

Wann ist eine betriebsbedingte Kündigung rechtens? Gibt es Urlaub trotz langer Krankheit?

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 adexa-online.de und www.bvpta.de

Minou Hansen
ADEXA
Leiterin Rechtsabteilung



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Welcher Urlaubsanspruch besteht bei längerer Krankheit?

Wer dauerhaft erkrankt und nicht arbeiten kann, verliert in dieser Zeit nicht einfach seinen regulären Anspruch auf Erholungsurlaub. Allerdings gibt es dabei eine Beschränkung: Kann Urlaub aufgrund einer langen Erkrankung nicht genommen werden, verfällt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Jahres. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom August 2012 festgelegt. Damit ist der Übertragungszeitraum für Betroffene einerseits länger als bei gesunden Angestellten. Denn letztere können Resturlaub normalerweise höchstens im ersten Quartal des Folgejahres beanspruchen, wenn es ihnen aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich war, alle Urlaubstage im laufenden Jahr zu nehmen. Man kann andererseits aber auch nicht unbegrenzt Ansprüche ansammeln, die man sich dann etwa beim Ausscheiden aus dem Betrieb vom Arbeitgeber auszahlen lassen könnte. Zwei Beispiele: Für Urlaub aus dem Jahr 2016 würde der Anspruch am 1. April 2018 verfallen. Und wer in diesem Jahr langfristig erkrankt und daher seine Urlaubstage nicht nutzen kann, für den wäre der 1. April 2019 die Verfallsfrist für den diesjährigen Urlaubsanspruch.

**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**

Wann kann der Chef eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen?

Viele Arbeitgeber geben bei einer Kündigung oftmals betriebsbedingte Gründe an. Eine solche betriebsbedingte Kündigung kann vielfältige Ursachen haben und kommt beispielsweise in Fällen zum Tragen, bei denen Apotheken oder deren Filialen aufgrund einer Betriebsaufgabe geschlossen werden oder der Apotheker die Apotheke personell umstrukturiert. Auch die Betriebsstilllegung aufgrund einer Insolvenz kann ein Grund für sein.

Für die Wirksamkeit der Kündigung besteht die Rechtsprechung auf, das Vorliegen folgender vier Gründe: Es müssen betriebliche Grundlagen gegeben sein, die den personellen Bedarf verringern. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung, beispielsweise in einer anderen Filiale, darf nicht gegeben sein. Neben der Berücksichtigung aller sozialen Gesichtspunkte muss der Arbeitgeber zudem seine Interessen der Beendigung denen seines Arbeitgebers, dem natürlich an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gelegen sein wird, abwägen und zu dem Schluss kommen, dass seine Interessen überwiegen. Erst wenn diese vier Voraussetzungen erfüllt sind, ist die betriebsbedingte Kündigung auch solcher Mitarbeiter wirksam, die sonst durch das Kündigungsschutzgesetz abgesichert wären.