

Steht jeder PTA Urlaubsgeld zu? Mit Kopftuch nur im Backoffice?

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

Haben PTA ein Recht auf Urlaubsgeld?

Ob Sie einen Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung haben, hängt davon ab, ob bei Ihnen Tarifbindung über die Mitgliedschaft bei ADEXA besteht oder Sie die Geltung des Tarifvertrages in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben. Laut Bundesrahmentarifvertrag beziehungsweise Rahmentarifvertrag Nordrhein steht Ihnen dann ein 13. Gehalt in Höhe Ihres tariflichen Bruttomonatsverdienstes zu (d. h. ohne einen etwaigen übertariflichen Anteil). Ob Ihr Arbeitgeber Ihnen diese Sonderzahlung wie ein „Urlaubsgeld“ oder „Weihnachtsgeld“ – also im Sommer oder aber spätestens mit dem Novembergehalt – auszahlt, ist seine Entscheidung. Es wäre auch möglich, die Zahlung aufzusplitten. Wenn Sie im Laufe des Jahres in eine höhere tarifliche Berufsjahresgruppe wechseln, ist diese für die gesamte Sonderzahlung maßgeblich. Anders ist es, wenn sich im Verlauf des Kalenderjahres Ihre Stundenzahl und dadurch Ihr Gehalt erhöht: Dann muss der Inhaber das Jahresmittel berechnen. Unabhängig von der tariflichen Sonderzahlung könnten Sie auch einzelvertraglich ein Urlaubsgeld in beliebiger Höhe vereinbaren. Allerdings werden solche Sonderzahlungen zwar auf die Höhe von Arbeitslosengeld und Krankengeld angerechnet, zählen aber nicht beim Elterngeld und Mutterschaftsgeld.

**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.**

Darf das Tragen eines Kopftuches verboten werden?

Die Frage kann man erst einmal mit „Nein“ beantworten. Der Arbeitgeber kann zwar grundsätzlich durch seine Weisungsbefugnis festlegen, wie man zum Dienst zu erscheinen hat, aber generell darf das Tragen eines Kopftuches als Ausdruck einer Glaubenszugehörigkeit nicht verboten werden. Es gibt aber Ausnahmen und Regelungen, die ein Verbot jeglicher religiöser Symbole am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Somit auch das Tragen eines Kopftuches. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann der Arbeitgeber das Tragen verbieten, wenn eine ausdrückliche Regelung im Betrieb besteht, dass sämtliche religiösen Symbole verboten sind und dem Kunden gegenüber politische und weltanschauliche Neutralität gewahrt werden soll. Dazu zählt auch der direkte Kundenkontakt in der Apotheke. Das heißt im Umkehrschluss, dass dann auch keine anderen religiösen Symbole getragen oder am Arbeitsplatz aushängen dürfen. Sollte also eine andere Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit offen ein Kreuz an einer Kette tragen, und so dem christlichen Glauben Ausdruck verleihen, dann wäre es nicht rechtens, das Kopftuch zu verbieten. Auch nicht am HV-Tisch.

Auf die Flasche, fertig – läuft!

NEU



Ihre sportliche Empfehlung: Doppelherz system MAGNESIUM 375 LIQUID

- **Sofort trinkfertig** mit 375 mg Magnesium
- 337 mg **Magnesium-Citrat**,
38 mg **Magnesium-Chelat**
- Erfrischender **Orange-Lemon-Geschmack**
- Gute **Bioverfügbarkeit**



 **NUR IN DER
APOTHEKE**

PZN: 15301977 (10 Trinkfläschchen)
PZN: 15302020 (30 Trinkfläschchen)



system