

Können in der Ferienzeit Minusstunden angeordnet werden? Wie weit geht das Betriebsgeheimnis?

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
Rechtsanwältin

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Wie ist das mit dem Jahresarbeitszeitkonto?

Wenn von der Apothekenleitung Überstunden angeordnet wurden, müssen diese laut Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) mit dem Gehalt für den auf die Leistung folgenden Monat ausgezahlt werden. Entscheidet sich ein Arbeitgeber für den Ausgleich in Form von Freizeit, soll dieser im Folgemonat gewährt werden. Erfolgt dieser Ausgleich nicht fristgerecht, müssen die Ansprüche spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, damit sie nicht verfallen. Angeordnete Minusstunden kann es ohne Lohnausgleich nur geben, wenn ein Jahresarbeitszeitkonto (JAZK) nach § 4 BRTV schriftlich vereinbart wurde. Im Rahmen eines JAZK kann dagegen bei Vollzeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 29 bis 48 Stunden verlangt werden, wenn die Arbeitszeit im Kalenderjahr durchschnittlich 40 Stunden beträgt. Mit Teilzeitbeschäftigten kann eine wöchentliche Arbeitszeit von 75 bis 130 Prozent ihrer vertraglichen Arbeitszeit vereinbart werden, die ebenfalls zum Jahresende ausgeglichen sein soll. Die tatsächliche Arbeitszeit soll dabei jeweils spätestens zwei Wochen vorher angekündigt werden. Während für Überstunden über 40 Stunden hinaus Mehrarbeitszuschläge fällig werden, können beim JAZK Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinausgehen, ohne Zuschlag abgerechnet werden. Dies gilt jedoch nicht für etwaige Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit von PTA.

**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.**

Was darf man zuhause erzählen?

Unsere Arbeit bestimmt einen Großteil unseres Alltags. Also ist es verständlich, dass man sich in seiner Freizeit etwa mit dem Partner oder Freunden über die Arbeit austauscht. Dabei dürfen jedoch keine Betriebsgeheimnisse ausgeplaudert werden. Doch was ist ein Betriebsgeheimnis? Gemeint sind damit Tatsachen im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb, die nicht offenkundig sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes rechtliches oder wirtschaftliches Interesse hat. Das sind beispielsweise Kundendaten, Betriebspläne, Preisberechnungen sowie Vereinbarungen mit Lieferanten. Im Personalbereich sind es die Gehälter oder besondere Absprachen, die der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter getroffen hat. Generell kann der Arbeitgeber durch eine Verschwiegenheitserklärung im Arbeitsvertrag, den Mitarbeiter zur Geheimhaltung verpflichten. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Betriebsgeheimnisse auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geheim bleiben sollten. Das heißt, dass man mit den neuen Kollegen nicht über Interna des alten Arbeitsplatzes sprechen sollte. Gibt man Betriebsgeheimnisse an Dritte weiter, egal ob versehentlich oder vorsätzlich, dann kann das schwerwiegende Konsequenzen haben, sogar bis hin zur fristlosen Kündigung. Allerdings ist auch der Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet. Er darf persönliche Daten seiner Mitarbeiter nicht unberechtigt weitergeben.