

# Wie vermeidet man Kollisionen bei der Urlaubsplanung? Was hat sich durch das neue Mutterschutzgesetz geändert?

Wir haben Tanja Kratt (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](http://www.adexa-online.de) und [www.bvpta.de](http://www.bvpta.de).



**Tanja Kratt**  
ADEXA  
Zweite Vorsitzende und Tarifexpertin



**Bettina Schwarz**  
BVpta, Geschäftsführerin

## Wer muss auf wen Rücksicht nehmen?

Details zur Urlaubsplanung sind im Bundesrahmentarifvertrag (§11 BRTV) beziehungsweise im Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter im Kammerbezirk Nordrhein (§11 RTV Nordrhein) zu finden. Demnach haben Vorgesetzte die Wünsche von Angestellten bei der Urlaubsplanung zu berücksichtigen. Es gibt jedoch ein paar Einschränkungen: Chefin oder Chef sollten bei ihren Entscheidungen soziale Aspekte berücksichtigen. Die Mutter mit schulpflichtigen Kindern wird also eher während der Ferienzeiten frei bekommen als ihr Kollege ohne Nachwuchs. Belange des Betriebs spielen ebenfalls eine Rolle. In vielen Apotheken herrscht während des Weihnachtsgeschäfts strikte Urlaubssperre. Auch ansonsten sind Einschränkungen möglich, um spezielle Bereiche wie das Sterillabor oder die Blisterabteilung immer zu besetzen. Um besser zu planen, können Zeiträume zu Beginn oder zum Ende des Jahres festgelegt werden, in denen Angestellte ihre Urlaubsanträge einzureichen haben. Für die Entscheidung bleiben dem Arbeitgeber laut BRTV beziehungsweise RTV Nordrhein maximal vier Wochen Zeit.

**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](mailto:ts.boehnke@uzv.de).**

## Haben Schwangere jetzt mehr Rechte?

Das Mutterschutzgesetz wurde Anfang letzten Jahres den veränderten Bedingungen und Anforderungen der Arbeitswelt angepasst. Es gilt jetzt erstmals auch für Schülerinnen und Studentinnen. Das bedeutet, dass man zur Schule oder Uni gehen kann, allerdings von Klausuren befreit ist. Neuerungen gibt es auch bei der Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie bei der Nachtarbeit. Letztere bleibt nach 22 Uhr weiterhin verboten. Aber, Schwangere dürfen nun auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten, allerdings nicht allein. Ebenfalls darf die Schwangere zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten. Voraussetzung ist jedoch, dass die Schwangere, ihr Arzt und die zuständige Aufsichtsbehörde ihre Zustimmung geben. Der Arbeitgeber musste bis Ende 2018 jeden Arbeitsplatz untersuchen, ob dieser auch sicher genug ist, dass dort eine Schwangere arbeiten kann. Sollte sich der Arbeitgeber nicht an die Regeln und Pflichten, die aus dem Mutterschutzgesetz resultieren, halten, muss er ab jetzt mit einer Geldbuße rechnen. Sollte er sogar vorsätzlich und fahrlässig gegen diese Regelungen handeln, muss sogar mit Freiheitsstrafen gerechnet werden.