

SIND MINIJOBBER NUR BESSERE AUSHILFEN?

Auch, wenn eine PTA auf 450-Euro-Basis arbeitet, hat sie natürlich Rechte und Ansprüche. Konstruieren wir doch mal einen Fall rund um die arbeitsrechtlichen Probleme mit den Themen Minijob, Schwangerschaft und Kündigung.

Dr. Sigrid Joachimsthaler
Leitung
Presse/Öffentlichkeitsarbeit
ADEXA



© Angela Pfeiffer

Eine langjährig in Vollzeit beschäftigte PTA arbeitet nach der Elternzeit mit dem ersten Kind in Teilzeit und nimmt nach dem zweiten Kind einen Minijob in der gleichen Apotheke an. Hier ist sie nur noch in der Verblisterung tätig. Als sie ihre dritte Schwangerschaft ankündigt, sagt ihr die Apothekenleitung, dass sie nicht mehr kommen soll. Auch ihr Minijob-Gehalt wird von der Apothekenleitung nicht mehr ausgezahlt. Nach einer Auseinandersetzung wird ihr dann angeboten, künftig im HV auf 450-Euro-Basis zu arbeiten.

Grundsätzlich ist dazu zu sagen: Wer einen Minijob ausübt, ist nach dem Gesetz in den meisten Punkten den Teilzeitbeschäftigten gleichgestellt. Spricht ein Arbeitgeber zum Beispiel aufgrund der Schwangerschaft in der Pandemie ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus, weil er die schwangere Mitarbeiterin nicht so einsetzen kann, dass die werdende Mutter

und das ungeborene Kind ausreichend geschützt sind, muss er sie weiterbezahlen (er bekommt aber nach dem Umlageverfahren U2 eine Erstattung). Und eine Kündigung in der Schwangerschaft scheidet natürlich auch bei einer Minijobberin aus!

Wäre die PTA nicht schwanger, so wären für die Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber die Jahre seit Beginn der Vollzeitstelle anzurechnen. Denn auch in diesem Punkt gelten für Minijobs keine anderen Bedingungen. Bei einer über zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit beispielsweise wären es fünf Monate zum Ende des Kalendermonats. Gilt für die Apotheke beziehungsweise den Filialverbund das Kündigungsschutzgesetz, dann gilt es auch für die Minijobber. Bei der Frage nach dem Wechsel des Arbeitsbereichs müsste man einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen: Ist dort kein spezielles Einsatzgebiet festgelegt, liegt diese Entscheidung tatsächlich im Weisungsrecht der Apothekenleitung.

Solche unschönen Fälle sind leider keine Rarität. Häufig werden Minijobberinnen ihre gesetzlichen Rechte und tariflichen Ansprüche vor-enthalten: zum Beispiel das Mutterschaftsgeld, die Gehaltsfortzahlung an Feiertagen sowie bei eigener Krankheit oder Krankheit des Kindes, aber auch der Anspruch auf bezahlten Urlaub. Strittig ist nicht selten auch die Berechnung der zu leistenden Arbeitszeit auf Basis des persönlichen Stundenlohns. Hier muss bei Tarifbindung das richtige Berufsjahr zugrunde gelegt werden. Das kann bei wechselnder Teilzeit und familiär bedingten Pausen durchaus kompliziert sein. Und auch die tarifliche Sonderzahlung muss mit eingerechnet werden, damit die jährliche Höchstgrenze von derzeit 5400 Euro nicht überschritten wird. ADEXA-Mitgliedern hilft hier die Rechtsberatung.

Ein Hinweis: Mit der von der Bundesregierung geplanten Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro zum Oktober 2022 soll auch der Grenzwert für Minijobs von 450 Euro auf 520 Euro steigen (das entspricht dann einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden). Für PTA mit Minijob in der Apotheke heißt das: Sie könnten ab Oktober – in Absprache mit der Apothekenleitung – ihre Arbeitszeit und entsprechend ihr Minijob-Gehalt auf 520 Euro erhöhen. ■

SIE SIND UNS WICHTIG!

Stellt sich in Ihrem Arbeitsalltag gerade eine Frage, die Sie ADEXA stellen möchten? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriftenverlag GmbH, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. ADEXA berät und unterstützt ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.adexa-online.de.