

Wie berechnet sich ein Minijob? Wie soll man sich bei einer fristlosen Kündigung verhalten?

Wir haben Minou Hansen (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



Minou Hansen
ADEXA, Leiterin Rechtsabteilung

© privat



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Wie viele Stunden muss man für 450 Euro arbeiten?

Zunächst muss der individuelle Stundenlohn ermittelt werden. Wer schon in der Apotheke arbeitet und künftig einen Minijob hat, dividiert das aktuelle monatliche Bruttogehalt durch seine Wochenstunden und dann durch 4,33 (ein Monat hat im Schnitt 4,33 Wochen). Wer eine tarifliche Sonderzahlung erhält, dividiert sie durch 12 und addiert den Betrag zum Monatsgehalt dazu. Das ist notwendig, weil die Sonderzahlung im Minijob nicht zusätzlich ausbezahlt werden kann. Alternativ kann das 13. Gehalt in die betriebliche Altersvorsorge einbezahlt werden und wird dann nicht eingerechnet. Wer ein neues Arbeitsverhältnis beginnt, sollte sich mindestens am Tarifgehalt orientieren. Für den tariflichen Stundenlohn dividiert man das Tarifgehalt durch 173. Bei Geltung des BRTV bzw. RTV Nordrhein ist die tarifliche Sonderzahlung verpflichtend. Man rechnet dann das Tarifgehalt mal 13 und teilt durch 12. Dividiert man dieses monatliche Gehalt durch 173, erhält man den Stundenlohn. Ein Beispiel: Eine PTA in Hessen verdient ab dem 9. Berufsjahr 2.629 Euro im Monat. Einschließlich Sonderzahlung sind das 2.848,08 Euro. Der Stundenlohn inkl. Sonderzahlung beträgt 16,40 Euro. Für 450 Euro darf die PTA also höchstens 27,34 Stunden im Monat arbeiten. Das entspricht 6,31 Stunden pro Woche.

**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.**

Lohnt sich eine Klage gegen eine fristlose Kündigung?

Eine fristlose Kündigung besagt, dass das Arbeitsverhältnis sofort, also ohne Einhaltung der arbeitsvertraglich geregelten Kündigungsfrist gekündigt wird. Eine solche Kündigung ist jedoch nur möglich, wenn dem Arbeitgeber ein Abwarten der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann, weil der Arbeitnehmer massiv gegen seine arbeitsrechtlichen Pflichten verstoßen hat. In der Regel ist der fristlosen Kündigung eine Abmahnung vorangegangen. Entsprechende Gründe liegen nach Ansicht der Gerichte seltener vor als nach Ansicht der Arbeitgeber. Damit hat man oft gute Chancen gegen eine fristlose Kündigung vorzugehen. Das heißt, man sollte auf jeden Fall sofort reagieren, denn in den meisten Fällen zieht eine fristlose Kündigung auch eine Sperrfrist beim Arbeitsamt nach sich. Man kann gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht klagen. Entschließt man sich dazu, muss diese Klage innerhalb von drei Wochen nach Erhalt eingereicht werden. Dazu sollte man versuchen, vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung zu erhalten, warum man die fristlose Kündigung erhalten hat. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet diese zu übergeben. Letztendlich handelt es sich hinsichtlich der Gültigkeit oder Ungültigkeit einer außerordentlichen Kündigung meist um eine gerichtliche Einzelfallentscheidung.