

## Ist Krankheit ein Kündigungsgrund? Wer darf wann in den Urlaub?

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](http://www.adexa-online.de) und [www.bvpta.de](http://www.bvpta.de).

**Minou Hansen**  
ADEXA  
Leiterin Rechtsabteilung



**Bettina Schwarz**  
BVpta  
Geschäftsführerin



### **Kann man während einer Krankphase gekündigt werden?**

Leider bietet eine Erkrankung keinen Schutz vor einer Kündigung. Auch eine Mitarbeiterin im Krankenstand ist vor einer ungerechtfertigten Kündigung nur geschützt, wenn in ihrem Betrieb das Kündigungsschutzgesetz gilt. Also wenn mehr als zehn Mitarbeiter in der Apotheke beschäftigt sind (bestand das Arbeitsverhältnis schon vor 2004: mehr als fünf Alt-Arbeitsverhältnisse). In diesem Fall darf eine Apothekenleitung nur betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder personenbedingt kündigen.

Eine Kündigung wegen der Erkrankung, weil man also meint, die Mitarbeiterin sei entweder so lange oder so schwer erkrankt, dass sie für die Apotheke nicht mehr tragbar sei, ist nur ganz eingeschränkt möglich. So muss unter anderem eine negative Gesundheitsprognose vorliegen und der Arbeitgeber muss im Zweifelsfall ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Eine Kündigung aufgrund einer Erkrankung dürfte nur in Ausnahmefällen wirksam sein. Die Krankheit schützt aber nicht vor einer Kündigung aus anderen – betrieblichen oder verhaltensbedingten – Gründen.

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

**Unsere Adresse:  
Umschau  
Zeitschriftenverlag,  
DIE PTA  
IN DER APOTHEKE,  
Petra Peterle,  
Marktplatz 13,  
65183 Wiesbaden,  
oder per E-Mail an  
[p.peterle@uzv.de](mailto:p.peterle@uzv.de)**

### **Kollision bei Urlaubsplanung – wer muss auf wen Rücksicht nehmen?**

Die Festlegung der Urlaubszeit obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber. Dies heißt allerdings nicht, dass er die Urlaubszeiten ganz ohne Rücksichtnahme auf die Arbeitnehmer vorschreiben kann. Er muss zum einen die Urlaubsplanung so rechtzeitig vornehmen, dass den Mitarbeitern ausreichend Zeit für diesbezügliche Vorbereitung wie Reisebuchungen oder familiäre Absprachen bleibt. Zum anderen sind die individuellen Wünsche der Angestellten zu berücksichtigen und gegen die betrieblichen Belange sowie die Urlaubswünsche der Kollegen abzuwägen. Immer wieder kommt es vor, dass mehrere Mitarbeiter an denselben Tagen freinehmen möchten. In vielen Betrieben würde hierdurch der reguläre Arbeitsbetrieb ins Wanken geraten. In diesen Fällen werden immer die so genannten „sozialen Gesichtspunkte“ herangezogen um zu entscheiden, wem Vorrang gewährt wird. Hierzu zählen zum Beispiel das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit oder der Gesundheitszustand der Mitarbeiter. Auch die Anzahl und das Alter schulpflichtiger Kinder oder der Urlaub anderer Familienangehöriger sollte Beachtung finden, da für einen Angestellten unter Umständen hierdurch keine anderen Urlaubszeiten als die gewünschten in Frage kommen.