besteht auch über den 01.01.2015 hinaus die Pflicht, entsprechende Aufzeichnungen zu führen.

b. Betriebsprüfungen (§§ 28p SGB IV, 35 KSVG)

Die Prüfungen bei den Arbeitgebern werden erheblich ausgeweitet. Die Träger der Deutschen Rentenversicherung prüfen nunmehr die Künstlersozialabgabe zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Prüfung der Künstlersozialabgabe erfolgt dabei nach folgenden Kriterien:

- Arbeitgeber, die bereits künstlersozialabgabepflichtig sind, werden mindestens alle vier Jahre geprüft.
- Arbeitgeber mit mehr als 19 Beschäftigten werden ebenfalls mindestens alle vier Jahre geprüft.
- Bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten wird ein jährliches Prüfkontingent festgelegt.

- Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, die nicht Teil des Prüfkontingents sind, werden von den Trägern der Rentenversicherung im Rahmen der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zur Künstlersozialabgabepflicht beraten. Anschließend bestätigen die Arbeitgeber schriftlich, dass relevante Sachverhalte der Künstlersozialkasse gemeldet werden. Soweit die schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers unterbleibt, erfolgt eine unverzügliche Prüfung.
- Die jeweilige Prüfung der Arbeitgeber umfasst immer alle Haupt- und Unterbetriebe.

Zusätzlich zum Prüfrecht für die Träger der Rentenversicherung erhält die Künstlersozialkasse ein eigenes Prüfrecht bei den Arbeitgebern zur Durchführung von branchenspezifischen Schwerpunktprüfungen und anlassbezogenen Prüfungen.

Um Überschneidungen bei den Betriebsprüfungen zu vermeiden, stimmen sich die Künstlersozialkasse und die Träger der Deutschen Rentenversicherung eng miteinander ab.

c. Ausgleichsvereinigung (§ 32 KSVG)

Eine Ausgleichsvereinigung ist ein Zusammenschluss von mehreren Unternehmen. Solche Ausgleichsvereinigungen bestehen bereits z.B. im Bereich der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie. Die Ausgleichsvereinigung erfüllt anstelle der Unternehmen die Pflichten nach dem KSVG. Durch die Neufassung des § 32 KSVG soll die Bildung von Ausgleichsvereinigungen erleichtert werden. Die Künstlersozialkasse kann mit Zustimmung des Bundesversicherungsamtes mit den Ausgleichsvereinigungen vertraglich abweichende Regelungen zum gesetzlichen Melde- und Abgabeverfahren vereinbaren.

d. Bußgelder (§ 36 Abs. 3 KSVG)

Zum 01.01.2015 erfolgte eine Anpassung des Bußgeldrahmens. Für Verstöße gegen die Melde-, Auskunfts- oder Vorlagepflicht sowie für Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht beträgt der Bußgeldrahmen nunmehr einheitlich 50.000 Euro.

3. Dem Ausbilder in einem Berufsausbildungsverhältnis ist eine höhere „Frustrationstoleranz“ zuzumuten als dem Arbeitgeber in einem regulären Arbeitsverhältnis (LAG Köln, Urteil v. 16.10.2014 - 7 Sa 426/14 (Revision wurde nicht zugelassen))

Das LAG Köln hat mit diesem Urteil über die fristlose Kündigung einer Auszubildenden entschieden.

Die Auszubildende hatte sich wie folgt eingelassen. Sie leide schon seit längerem an – auch schon ärztlich behandelten – Rückenschmerzen. Am Morgen des 09.11.2013 sei sie wiederum mit starken Rückenschmerzen aufgewacht und habe sich deswegen krank gemeldet. Auf die – unstreitige – Aufforderung der Beklagten, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen, habe sie sich in die Ambulanz eines Krankenhauses begeben. Dort habe man sich aber hinsichtlich der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für unzuständig erklärt. Erst im Laufe des Nachmittages habe eine Freundin sie dringend gebeten, sie gegen Abend für wenige Stunden bei einer Karnevalsfestveranstaltung als Kellnerin zu vertreten. Dazu habe sie sich, um ihrer Freundin zu helfen, „breitschlagen lassen“. Eine Vergütung für diese Tätigkeit habe sie von niemandem erhalten.

Nachdem der Arbeitgeber von dieser Tätigkeit erfahren hatte, kündigte er das Ausbildungsverhältnis fristlos. Der Arbeitgeber sah in dem Verhalten der Auszubildenden das Erschleichen einer Entgeltfortzahlung und bestritt die Schilderung der Auszubildenden.

Das LAG gab, wie schon die Vorinstanz, der Kündigungsschutzklage statt. Dabei verweist das LAG auf die allgemeinen Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungs-

schutzprozess. Der Arbeitgeber könne die Schilderung der Arbeitnehmerin nicht einfach mit Nichtwissen bestreiten. Es sei vielmehr Sache des kündigenden Arbeitgebers, all diejenigen Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, aus denen sich die Berechtigung einer Kündigung ergebe. Beantworte der Gekündigte die Darlegungen zum Kündigungsgrund substantiiert mit einem Sachvortrag, der das Kündigungsgeschehen rechtfertigen oder doch zumindest in einem wesentlich milderen Licht erscheinen lassen könne, so sei es dann wiederum Aufgabe des kündigenden Arbeitgebers, dieses Verteidigungsvorbringen zu widerlegen.

Aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG folgend sei es (auch) Zweck des Ausbildungsverhältnisses, dem Auszubildenden die Grundregeln eines gehörigen Verhaltens am Arbeitsplatz nahezubringen. Hierzu gehöre aber auch, dass dem Ausbilder eines Berufsausbildungsverhältnisses eine höhere „Frustrationstoleranz“ zugemutet werden könne als dem Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer in einem regulären Arbeitsverhältnis.

Praxishinweis: Arbeitgeber haben es nunmehr immerhin zweitinstanzlich schriftlich bestätigt bekommen: Zum Ausbilden gehört auch der Frust dazu!

4. Ein um 80 % niedriger dotierter und mehrere Hierarchieebenen tiefer angesiedelter freier Arbeitsplatz muss nicht im Wege der Änderungskündigung angeboten werden.

(LAG Köln, Urteil v. 28.10.2014 - 7 Sa 382/13 (Revision wurde nicht zugelassen))

Das LAG Köln hat eine für die Praxis hilfreiche Entscheidung zu einer betriebsbedingten Kündigung getroffen.

Der Arbeitgeber, ein Großkonzern des Lebensmittelhandels, hatte seinen strategischen Einkauf neu strukturiert. Eine im Jahr 2007 erfolgte Trennung zwischen den Bereichen „Frischfleisch/Frischgeflügel“ und „Fleisch, Wurstwaren und Wurstkonserven“ wurde wieder rückgängig gemacht. Durch diese bis 2007 praktizierte Zusammenlegung entfiel die Stelle eines Bereichsleiters. Während die Vorinstanz der Kündigungsklage noch stattgab, gewann vor dem LAG Köln der Arbeitgeber. Der Kläger hatte sich neben weiteren Argumenten insbesondere darauf berufen, dass ihm eine im Zusammenhang mit der Zusammenlegung neu geschaffene Stelle eines Einkaufsbeauftragten hätte angeboten werden müssen.

Zwar gelte bei der Anwendung des Grundsatzes des Vorrangs der Änderungskündigung die Maxime, dass jeder Arbeitnehmer selbst zu entscheiden habe, inwieweit er bereit sei, auch geringwertigere Arbeitsplätze zu übernehmen, um nicht arbeitslos zu werden. Diese Maxime habe ihre Grenze jedoch dort, wo der Arbeitgeber schlechterdings nicht mit der Annahme eines wesentlich geringwertigeren Angebotes rechnen müsse.

Der klagende Bereichsleiter sei eine Führungskraft, nur zwei Stufen unterhalb des Vorstandes mit einem Jahreszieleinkommen in Höhe von 268.400,00 €, Dienstwagen und betrieblicher Altersversorgung gewesen. Die Stelle eines Einkaufsbeauftragten zu einem Jahresbruttogehalt von 46.600,00 € ohne Dienstwagen und betrieblicher Altersversorgung habe dem Bereichsleiter dementsprechend nicht angeboten werden müssen. Diese Stelle hätte für den Kläger eine Einkommenseinbuße von deutlich mehr als 80 % bedeutet. Er hätte weder einen Anspruch auf einen Dienstwagen, noch auf ein Einzelbüro, noch auf eine betriebliche Altersversorgung gehabt und wäre überdies von Personen weisungsabhängig gewesen, die bisher vom ihm weisungsabhängig waren und in der Hierarchie deutlich unter ihm standen. Bei dieser Konstellation habe der Arbeitgeber befürchten müssen, dass der klagende Bereichsleiter ein solches Angebot als beleidigend abgelehnt hätte.

Praxishinweis: Diese Entscheidung kann zumindest eine Richtschnur dafür sein, ab wann eine geringwertigere Position vom Arbeitgeber nicht mehr angeboten werden muss. Insbe-

sondere die Weisungsabhängigkeit von ehemals Weisungsunterworfenen bildet eine klare Grenze.

5. Zu den Anforderungen an die Dringlichkeit eines Verdachts für Arbeitszeitbetrug (LAG Köln, Urteil v. 11.02.2015 - 11 Sa 703/14 (Revision wurde nicht zugelassen))

Das LAG Köln hat mit diesem Urteil die Anforderungen an einen Verdacht konkretisiert. Der in einem Großraumbüro einer Versicherung beschäftigte Sachbearbeiter erfasste seine Arbeitszeit in einem elektronischen Zeiterfassungssystem. Auf Initiative der Führungskraft wurden die Anwesenheitszeiten des Klägers an seinem Arbeitsplatz beobachtet und mit der Zeiterfassung verglichen. Da der Kläger anschließend Urlaub hatte, wurde er erst nach dem Urlaub mit den vom Arbeitgeber entdeckten Unregelmäßigkeiten konfrontiert. Da er sich nicht plausibel habe erklären können, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen des Verdachts auf Arbeitszeitmissbrauch.

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Zwar stelle die Manipulation eines elektronischen Zeiterfassungssystems in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch und damit auch einen - sogar fristlosen- Kündigungsgrund dar.

Allein die Beobachtung, dass der Mitarbeiter zu den vom Arbeitgeber aufgezeichneten Zeiten nicht an seinem Arbeitsplatz im Großraumbüro gewesen sei, führe aber noch nicht zum dringenden erdrückenden Verdacht, er habe die Arbeitszeiten systematisch erschlichen. Der Arbeitgeber habe nämlich nicht dargetan, was der Arbeitnehmer in diesen Zeiten tatsächlich gemacht habe.

In einem solchen Fall liege es aber nahe, den Arbeitnehmer unverzüglich auf die Unregelmäßigkeiten oder die Gründe der Abwesenheit anzusprechen. Wer hingegen etwa zwei Wochen lediglich die Abwesenheitszeiten minutengenau sammle und den Mitarbeiter nach einer weiteren urlaubsbedingten Abwesenheit von fast zwei Wochen mit diesen Zeitdifferenzen konfrontiere, müsse erwarten, dass dieser in einem Erklärungsnotstand gerate und eine sachgerechte Aufklärung nicht mehr möglich sei.

Daraus entstehe dann aber kein Verdacht, sondern eine bloße Vermutung, auf die eine Verdachtskündigung nicht gestützt werden könne.

Praxishinweis: Diese Entscheidung verdeutlicht wiederum, wie wichtig eine lückenlose Sachverhaltsdarstellung bei der verhaltensbedingten Kündigung ist. Hätte der Arbeitgeber vortragen können, dass der Arbeitnehmer das Bürogebäude für private Besorgungen verlassen hatte, hätte die Kündigung erfolgreich sein können.

6. Düsseldorfer Schriftenreihe

Elternzeit, RA Hans-Harald Sowka, 7. Auflage, DIN A5, 115 Seiten

regulärer Ladenpreis: 32,80 €(inkl. Mehrwertsteuer), Subskriptionspreis bei Bestellung bis zum 03.12.2015: 29,80 €(inkl. Mehrwertsteuer): ISBN 978-3-932719-66-0

In der Düsseldorfer Schriftenreihe zum Arbeits- und Sozialrecht ist die o.g. Broschüre erschienen. Sie behandelt das neue Recht der Elternzeit für Geburten ab dem 01.07.2015.

Aus der Sicht des Arbeitgebers werden alle Rechtsfragen anhand von zahlreichen Beispielen und Handlungsempfehlungen dargestellt (z. B.: Teilzeit während der Elternzeit und danach, Befristung von Arbeitsverträgen mit Ersatzkräften, Kürzung und Übertragung von Erholungsurlaub, Weihnachtsgeld während der Elternzeit, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Sonderkündigungsschutz bei Elternzeit). Insbesondere werden auch die Folgen der neuen Rechtsprechung aufgezeigt, die in vielen Fällen die Bindungswirkung des Elternzeitverlangens torpediert.

Die kompakte und anschauliche Darstellung mit mehr als 50 Beispielen, Mustern und Handlungshinweisen hilft Fehler zu vermeiden.

Die Preise verstehen sich inklusive Mehrwertsteuer und zuzüglich Versandkosten. **Bitte senden Sie den anliegenden Bestellbogen an die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V., Uerdinger Straße 58-62, 40474 Düsseldorf, Fax-Nr.: 0211/4573-209.** Die Auslieferung und Rechnungsstellung erfolgt unmittelbar über die Herausgeber.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)