

Haben Minijobber auch Rechte? Ist eine Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber möglich?

Wir haben Dr. Sigrid Joachimsthaler (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter www.adexa-online.de und www.bvpta.de.

© Angela Pfeiffer/ADEXA



Sigrid Joachimsthaler
ADEXA, Leiterin Presse-
und Öffentlichkeitsarbeit

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Welche Ansprüche haben 450-Euro-Kräfte in der Apotheke?

Eine PTA, die einen Minijob ausübt, gilt nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als Teilzeitbeschäftigte. Sie hat damit grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte. Das betrifft die Vergütung an Feiertagen, den vierwöchigen gesetzlichen Urlaub, die Entgeltfortzahlung bei Krankheit sowie bei Krankheit des Kindes, den Kündigungsschutz, das Mutterschaftsgeld, schriftliche Informationen über die wesentlichen Vertragsbedingungen, das Arbeitszeugnis, gesetzliche Unfallversicherung bei einem Arbeits- oder Wegeunfall und den besonderen Schutz für schwerbehinderte Menschen. Wenn Tarifbindung besteht, ist auch der tarifliche, erhöhte Urlaubsanspruch sowie die tarifliche Sonderzahlung, also das Weihnachtsgeld, im Minijob gegeben (allerdings muss letztere bereits in die Wochenstundenzahl eingerechnet werden, damit das Jahreslimit von 5400 Euro nicht überschritten wird) sowie die Freistellungsansprüche nach dem Rahmentarifvertrag. Ob man Anspruch auf Arbeitskleidung hat, kommt auf den Einzelfall an: Schutzkleidung für Rezeptur und Labor muss gestellt werden, ebenso, wenn eine bestimmte Teamkleidung vorgeschrieben ist. Gibt es nur allgemeine Vorgabe für weiße Kleidung, muss man sie gegebenenfalls selbst bezahlen.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade eine
berufspolitische
Frage?**

**Dann schreiben Sie uns -
wir greifen das Thema auf.
Umschau Zeitschriften Verlag,
DIE PTA IN DER APOTHEKE,
Tara Boehnke,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
ts.boehnke@uzv.de.**

Welche Gesundheitsleistungen kann der Arbeitgeber übernehmen?

Ein Arbeitnehmer kann von bis zu 600 Euro pro Jahr zusätzlich und steuerfrei profitieren. Eine teilweise Gehaltsumwandlung in den Freibetrag ist allerdings nicht möglich. Wird der Betrag überschritten, ist nur der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig. Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können entweder durch den Arbeitgeber selbst veranlasst oder aber durch die Kostenübernahme für die Inanspruchnahme entsprechender externer Angebote gefördert werden. Dafür muss dem Arbeitgeber aber eine Rechnung vorgelegt werden. Er darf die Kosten ersetzen für Gesundheitskurse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes, die sogenannten Primärprävention nach § 20 Abs. 1 SGB V und für die betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V. Was genau alles hierunter fällt, steht im Leitfaden „Prävention“. In diesem Leitfaden haben die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen Handlungsfelder und Qualitätskriterien für Gesundheitskurse und betriebliche Gesundheitsförderung aufgestellt. Auch gut zu wissen ist, dass bei einem Arbeitgeberwechsel nicht aufwändig aufgeteilt wird, denn der Arbeitnehmer kann bei einem unterjährigen Stellenwechsel den Freibetrag zweifach in Anspruch nehmen. Auch bei Mehrfachbeschäftigten steht der Freibetrag dem Arbeitnehmer je Arbeitgeber in voller Höhe zu.