

Welche Fristen gelten zum Beschäftigungsende? Darf der Chef den Urlaub verkürzen?

Wir haben Minou Hansen (ADEXA) und Bettina Schwarz für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter adexa-online.de und www.bvpta.de

Minou Hansen
ADEXA
Leiterin Rechtsabteilung



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Gelten stillschweigend gesonderte Kündigungsfristen?

Ein Beispiel: Eine PTA hatte einen befristeten Vertrag, der nach zwei Jahren automatisch in einen unbefristeten überging. Einen neuen Vertrag hat sie aber nie bekommen. Jetzt möchte sie sich anderweitig bewerben und will wissen, wie lange ihre Kündigungsfrist ist. In dem alten befristeten Vertrag stand sechs Wochen vor Quartalsende. Gilt das stillschweigend weiter oder ist jetzt die gesetzliche Kündigungsfrist wirksam?

Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag über das Befristungsende hinaus mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, so gilt er als auf unbestimmte Zeit verlängert. Das scheint hier der Fall zu sein, sodass die PTA derzeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat.

Wenn keine neuen Bedingungen vereinbart werden, so gelten die Bedingungen des befristeten Arbeitsvertrags (mit Ausnahme der Befristung) fort. In dem geschilderten Fall müsste man schauen, ob die ungewöhnlich lange Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende tatsächlich wirksam vereinbart worden ist. Bei beiderseitiger Tarifbindung wäre sie nicht wirksam vereinbart, da in einem Arbeitsvertrag nur zu Gunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abgewichen werden darf.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade
eine berufspolitische
Frage? Dann schreiben
Sie uns – wir greifen
das Thema auf.**

**Unsere Adresse:
Umschau
Zeitschriftenverlag,
DIE PTA
IN DER APOTHEKE,
Petra Peterle,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Darf eine PTA aus dem Urlaub zurückgeholt werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer nicht verlangen, dass dieser seinen Urlaub zugunsten der Apotheke abbricht oder unterbricht. Hier hat der Gesetzgeber im Bundesurlaubsgesetz entsprechende Regelungen geschaffen, gegen die ein Arbeitgeber nicht durch eine Vereinbarung oder durch Regelungen des Tarifvertrages zu Ungunsten seines Arbeitnehmers verstoßen darf – dies gilt zumindest für den gesetzlichen Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz, welcher 24 Werk-tage anhand der Sechs-Tage-Woche beträgt und jedem Arbeitnehmer in Deutschland zusteht. Erhält der Mitarbeiter aber mehr als diesen gesetzlichen Mindesturlaub, kann der Arbeitgeber in Notsituationen, die seinen Betrieb grundlegend existenziell bedrohen – man nehme zum Beispiel einen Brandschaden oder eine Überflutung der Apotheke – ausnahmsweise von seinem Recht auf Rückruf aus dem Urlaub Gebrauch machen. Der Tarifvertrag hält zu der Frage der dem Arbeitnehmer dann entstehenden Kosten fest, dass diese dem Arbeitnehmer entstandenen Mehrkosten wie zum Beispiel die Kosten der Rückreise, anfallende Stornierungskosten, Kosten, die durch eine später als geplante Abfahrt vom Wohnort entstehen, zu ersetzen sind.

