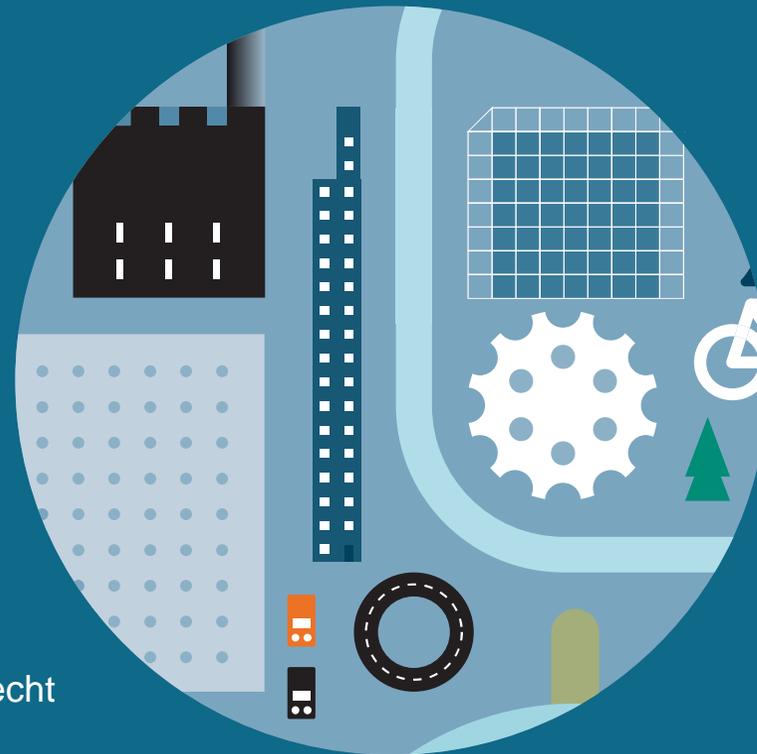


Zeitsouveränität für Beschäftigte: Der rechtliche Rahmen



Pflegezeit, Elternzeit, Teilzeitansprüche...

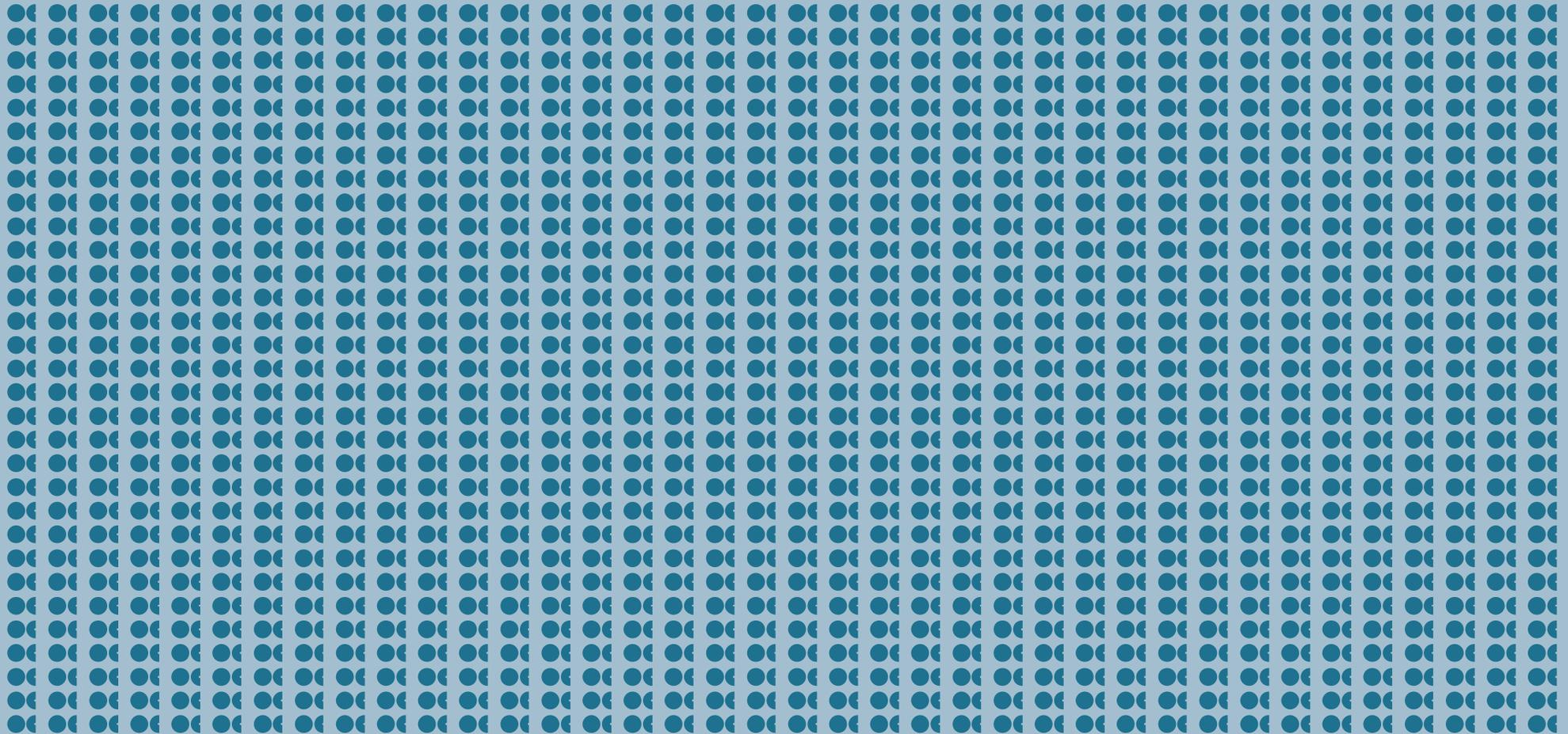


Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)
Rechtsanwältin/ Fachanwältin für Arbeitsrecht
BWA, Berlin, 28. April 2016

Inhalt

1. Zeitsouveränität und Arbeitszeit
 2. Schranken der Flexibilität und Souveränität durch das **Arbeitszeitgesetz**
 3. Ansprüche auf **(temporäre) Reduktion** der Arbeitszeit
 - a) Elternzeit
 - b) Pflegezeit
 - c) Familienpflegezeit
 - d) Teilzeitanspruch nach TzBfG
 - e) „Sonderurlaub“
-

1. Zeitsouveränität und Arbeitszeit



Arbeitnehmer verpflichten sich zur.... Arbeit(szeit)

- Im Arbeitsvertrag besteht die Leistung in „Arbeit“
- kein Erfolg geschuldet (anders z.B. Werkvertrag)
- Arbeitnehmer schulden lediglich
 - die **Zurverfügungstellung ihrer Zeit (=Arbeitszeit)**
 - Im vereinbarten Umfang
 - (und die Ausschöpfung der individuellen Leistungsfähigkeit)
- Innerhalb der Arbeitszeit hat der **Arbeitgeber ein umfassendes Weisungsrecht** (Wann, wo, wie, etc.)

▶ “Arbeit ist Zeitverschwendung im Fremdinteresse!”

Arbeitszeit: Leistung für Gegenleistung

Leistung
(“Wieviel”
Arbeitszeit)

Gegen-
leistung:
(Entgelt)

▶ Grundsatz “Kein Lohn ohne Arbeit” (mit bestimmten Ausnahmen)

Begriffsklärung: Arbeitszeit – Umfang und Lage

- Arbeitszeit: **Umfang der Arbeitszeit** ("Wieviel?")
 - Teilzeit
 - Vollzeit (42-, 40-, 38,5- oder 35-Stunden-Woche? Jahresarbeitszeit? Lebensarbeitszeit?)
 - Überstunden ("Ob" überhaupt? Wieviele?)
- Arbeitszeit: **Lage der Arbeitszeit** ("Wann?")
- **Flexible** Arbeitszeit: flexible Dauer oder flexible Lage?
- Flexible Arbeitszeit: Wer entscheidet?

▶ Wichtige Trennung für die betriebliche Praxis (und politische Diskussion)

Arbeitszeit

Umfang
(Menge) der
Arbeitszeit
„Wieviel“

Lage der
Arbeitszeit
„Wann“

▶ Wichtige Trennung für die betriebliche Praxis (und politische Diskussion)

Wer bestimmt den Umfang der Arbeitszeit?

- Festlegung des Umfangs der Arbeitszeit ("Wieviel?") ursprünglich im **Einvernehmen** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber:
 - Arbeitsvertrag (individual-rechtlich)
 - ggf. Tarifvertrag (kollektiv-rechtlich)
 - Behandlung von Überstunden (ob, wieviel)
 - Regelung des Verhältnisses Leistung zu Gegenleistung (Entgelt)
 - Einsatz- und Personalbedarfsplanung des Arbeitgebers
 - **Einseitige Ruhens- und Reduzierungsansprüche** (ggf. temporäre) der **Arbeitnehmer** z.B. Teilzeitanpruch, Elternzeit, Elternteilzeit, Pflegezeit nach den besonderen Voraussetzungen
-

Wer bestimmt die Lage der Arbeitszeit?

- Festlegung der Lage der Arbeitszeit ("**Wann?**")
 - Grundsätzlich **Weisungsrecht des Arbeitgebers** (§ 106 GewO)
 - Festlegung im Arbeitsvertrag einvernehmlich möglich
 - Festlegung in Betriebsvereinbarungen möglich, sofern Betriebsrat besteht
 - Festlegung im Tarifvertrag möglich, sofern existent/anwendbar
 - Festlegung z.B. Uhrzeiten, Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonto
 - **Arbeitgeber** kann Zeitsouveränität für Arbeitnehmer schaffen durch:
 - Dauerhafter pauschaler Verzicht auf (Teile des) Weisungsrechts durch Festlegung von Arbeitszeitmodellen (etwa: Gleitzeit)
 - Individueller (temporärer) Verzicht auf Weisungsrecht
-

Zeitsouveränität – gesetzlicher Rahmen

- Für Arbeitnehmer: Möglichkeit, **Dauer und Lage der Arbeitszeit** mit zu bestimmen
 - „in bestimmten Lebensphasen (Familiengründung, für die Pflege von Angehörigen oder für Phasen der Aus- und Weiterbildung) oftmals Wunsch auf mehr selbstbestimmte zeitliche Flexibilität“
 - Begrifflich auch: regelmäßige kurzfristige Souveränität (z.B. wegen schönen Wetters, wegen Fußballs, wegen Unlust....?)
- gesetzliche **Ansprüche** auf gewisse Zeitsouveränität
- aber auch gesetzliche **Schranken** vor (zu großer) Flexibilität

▶ u.a. Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitananspruch; Arbeitszeitgesetz

Gesetzlicher Rahmen für Zeitsouveränität

Gesetzliche
Ansprüche
der Arbeit-
nehmer

Gesetzliche
Schranken
der
Flexibilität

▶ u.a. Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitananspruch; Arbeitszeitgesetz

Beliebte Missverständnisse

Missverständnis „flexible Arbeitszeiten“

- Flexibilität = Zeitsouveränität ?
 - Wer bestimmt die Lage der Arbeitszeit?
 - Wer bestimmt die Dauer der Arbeitszeit?

Flexibilität

- Gegenteil von Starre
 - Variierende Lage der Arbeitszeit (z.B. Arbeit auf Abruf)
 - Variierende Dauer der Arbeitszeit (z.B. Überstunden)
 - In bestimmten Lebenslagen z.B. Familiengründung vielmehr typischer Wunsch nach keiner/weniger Menge Arbeitszeit, aber gerade Planbarkeit
-

Beliebte Missverständnisse

Missverständnis „Arbeitszeitkonto“

- Arbeitszeitkonto = Flexibilität?
 - mgl. auch nur Abbild von Überstunden
- Arbeitszeitkonto = Zeitsouveränität der Arbeitnehmer
 - Wer verfügt über das Kontoguthaben?

Arbeitszeitkonto:

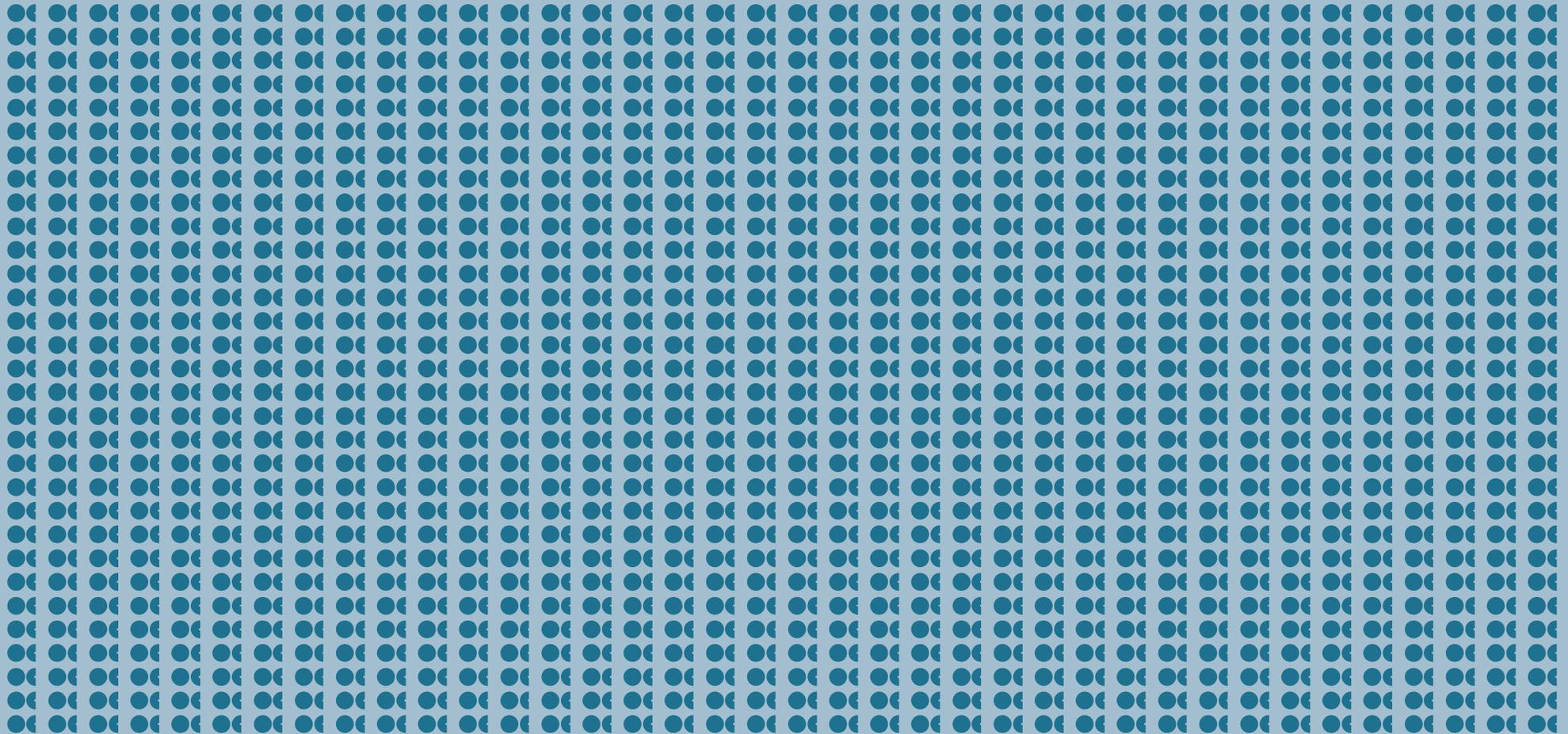
- Abbild flexiblen Umfangs von Arbeitszeiten (Plus- und Minusstunden)
 - Verschobene Fälligkeit der Entgeltzahlung (oder bezahlte Freizeit)
 - Instrument zur Regelung der Vergütung (Gegenleistung)
 - Vergütung aus dem AZ-Konto kann aber ggf. finanziell zur Absicherung entgeltfreier Phasen eingesetzt werden (Sabbatical, Lebensarbeitszeit etc.)
-

Beliebte Missverständnisse

Missverständnis „Arbeitszeitgesetz“

- Höchstdauer nach Arbeitsschutz
 - Keine Regelung der Vergütung (Gegenleistung)
- Vergütung der geleisteten Arbeitszeit ist (vertraglich) ausgehandelt
- Interessengegensätze Arbeitgeber vs. Arbeitnehmer:
Personaleinsatzplanung vs. Zeitsouveränität
- Interessengegensätze der Arbeitnehmer (teilweise kein individueller Bedarf an öffentlich-rechtlichem Arbeitszeitschutz vs. höheres individuelles Interesse an Flexibilität und Souveränität)
-

2. Schranken der Flexibilität und Souveränität durch das Arbeitszeitgesetz



Gesetzliche Grenzen der Arbeitszeit durch Arbeitszeitgesetz

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzrecht
 - Es regelt u.a. Lage der Arbeitszeit ("**Wann?**")
 - Nicht an Sonn- und Feiertagen (Sonn- und Feiertagsruhe), aber Ausnahmen für bes. Branchen, für bes. Tätigkeiten, und auf Antrag
 - **Ruhepausen:** Unterbrechung der Arbeit
 - Spätestens nach 6 Stunden
 - Mindestens 15 Minuten je Pause
 - Insgesamt mindestens 30 Minuten (ab 6 Std. Arbeitszeit) und mindestens 45 Minuten (ab 9 Std. Arbeitszeit) Pausen
 - **Ruhezeit:** ununterbrochene Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit von mindestens 11 Stunden
-

Gesetzliche Grenzen der Arbeitszeit durch Arbeitszeitgesetz

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt auch **Höchstdauer** des Umfangs der **Arbeitszeit** ("Wieviel?")
 - Gesetzlich geregelt ist die **werktägliche(!)** Arbeitszeit:
 - Werktätlich nicht über 10 Stunden
 - Werktätlich nicht über 8 Stunden im Durchschnitt eines Halbjahrs
 - Werkzeuge sind alle 6 Tage Montag-Samstag
 - **Nur rein rechnerisch** ergeben sich maximale Grenzen pro Woche
 - Reguläre Höchstgrenze dauerhafter Wochenarbeitszeit also: 48 Stunden
 - Z.B. max. Wochenarbeitszeit zu Spitzenzeiten also: 60 Stunden
 - Z.B. max. Wochenarbeitszeit bei erlaubter Sonntagsarbeit: 70 Stunden
-

Gesetzliche Grenzen der Arbeitszeit

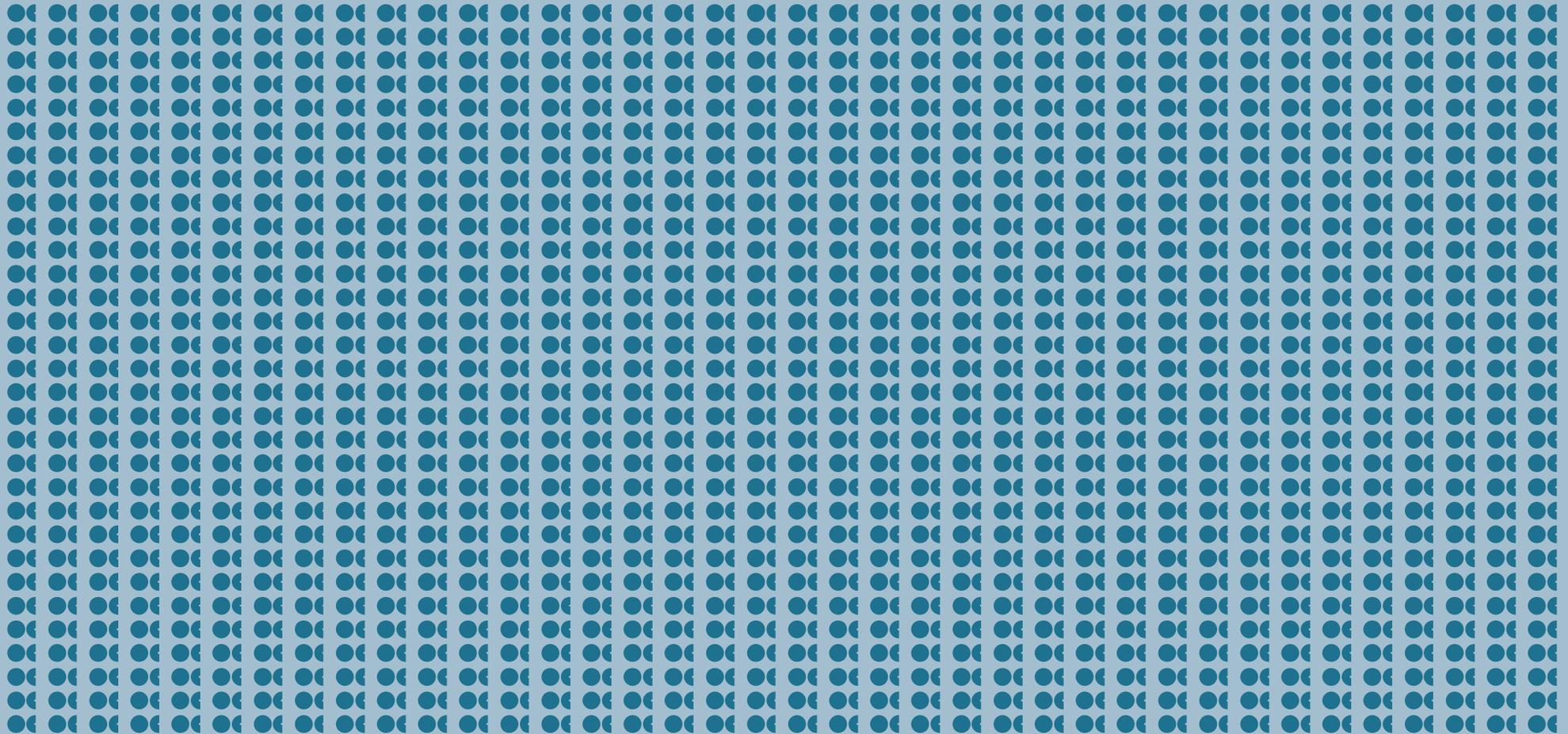
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt

- Pflichten des Arbeitgebers
 - Einhaltung der Höchstgrenzen, Aufzeichnungspflichten > 8 Std./Tag
 - Sanktion bei Verstoß: Bußgelder
 - Rechte der Arbeitnehmer
 - Einhaltung der Höchstgrenzen
 - Folge u.a. Leistungsverweigerungsrechte
 - Zwingendes Recht, gewisse Tariföffnungsklauseln,
 - keine Öffnungsklauseln für Abweichungen "im Einvernehmen"
-

Arbeitszeitgesetz – umfassende Höchstgrenze!

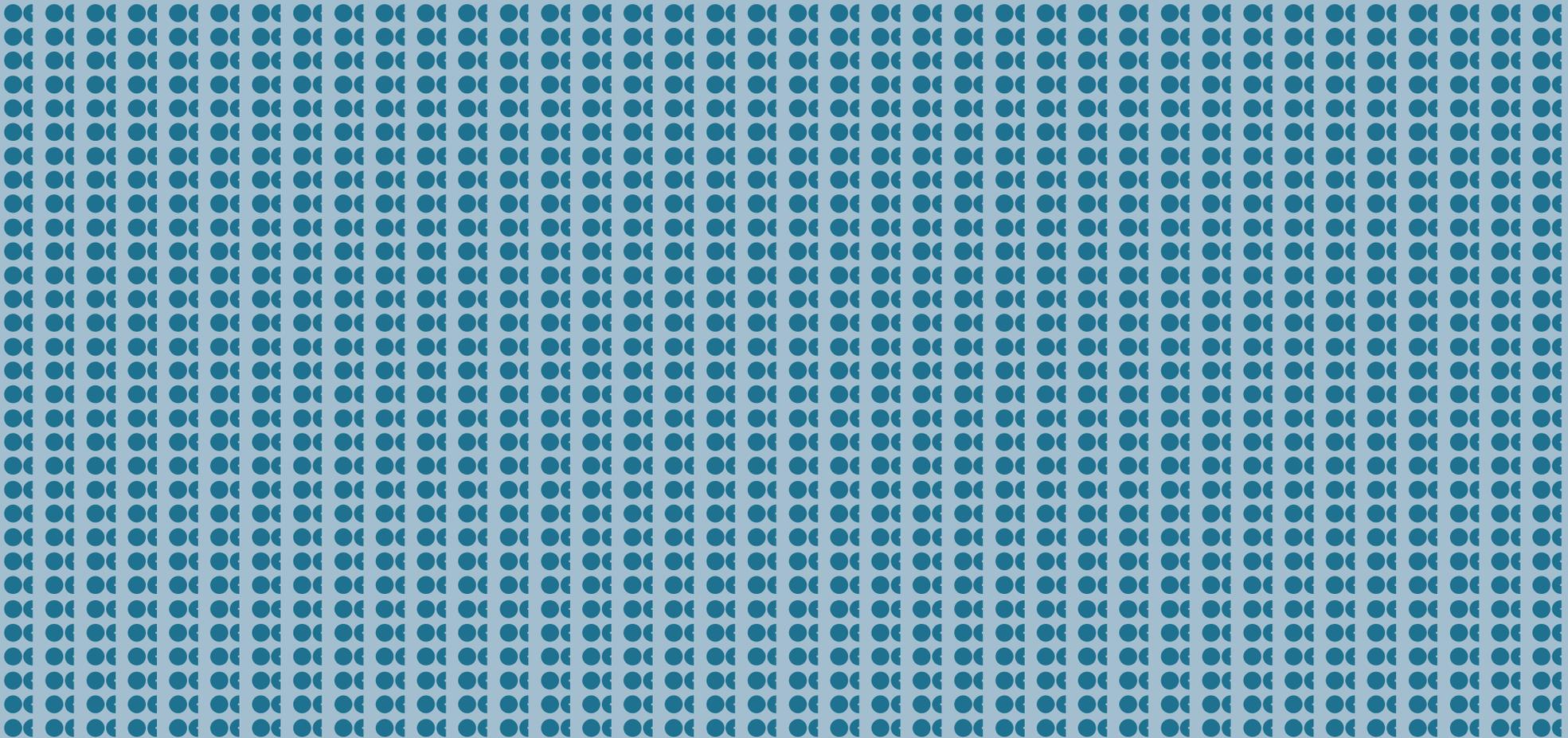
- Gesetzliches Leitbild
 - der 8-Stunden-Tag, unterbrochen nur durch kurze Pausen
 - Regelmäßige Lage der Arbeitszeit (+/- 4 Stunden)
 - 6-Tage-Woche
 - Keine Differenzierung nach (oder Ausnahmen für)
 - Branchen
 - Arbeitsort (“home office” ohne Wegezeit zur Arbeit)
 - Beruf, Position, Vergütung
 - Präferenzen/Zustimmung der Arbeitnehmer
 - **Arbeitszeitgesetz = umfassende Höchstgrenze**
-

Die typische 40-Std.-Bürowoche in "Gleitzeit" ...



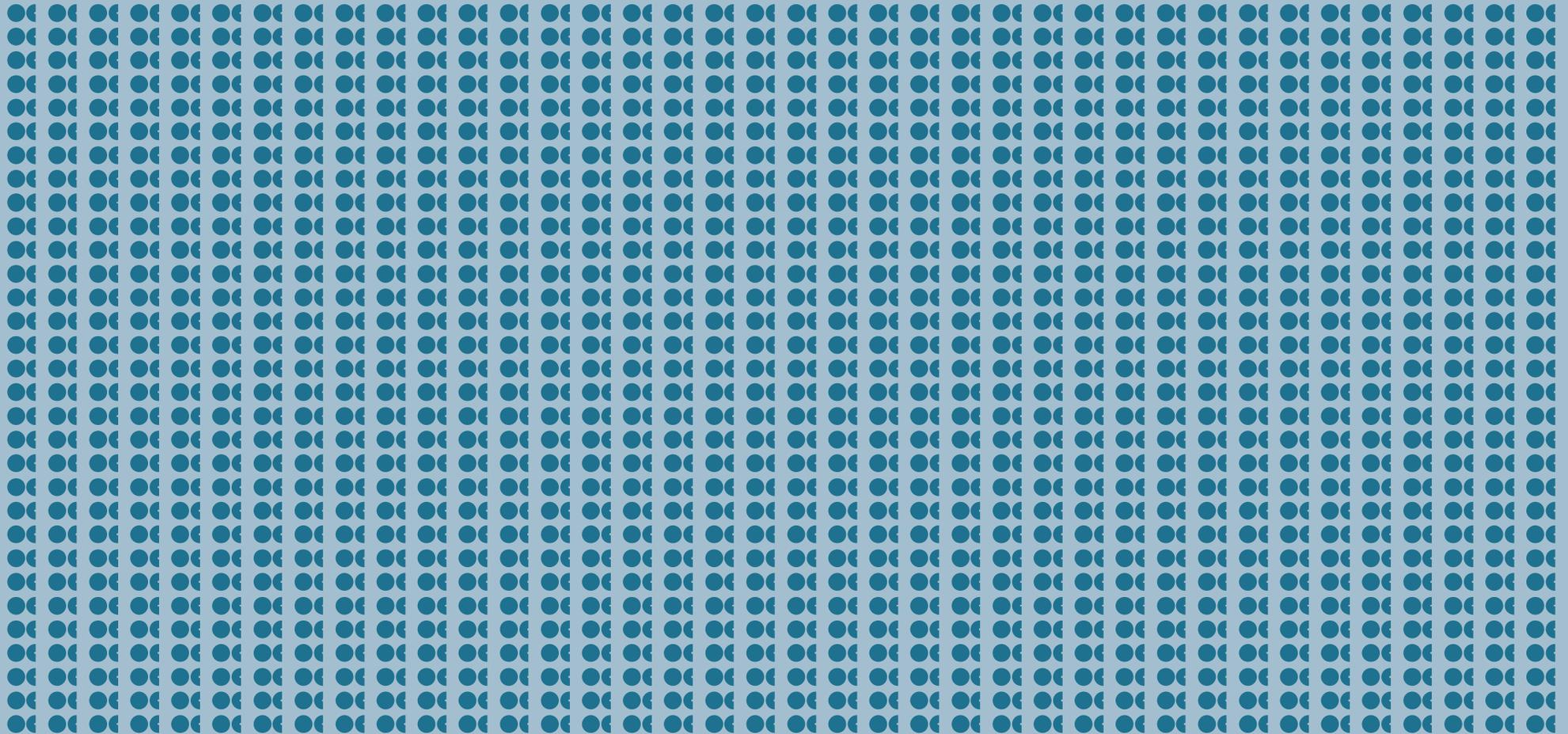
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 – 1							
1 – 2							
2 – 3							
3 – 4							
4 – 5							
5 – 6							
6 – 7							
7 – 8							
8 – 9							
9 – 10	Arbeitszeit (4)		(24)				
10 – 11							
11 – 12							Sonn- tags- ruhe
12 – 13		Pause (1)	Pause (1)				
13 – 14	Pause (1)	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (4)	Pause (1)	Pause (1)		
14 – 15	Arbeitszeit (4)					Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (2)
15 – 16							
16 – 17							
17 – 18			(+2)				
18 – 19							
19 – 20							
20 – 21							
21 – 22							
22 – 23							
23 – 24							

... mit Überstunden



	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 – 1							
1 – 2							
2 – 3							
3 – 4							
4 – 5							
5 – 6							
6 – 7							
7 – 8							
8 – 9	Arbeitszeit (4)		(24)				
9 – 10							
10 – 11							
11 – 12	Pause (1)	(-8)	Sonn- tags- ruhe				
12 – 13							
13 – 14							
14 – 15	Arbeitszeit (4)						
15 – 16							
16 – 17							
17 – 18		(+2)	(+2)	(+2)	(+2)		
18 – 19							
19 – 20							
20 – 21							
21 – 22							
22 – 23							
23 – 24							

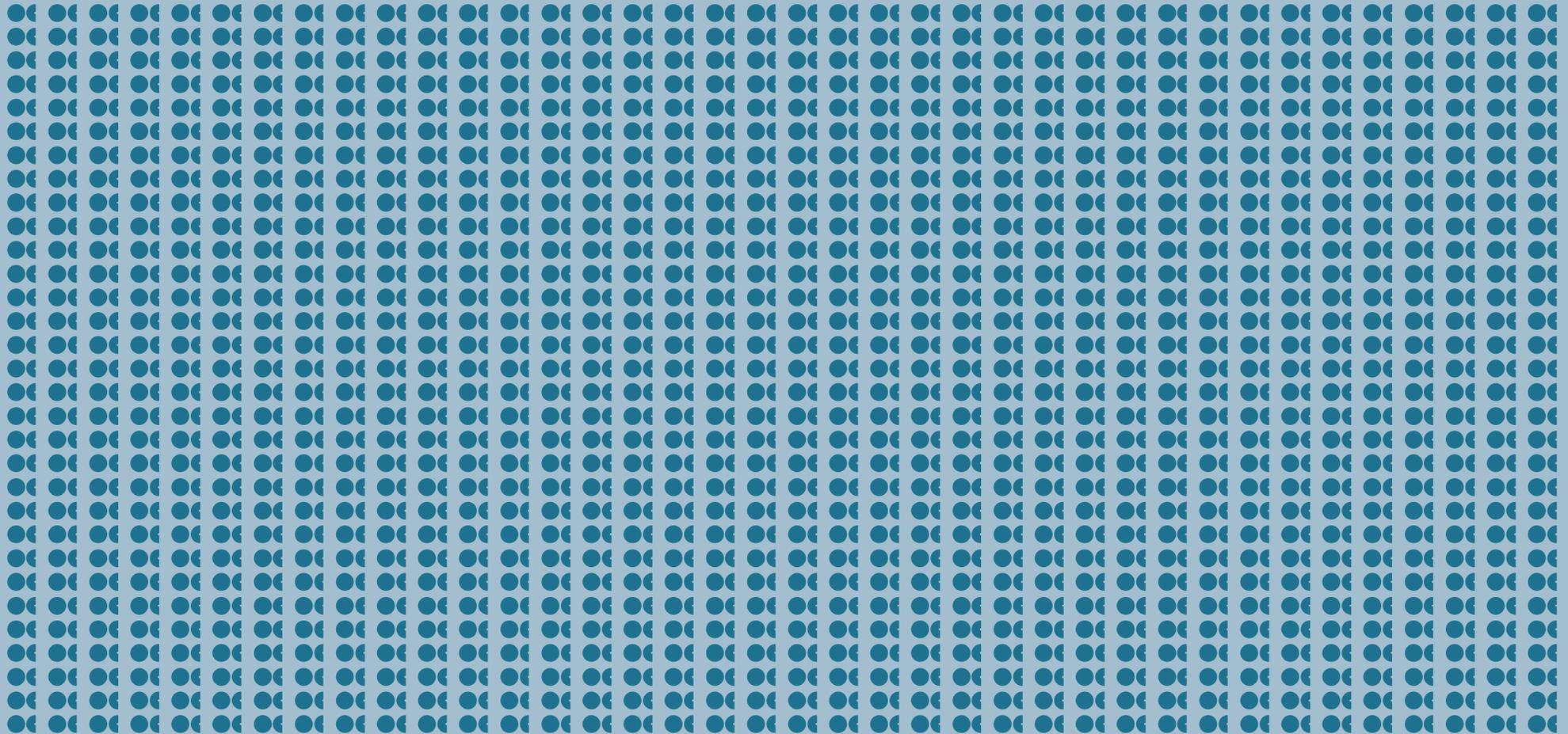
Überstunden: 60-Stunden-Woche möglich (z.B. saisonal)



	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 – 1							
1 – 2							
2 – 3							
3 – 4							
4 – 5							
5 – 6							
6 – 7							
7 – 8							
8 – 9							
9 – 10	Arbeitszeit (4)	(24)					
10 – 11							
11 – 12							
12 – 13	Pause (1)	Sonn- tags- ruhe					
13 – 14	Arbeitszeit (4)						
14 – 15							
15 – 16							
16 – 17	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)	
17 – 18							
18 – 19							
19 – 20							
20 – 21							
21 – 22							
22 – 23							
23 – 24							

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 – 1							
1 – 2							
2 – 3							
3 – 4							
4 – 5							
5 – 6							
6 – 7							
7 – 8							
8 – 9	Arbeitszeit (4)		(24)				
9 – 10							
10 – 11							
11 – 12	Pause (1)		Sonn- tags- ruhe				
12 – 13							
13 – 14							
14 – 15	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (2)	Arbeitszeit (2)		
15 – 16							
16 – 17							
17 – 18							
18 – 19							
19 – 20							
20 – 21							
21 – 22							
22 – 23							
23 – 24							

Gleitzeit / Zeitsouveränität / "Work 4.0." / home office: Arbeitszeit in täglich 2 Zeitblöcken

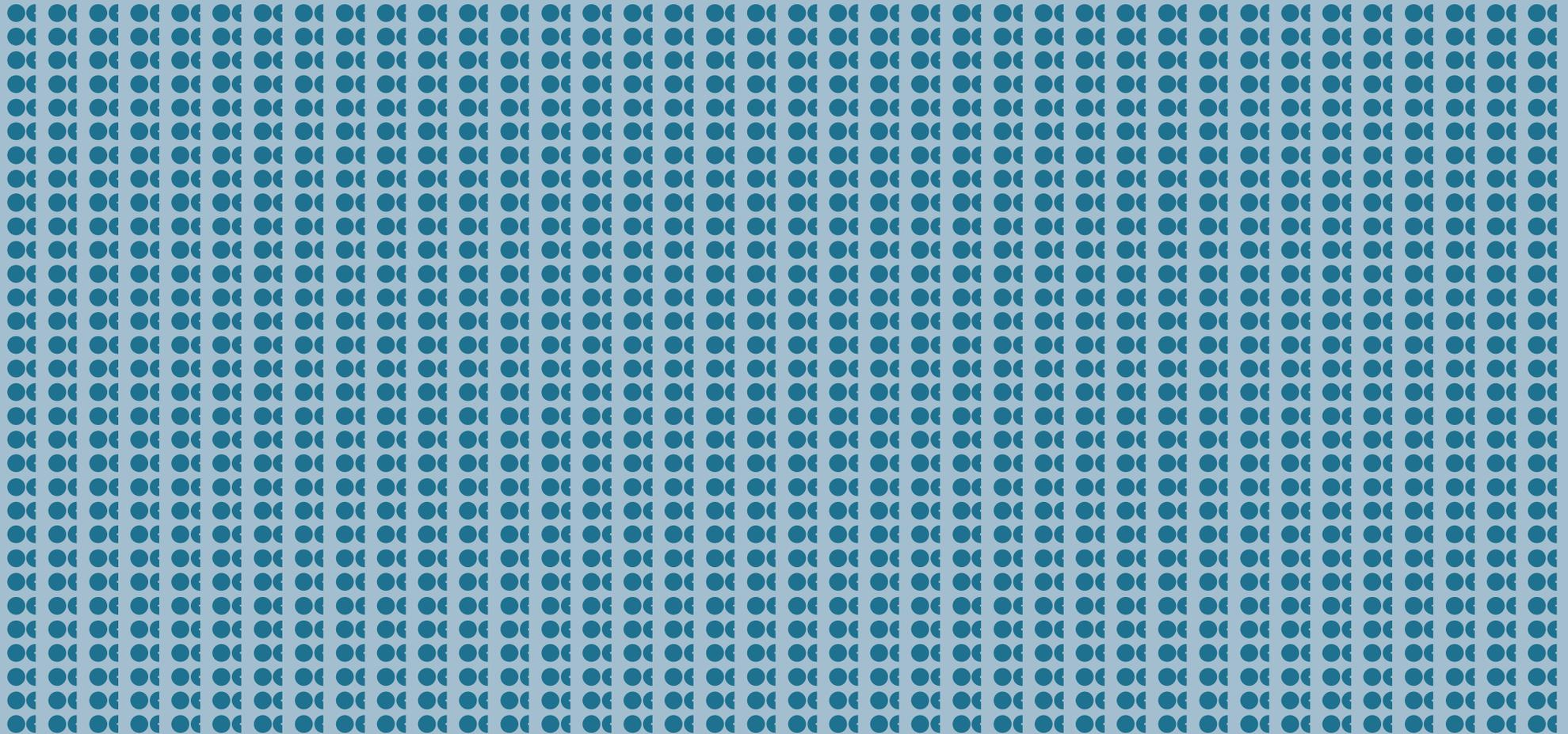


	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 – 1							
1 – 2							
2 – 3							
3 – 4							
4 – 5							
5 – 6							
6 – 7							
7 – 8							
8 – 9							
9 – 10	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (4)	Arbeitszeit (6)	Arbeitszeit (6)	Arbeitszeit (4)		Sonntagsruhe (24)
10 – 11							
11 – 12							
12 – 13							
13 – 14	Pause (1)	Pause (1)			(-2)		
14 – 15	Arbeitszeit (2)	Arbeitszeit (2)					
15 – 16			(-2)	(-2)	(-2)		
16 – 17	(-2)	(-2)					
17 – 18							
18 – 19							
19 – 20							
20 – 21				Home office(+2)			
21 – 22	Home office(+2)	Home office(+2)	Home office(+2)		Home office(+2)		
22 – 23							
23 – 24							

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 - 1							
1 - 2							
2 - 3		(+9)	(+8)		(+8)		
3 - 4				(8)			
4 - 5		= gesamt nur 10 Stunden Ruhezeit	= nur 9 Stunden Ruhezeit	Ruhezeit	= nur 10 Stunden Ruhezeit	(11)	
5 - 6							
6 - 7						Ruhezeit	
7 - 8							
8 - 9							
9 - 10					Arbeits- zeit (4)		
10 - 11	Arbeits- zeit (4)	Arbeits- zeit (4)	Arbeits- zeit (6)	Arbeits- zeit (6)			(24)
11 - 12							
12 - 13							
13 - 14	Pause (1)	Pause (1)			(-2)		
14 - 15	Arbeits- zeit (2)	Arbeits- zeit (2)					
15 - 16			(-2)	(-2)	(-2)		
16 - 17							
17 - 18	(-2)	(-2)					
18 - 19				Home office(+2)			
19 - 20				Home office(+2)			
20 - 21							
21 - 22							
22 - 23	Home office(+2)	Home office(+2)	Home office(+2)	(2)	Home office(+2)		
23 - 24							

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
0 - 1							
1 - 2							
2 - 3		(+9)	(+8)		(+8)		
3 - 4				(8)			
4 - 5		= gesamt nur 10 Stunden	= nur 9 Stunden	Ruhezeit	= nur 10 Stunden	(11)	
5 - 6		Ruhezeit	Ruhezeit		Ruhezeit		
6 - 7							
7 - 8							
8 - 9							
9 - 10					Arbeits- zeit (4)		
10 - 11	Arbeits- zeit (4)	Arbeits- zeit (4)	Arbeits- zeit (6)	Arbeits- zeit (6)			(24)
11 - 12							
12 - 13							
13 - 14	Pause (1)	Pause (1)			(-2)		
14 - 15	Arbeits- zeit (2)	Arbeits- zeit (2)					
15 - 16			(-2)	(4)	(-2) (10)		
16 - 17							
17 - 18	(-2)	(-2)	(8)	???	???		
18 - 19				Home office(+2)			
19 - 20			???				
20 - 21				Home office(+2)			
21 - 22							
22 - 23	Home office(+2)	Emails (10 min)					
23 - 24			Home office(+2)	(2)	Home office(+2)		

3. Ansprüche auf Reduktion der Arbeitszeit



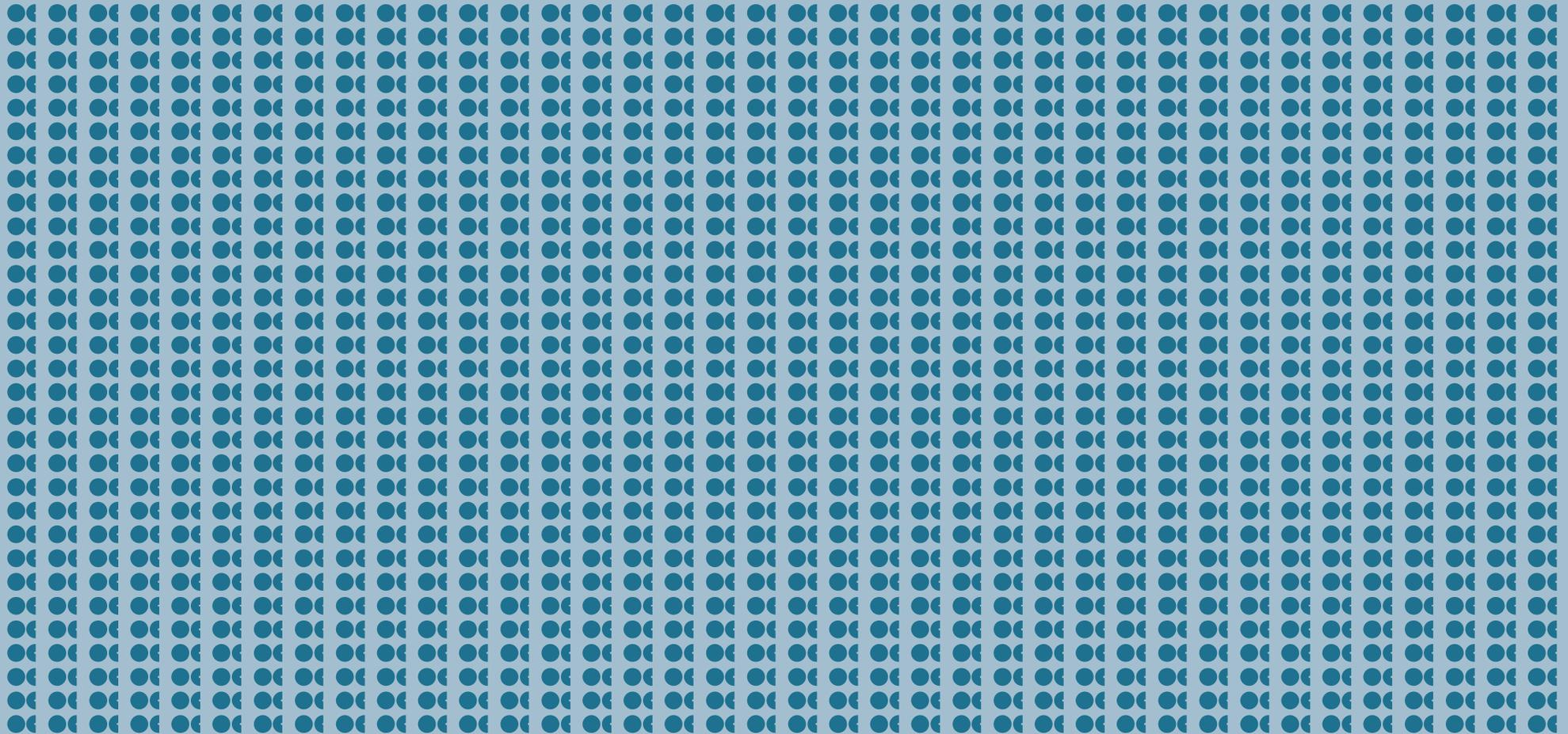
Rechtliche Möglichkeiten

Pflegezeit,
Familien-
pflegezeit,
Pflegeteilzeit

Elternzeit
und
Elternteilzeit

Teilzeit
(TzBfG)

a) Elternzeit



Elternzeit (und Elterngeld)

- Zweck: Erleichterung der Kindesbetreuung
- Aufrechterhaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Anspruch auf **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit (Elternzeit)
- Währenddessen auch ggf. Anspruch auf **Elternteilzeit**

Verhältnis zum Elterngeld:

- Während Elternzeit kein Entgelt vom **Arbeitgeber**
 - **Elterngeld** ist eine **staatliche Leistung**
 - Regelungen des Elterngeldes **beeinflussen** das Elternzeitverhalten der Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern (Lebensmonate, 1 Jahr, Vätermomente, Teilzeit)
-

Umfang der Elternzeit

- **Bis zu 3 Jahre**
 - Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes
 - Bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes:
 - Bis zu 24 Monate können auf diese Zeit übertragen werden
 - Verteilung auf **3 Zeitabschnitte**
 - Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung
-

Inanspruchnahme der Elternzeit

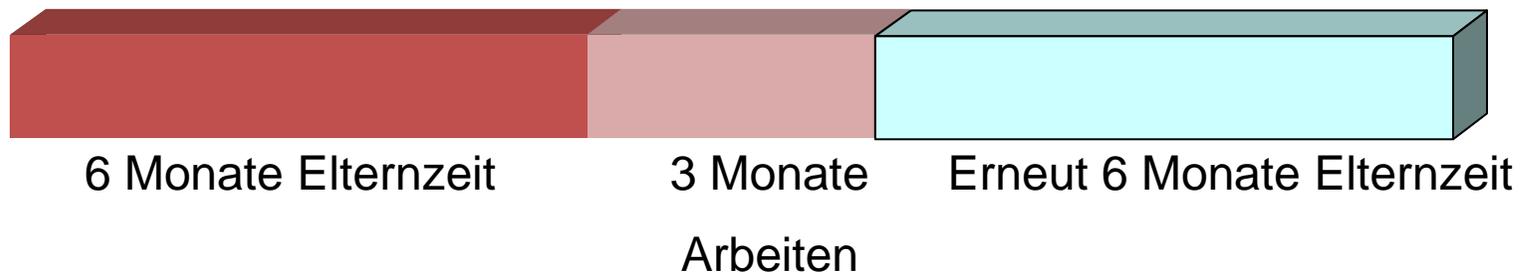
- schriftlich
- Festlegung für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren
- kann auf 3 Zeiträume verteilt werden
- Ankündigungsfrist von 7 Wochen (13 Wochen zwischen Alter 3-8 Jahre)
- Sonderkündigungsschutz



**Die
Erklärung
ist bindend!**

Beispiel

- Innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes
- Der Arbeitnehmer legt fest, dass er
 - die ersten 6 Monate nach der Geburt seines Kindes Elternzeit nimmt,
 - dann für 3 Monate arbeitet
 - und anschließend erneut für 6 Monate mit der Arbeit aussetzt



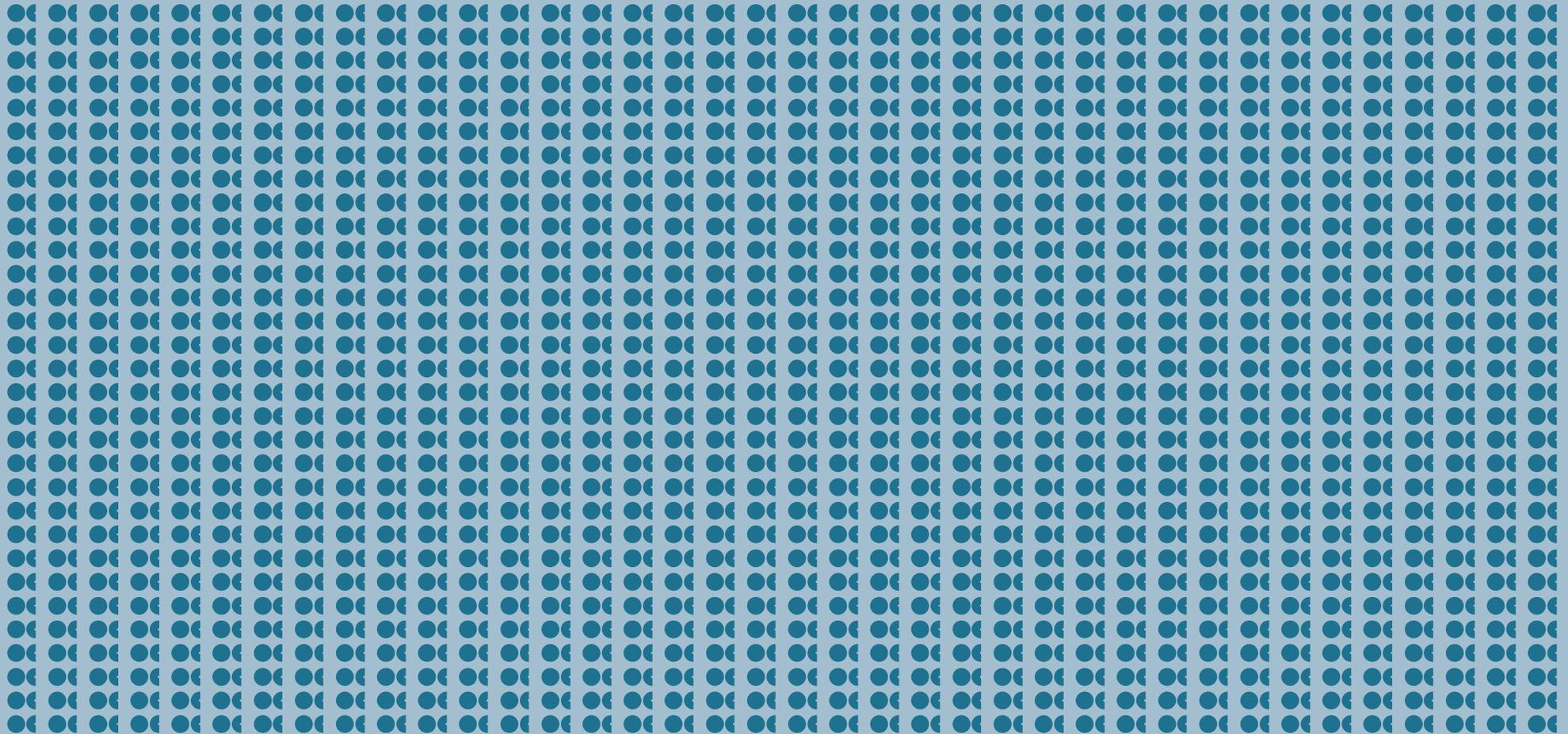
Anspruch auf Eltern-Teilzeit

- Während (!) der Elternzeit
- Arbeitgeber beschäftigt >15 Arbeitnehmer (ohne Azubis)
- Arbeitsverhältnis seit >6 Monaten
- Verringerung der Arbeitszeit
 - Für min 2 Monate
 - Zwischen 15-30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt
- Antragsfrist 7 Wochen (13 Wochen/Alter 3-8 Jahre)
- Keine **dringenden betrieblichen Gegengründe**



Elternteilzeit
ist schwer
abzulehnen

b) Pflegezeit nach PflegeZG



Ziele des Pflegezeitgesetzes

- Ziel des Gesetzes ist
 - Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen
 - die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern

Möglichkeiten der Pflegezeit

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

- berechtigt, **kurzzeitig** auszusetzen
- wegen eines plötzlichen familiären Pflegefalls
- Keine Ankündigungsfrist
- **Keine grds. Vergütungsfortzahlung (aber ggf. § 616 BGB)**
- **max. 10 Arbeitstage**
- Sonderkündigungsschutz

Freistellung (§ 3 PflegeZG)

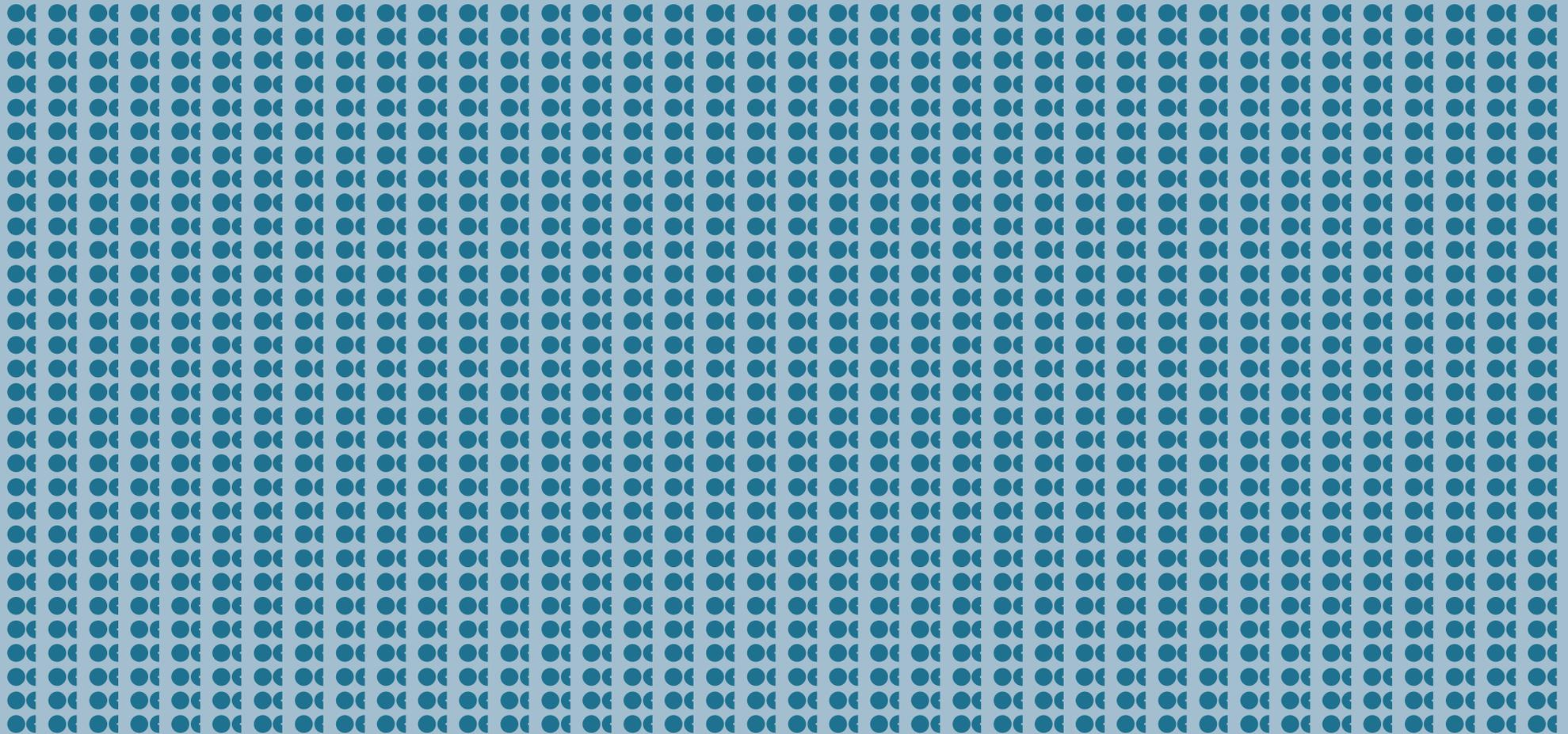
- Pflegezeit = befristete **Freistellung**
- zur Pflege **max. 6 Monate**, zur Sterbebegleitung **3 Monate** pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- **Kein Arbeitsentgelt**
- 10 Werkstage Ankündigungsfrist
- Arbeitgeber ab >15 Beschäftigte
- Sonderkündigungsschutz

Pflegezeit

- Pflegezeit unter verringerter Arbeitszeit = Teilzeit
 - Arbeitnehmer muss den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit mitteilen
 - Schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber

 - Anspruch der Arbeitnehmer auf **Teilzeit** durchsetzbar, wenn
 - **Keine dringenden betrieblichen Gegengründe (Abs. 4)**
 - **Minderjährige Pflegebedürftige (Abs. 5)**
 - **Sterbebegleitung (Abs. 6)**
-

c) Familienpflegezeit nach FPfZG



Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)

Teilzeitanspruch

- zur Betreuung minderjähriger Angehöriger oder zur Pflege von Angehörigen
 - = befristete, teilweise Freistellung **max. 24 Monate**
 - **Mindestarbeitszeit 15 Stunden** Wöchentlich im Monatsdurchschnitt
 - Arbeitgeber ab **>25 Beschäftigte** ohne Azubis
 - Ankündigungsfrist **8 Wochen**
 - Sonderkündigungsschutz
 - Nur anteiliges Teilzeitentgelt vom Arbeitgeber, staatliche Förderung durch zinsloses Darlehen möglich
 - Im Zweifel: Pflegezeit nach PflegeZG statt Familienpflegezeit nach FPfZG
-

d) Teilzeitanspruch nach TzBfG

Anspruch auf Arbeitszeitverringerung, wenn...

... das
Arbeitsverhältnis länger als **6 Monate**
ununterbrochen
bestanden hat

... der
Arbeitgeber
mindestens 15
Arbeitnehmer
beschäftigt

... Antrag
mindestens 3
Monate vor
Beginn

Anspruch auf Arbeitszeitverringerung

- Unbefristete (=dauerhafte) Teilzeit
 - Grundsätzlich: Einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit
 - Ablehnungsrecht des Arbeitgebers aus **betrieblichen Gründen**
 - Umfang der Verringerung: gesetzlich nicht beschränkt
 - Vergütung:
 - Anteilige Verminderung der vereinbarten Vergütung
 - Bei nicht teilbaren Leistungen: Vereinbarung erforderlich
-

Arbeitszeitverlängerung, wenn...

... ein zu
**besetzender freier
Arbeitsplatz**
besteht

... der Arbeitnehmer
für den zu
besetzenden
Arbeitsplatz
geeignet ist

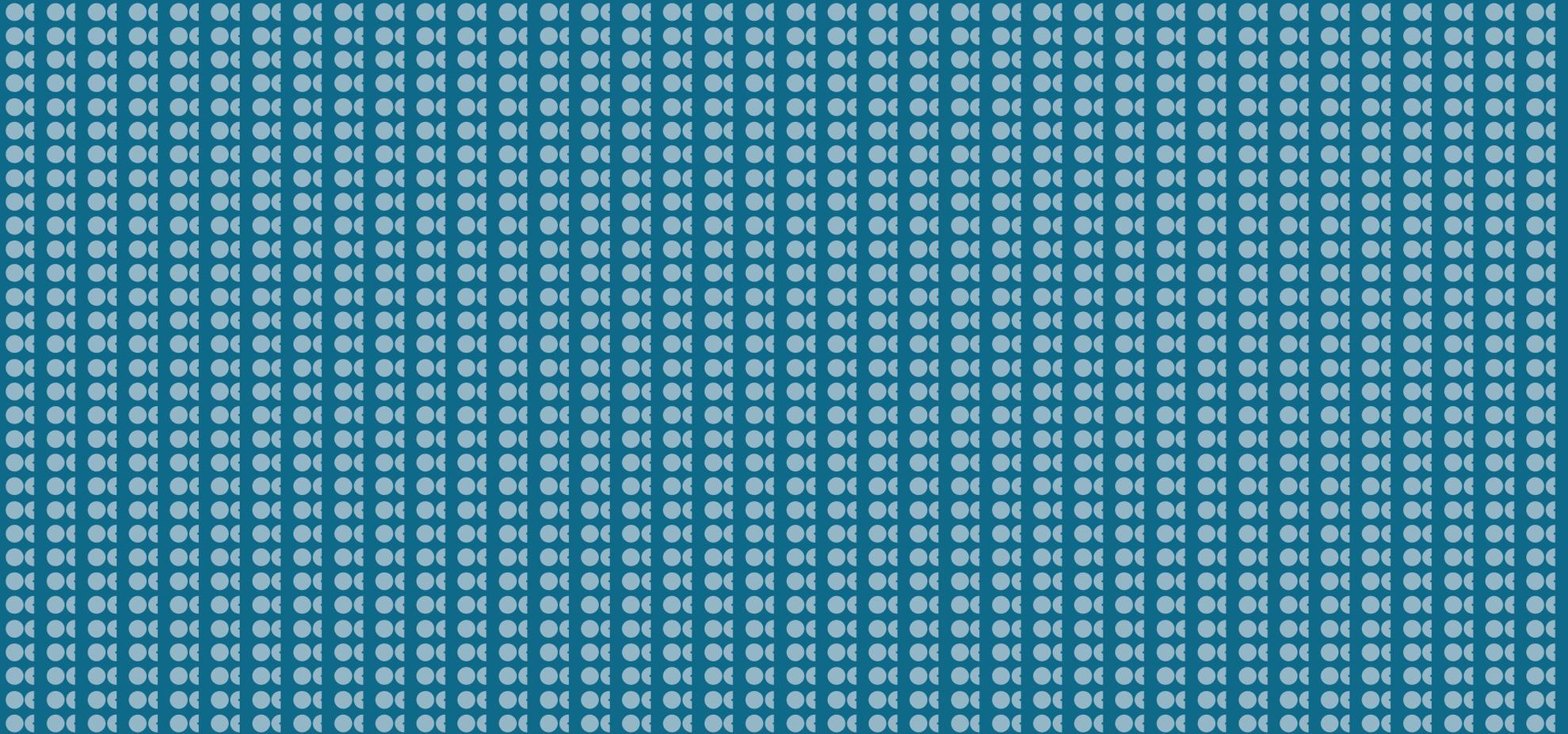
... **keine drin-
genden betrieb-
lichen Gründe**
oder
Arbeitszeitwünsche
Anderer
entgegenstehen

e) „Sonderurlaub“

Verhinderung aus persönlichen Gründen („Sonderurlaub“)

- Bei **vorübergehender** Verhinderung
 - Persönliche Gründe u.a.
 - Akute Arzttermine während der Arbeitszeit
 - Eigene Hochzeit, Sterbefälle naher Angehöriger
 - „Kind-Krank-Tage“
 - Unterbliebene Arbeitsleistung nur wegen persönlichem Leistungshindernis
 - Kein Verschulden des Arbeitnehmers
 - **Bezahlte** Freistellung von der Arbeitspflicht nach § 616 BGB
 - Gesetzliche Regelung ist im Arbeitsvertrag abdingbar
 - Betriebliche / Tarifliche Regelungen des „Sonderurlaubs“
-

Noch Fragen? Gerne!



Kontakt



Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel

T +49 221 51084-118

F +49 221 51084-119

sonja.riedemann@osborneclarke.com