

Darf man während der Ausbildung Überstunden machen? Wie lange gilt der Urlaubsanspruch bei langer Krankheit?

Wir haben Michaela Freudenfeld (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.

Michaela Freudenfeld
ADEXA
Leiterin Referat Schulen & Unis



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Können für Auszubis und Praktikanten Überstunden angeordnet werden?

In den Apotheken gehören Überstunden im Ausbildungsverhältnis leider schon fast zur Normalität, wie eine entsprechende Umfrage von ADEXA ergeben hat. Dabei sind sie eigentlich gar nicht erlaubt. Denn Azubis und PTA-PraktikantInnen sind als Lernende im Betrieb und sollen nicht als „normale“ Arbeitskräfte eingesetzt werden. Ein Ausbildungszweck ist bei Überstunden kaum vorstellbar. Außerdem soll neben der Tätigkeit in der Apotheke auch Zeit fürs Lernen bleiben. Wenn Apothekenleiter mit solchen Methoden ihrem Personal-mangel begegnen wollen, kann man das schon Ausbeutung nennen. Ausnahmsweise erlaubt sind Überstunden dann, wenn sie freiwillig absolviert werden, Ausbildungszwecken dienen, ein Ausbilder anwesend ist und die Mehrarbeit entsprechend mit Zeit- beziehungsweise Geldzuschlag vergütet wird. Auch ein Notfall wie eine Überschwemmung kann Überstunden ausnahmsweise erforderlich machen, nicht aber eine krankheitsbedingte Personalknappheit. Eine ganz klare Regelung gibt es für Minderjährige: Sie dürfen einschließlich der Berufsschulzeiten nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten (§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz) und das auch nur an fünf Tagen.

**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**

Kann der Urlaubsanspruch bei Krankheit übertragen werden?

Im Bundesurlaubsgesetz § 3 ist festgehalten, dass ein Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 24 Werktagen, ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche, hat. Laut Bundesrahmentarifvertrag besteht ein Urlaubsanspruch in Höhe von 33 beziehungsweise 34 Werktagen. Wurde zwischen den Vertragsparteien ein Arbeitsvertrag ohne tariflichen Bezug geschlossen, gilt folgendes: Der Urlaub muss generell bis zum 31.12. des Jahres genommen werden. Bei Erkrankung des Arbeitnehmers kann der Urlaub bis zum 31.03. des ersten Folgejahres übertragen werden. Ist der Arbeitgeber über diesen Zeitpunkt hinaus erkrankt, kann der Urlaub weitere zwölf Monate des zweiten Folgejahres übertragen werden. Gelten für den Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages, hat der Arbeitnehmer bei anhaltender Krankheit über den 31.03. des ersten Folgejahres hinaus aber nur noch einen Anspruch auf 24 Werktage Urlaubsübertragung (entspricht dem gesetzlichen Urlaubsanspruch). Zusätzliche Werktage, die durch den Bundesrahmentarifvertrag zugesprochen werden, verfallen. In beiden Fällen gilt: Nach Ablauf des 31.03. des zweiten Folgejahres verfällt der Urlaub, den man in dem Jahr mit Beginn der Krankheit nicht nehmen konnte, vollständig.