

Wem steht Weihnachtsgeld zu? Ist man unkündbar, während man krank ist?

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

Kann das Weihnachtsgeld einfach gestrichen werden?

Viele PTA haben sich Ende November über ein finanzielles Plus gefreut, das für die Ausgaben zu den Feiertagen gerade recht kommt. Bei anderen war der Blick auf den Gehaltszettel weniger erfreulich. Hier einige Infos zum sogenannten 13. Gehalt: PTA, für deren Arbeitsverhältnis der Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) oder der RTV Nordrhein gilt, haben Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung – egal, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Die Sonderzahlung entspricht dem jeweiligen tariflichen Bruttomonatsverdienst zum Zeitpunkt der Auszahlung und wird manchmal auch als Weihnachtsgeld bezeichnet. Denn sie muss spätestens mit dem Novembergehalt ausgezahlt werden. Die Apothekenleitung kann sie aber auch in Teilbeträgen auszahlen. Ändert sich die Höhe des tariflichen Gehalts im laufenden Jahr, weil sich die regelmäßige Stundenzahl erhöht beziehungsweise reduziert hat, wird der Jahresdurchschnitt herangezogen. Der Anspruch entsteht aber erst, wenn das Arbeitsverhältnis in der betreffenden Apotheke beziehungsweise dem Filialverbund länger als sechs Monate dauert! Eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen und um höchstens 50 Prozent möglich. Hier lohnt sich ein Blick in den BRTV beziehungsweise RTV (§ 18) auf der ADEXA-Website.

**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.**

Kann man während einer Krankphase gekündigt werden?

Einem krankgeschriebenen Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber unter denselben Voraussetzungen kündigen wie allen anderen, aus betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen. Kündigungsschutz hat man auch in diesem Fall nur durch das Kündigungsschutzgesetz. Es greift, wenn man länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber angestellt ist und wenn dieser regelmäßig mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigt. Die Erkrankung als Begründung für die Kündigung heranzuziehen, geht nur in Ausnahmefällen. Entscheidend für eine krankheitsbedingte Kündigung ist immer eine negative Gesundheitsprognose. Das heißt, es ist in nächster Zukunft nicht damit zu rechnen, dass der Arbeitnehmer wieder voll einsatzbereit ist und seine arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen kann. Gleichzeitig muss der Ausfall des Arbeitnehmers zu einer nachweislich erheblichen Beeinträchtigung des Betriebsablaufs führen, zumindest eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber darstellen. Es muss zudem ausgeschlossen sein, dass der Arbeitnehmer eventuell in einem anderen Bereich weiterbeschäftigt werden kann. Bei der krankheitsbedingten Kündigung muss auch der Sonderkündigungsschutz beachtet werden, der für schwerbehinderte oder schwangere Mitarbeiter gilt.