

Muss man Stundenkürzungen hinnehmen? Darf das Weihnachtsgeld gekürzt werden?

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



Darf der Chef bei wirtschaftlichen Engpässen die Stunden kürzen?

Die wöchentliche Arbeitszeit und damit auch das Bruttogehalt sind wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrags. Wenn die Apothekenleitung meint, die Stundenzahl kürzen zu müssen, muss sie sich in Bezug auf Arbeitszeit und Gehalt mit der PTA einigen. Die neuen Bedingungen müssen dann als „Abänderung“ oder „Anhang“ zum Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden. Allerdings wird es nicht immer möglich sein, eine Lösung zu finden, mit der beide Seiten zufrieden sind. Für viele Mitarbeiter gibt es eine Untergrenze, ab der sie sich weitere Zugeständnisse schlicht nicht leisten können. Dann bleibt der Apothekenleitung, sofern sie bei der Stundenkürzung bleiben will, nur die Möglichkeit, ihre Entscheidung im Wege einer Änderungskündigung durchzusetzen: Das bedeutet rechtlich eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu geänderten Bedingungen abzuschließen. Die Änderungskündigung muss unter Einhaltung der Kündigungsfristen erfolgen und sollte auf jeden Fall rechtlich überprüft werden. ADEXA-Mitglieder wenden sich am besten umgehend an die Rechtsabteilung.

**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,
Otto-Volger-Straße 15,
65843 Sulzbach,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Kann der Chef das Weihnachtsgeld einfach kürzen oder ganz streichen?

Für Arbeitsverhältnisse nach Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) gilt: Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von einhundert Prozent seines tariflichen Monatsverdienstes. Auch wer übertarifliches Gehalt erhält, hat nur Anspruch auf die Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Tarifgehaltes. Der Arbeitgeber kann die Sonderzahlung auf bis zu 50 Prozent kürzen. Diese Entscheidung muss jedoch auf Grundlage der wirtschaftlichen Kennzahlen erfolgen, was im Streitfall auch nachzuweisen ist. Ist eine Sonderzahlung (unabhängig vom BRTV) ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt, darf eine Reduzierung nicht einseitig vorgenommen werden. Bei Arbeitsverhältnissen, die sich nicht nach BRTV richten, besteht ein Anspruch nur, wenn er ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Solche Zahlungen sind generell freiwillig. Allerdings kann eine freiwillige Zahlung durch „betriebliche Übung“ zu einem festen Anspruch werden. Nach einer dreimaligen gleichen oder gleich berechneten Sonderzahlung muss diese auch im folgenden Jahr gezahlt werden. Eine Streichung oder Kürzung ist dann nur im Einvernehmen möglich.