

WELCHE BESONDEREN REGELUNGEN GELTEN WÄHREND DER PROBEZEIT?

Wenn eine oder beide Parteien – PTA und Apothekenleitung – nicht zufrieden sind, soll das Arbeitsverhältnis in der Probezeit schnell und unkompliziert wieder gelöst werden. Gibt es das auch bei einer Übernahme aus dem PTA-Praktikum?

Minou Hansen
Rechtsanwältin,
ADEXA – Die Apotheken-
gewerkschaft



© Angela Pfeiffer/ADEXA

Die Probezeit soll dem gegenseitigen Kennenlernen dienen, in dieser Zeit gilt für beide Seiten eine verkürzte Kündigungsfrist. Nach den gesetzlichen Bestimmungen beträgt die Kündigungsfrist dann zwei Wochen – und zwar für maximal sechs Monate. Es können allerdings auch kürzere Probezeiten vereinbart werden, beispielsweise drei Monate. Hat eine der beiden Seiten nach einer vereinbarten dreimonatigen Probezeit noch Zweifel, kann diese einvernehmlich um bis zu weitere drei Monate verlängert werden.

Ist der Bundesrahmentarifvertrag oder der Rahmentarifvertrag Nordrhein für das Arbeitsverhältnis anzuwenden, gilt grundsätzlich eine Probezeit von nur drei Monaten mit einer Kündigungsfrist von einer Woche (§ 19 BRTV bzw. RTV NR). Zwar kann diese tarifliche Probezeit auch auf bis zu sechs Monate verlängert werden, dann verlängert sich

aber auch die Kündigungsfrist auf zwei Wochen. Zulässig ist es prinzipiell auch, schon für die Probezeit eine längere Kündigungsfrist für beide Seiten zu vereinbaren.

Aber Achtung: Auch wenn man seine dreimonatige Probezeit erfolgreich absolviert hat, greift das Kündigungsschutzgesetz erst, sobald man mehr als sechs Monate in der Apotheke beschäftigt ist.

Wenn eine PTA während der Probezeit länger arbeitsunfähig krank ist, wird diese Zeit nicht automatisch hinten angehängt. Eine Verlängerung muss auch in solch einem Fall von den Vertragsparteien vereinbart werden. Ungünstig ist es, ein Arbeitsverhältnis anzutreten, das für die Dauer der Probezeit befristet ist. Wird man dann während der Befristung zum Beispiel schwanger, endet das Probearbeitsverhältnis trotzdem zum vereinbarten Endtermin. Auch Urlaub kann in der Probezeit ein Thema werden: Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub von 24 Tagen hat man erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit. Bis dahin gibt es gemäß BRTV für jeden vollen Monat Anspruch auf ein Zwölftel des tariflichen Urlaubs von 34 Tagen (Nordrhein: 33 Tage). Ob man diese Tage in der Probezeit schon verlangen sollte, ist dann eher eine strategische Frage. Denn es ist ja ratsam, sein Engagement für die Apotheke unter Beweis zu stellen. Hat man betreuungspflichtige Kinder, ist ein Urlaub in den Schulferien während der Probezeit plausibler zu begründen als der Urlaubswunsch der jungen Kollegin ohne familiäre Verpflichtungen. Hier kommt es aber sehr auf den jeweiligen Einzelfall an.

Auch wenn man schon sein PTA-Praktikum in der betreffenden Apotheke absolviert hat und sich also „kennt“, kann die Apothekenleitung für das reguläre Arbeitsverhältnis noch einmal eine Probezeit von maximal sechs Monaten verlangen. Allerdings gilt das Kündigungsschutzgesetz dann direkt nach Ablauf des sechsmonatigen Praktikums. Voraussetzung ist immer, dass in der Apotheke beziehungsweise im Filialverbund mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. ■

SIE SIND UNS WICHTIG!

Stellt sich in Ihrem Arbeitsalltag gerade eine Frage, die Sie ADEXA stellen möchten? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriftenverlag GmbH, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. ADEXA berät und unterstützt ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.adexa-online.de.