

Welche Maßnahmen zum Datenschutz sind wichtig? Welche Möglichkeiten gibt es Überstunden zu vergüten?

Wir haben Michael van der Heuvel (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.



Michael van den Heuvel
ADEXA
Pressereferat



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin

Was muss man beim Datenschutz beachten?

Das Thema Datenschutz begleitet Apothekenangestellte auf Schritt und Tritt: Beratungsgespräche sollten diskret erfolgen, ohne dass Andere Inhalte des Gesprächs mitbekommen. Experten raten deshalb auch, Monitore aus dem Blickwinkel wartender Kunden zu drehen. Noch ein Blick auf Kassenrezepte: Beim großen Kundenansturm fehlt die Zeit, Verordnungen sofort in die Kiste des Rechenzentrums zu legen. Es empfiehlt sich, alle Vordrucke mit der Vorderseite nach unten am HV-Tisch zu stapeln. Weiter geht der datenschutzrechtliche Streifzug in Richtung Backoffice. Personalunterlagen müssen so verwahrt werden, dass sie nicht von Dritten einsehbar sind. Bleibt noch das große Thema IT. Hier greift das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Werden personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet oder genutzt, was heute in jeder Apotheke geschieht, sind zahlreiche Maßnahmen zu treffen: Zutrittskontrolle, Zugangskontrolle, Zugriffskontrolle, Weitergabekontrolle und Eingabekontrolle. Bereits Kundenkarten fallen unter das BDSG. Sind mehr als neun Kolleginnen oder Kollegen mit der automatisierten Bearbeitung personenbezogener Daten beschäftigt, muss ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter bestellt werden.

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

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

Überstundenlohn oder Freizeit- ausgleich?

Oft kommt es in der Apotheke während der Urlaubszeit oder bei Krankheit der Kollegen zu einem großen Arbeitsanfall, der dann von den verbliebenen Arbeitnehmern bewältigt werden muss. Überstunden sind dann häufig vorprogrammiert. Sind diese dann seitens des Arbeitgebers ausdrücklich angeordnet, gebilligt oder geduldet worden, steht dem Arbeitnehmer die entsprechende Vergütung hierfür zu. Der Arbeitgeber hat dann die Wahl, die geleisteten Überstunden in Form einer finanziellen Abgeltung im Folgemonat auszugleichen. Diese ist dann jedoch steuerpflichtig. Oder aber er kann dem Mitarbeiter für die geleisteten Stunden Freizeit gewähren. Der Vorteil bei dieser Variante ist, dass dafür keine Lohnsteuer anfällt. Weil Überstunden eigentlich nur dazu dienen sollen, besondere Arbeitsspitzen aufzufangen, ist für viele der Ausgleich von Überstunden durch Freizeit attraktiver als die Bezahlung von Überstundenlohn. Den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs kann der Arbeitgeber bestimmen. Welche Form des Ausgleiches auch gewählt wird: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich in dieser Frage auf eine Vergütungsform einigen und diese idealerweise schriftlich fixieren, um Missverständnisse zu vermeiden.