

Welche Ansprüche bestehen nach der Babypause? Wie kommt es zur fristlosen Kündigung?

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.

Minou Hansen
ADEXA
Rechtsanwältin



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Kann man nach der Babypause auf Teilzeitarbeit bestehen?

Bei der Geburt eines Kindes können bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen werden. Während dieser Zeit darf man bis zu 30 Stunden in der Woche arbeiten. Dies kann sowohl beim bisherigen Arbeitgeber als auch (mit Zustimmung des „alten“ Arbeitgebers) bei einem anderen Betrieb erfolgen. Die Zustimmung dazu darf – innerhalb einer Vierwochenfrist – nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden. Einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gibt es nur stark eingeschränkt: Wer schon vor der Elternzeit in Teilzeit bis zu 30 Stunden gearbeitet hat, hat Anspruch darauf, dass dies während der Elternzeit fortgesetzt wird. Sonst gibt es einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und deren besondere Ausgestaltung nur dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt (ohne Azubis und Praktikanten). Nach Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis zu den vorherigen Konditionen wieder auf. Ein Anspruch auf Reduzierung besteht auch hier nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade
eine berufspolitische
Frage? Dann schreiben
Sie uns – wir greifen
das Thema auf.**

**Umschau
Zeitschriftenverlag,
DIE PTA
IN DER APOTHEKE,
Petra Peterle,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Was rechtfertigt eine fristlose Kündigung?

Eine fristlose Kündigung erfolgt ohne Einhaltung der für eine ordentliche Kündigung vorgeschriebenen Frist. Sie ist nur möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar macht und kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Typische Gründe, die eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen, sind beispielsweise Diebstahl, schwere Beleidigungen oder Tötlichkeiten, grundlose und beharrliche Arbeitsverweigerung oder eigenmächtiger Urlaubsantritt. Bei einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer werden zum Beispiel wiederholt unpünktliche Zahlung des Gehalts trotz Zahlungsaufforderung, Beleidigungen, Tötlichkeiten, grobe Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen oder sexuelle Belästigung als ausreichende Gründe angesehen. Eine fristlose Kündigung muss immer schriftlich (nicht per E-Mail) erfolgen. Auch muss das Kündigungsschreiben selbst keine Angabe zum Grund haben. Allerdings muss der Kündigende auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.