

Wer haftet, wenn die Kasse abends nicht stimmt? Kann ein Arbeitsvertrag unwirksame Klauseln enthalten?

Wir haben Dr. Sigrid Joachimsthaler (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



Sigrid Joachimsthaler
ADEXA, Leiterin Presse-
und Öffentlichkeitsarbeit

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Müssen die Angestellten die Fehlbeträge bezahlen?

Wenn ein Fehlbetrag in einer Kasse festgestellt wird, dürfen Arbeitgeber diese Beträge nicht einfach vom Gehalt abziehen, selbst wenn in diesem Zeitraum nur eine Person an dieser Kasse gearbeitet hat und daher vermutlich für die Differenz verantwortlich ist. Es gilt hier nämlich der Grundsatz der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung: Eine volle Haftung kann nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit verlangt werden. Bei mittlerer Fahrlässigkeit gilt eine anteilige Haftung und gar keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit. Grob fahrlässig wäre es, wenn eine Angestellte die Kasse offenstehen ließe und den HV-Bereich verlassen würde und dann ein Kunde unbeobachtet in die Kasse greift. Aber auch, wenn eine Haftung in Betracht käme, müssen zusätzlich die Gesamtumstände abgewogen werden, zum Beispiel das Risiko der Tätigkeit, die Schadenshöhe und das Einkommen. In der Regel wird die Haftung für einen Kassenfehlbetrag nicht zulässig sein, wenn man den Schaden nicht absichtlich herbeigeführt hat. Falls mehrere Kolleginnen gleichzeitig an einer Kasse arbeiten oder auch in Schichten nacheinander ohne eigenen Kassenschluss, lässt sich oft gar nicht nachvollziehen, wer den Fehler verursacht hat. Auch hier ist die Forderung, dass diese Mitarbeiterinnen gemeinschaftlich anteilig haften sollen, nicht wirksam.

**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 im Arbeitsvertrag stehen?

Man findet sogar in sehr vielen Arbeitsverträgen unwirksame Vertragsklauseln, oft zu Themen wie Probezeit und Überstunden oder aber auch zu den Kündigungsfristen. Was auch immer wieder zu Irritationen führt, ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag zum Tarifgehalt. Wenn man nun schon übertariflich bezahlt wird und es gibt eine Erhöhung, steht einem diese dann ebenfalls zu? Genau hier kommt es immer wieder zu Streitigkeiten. Ein weiteres Beispiel sind die Arbeitszeiten. Hierbei sollte man sich die Frage stellen: Sichert der Vertrag meine persönlichen Arbeitszeiten auch tatsächlich ab? Normalerweise wird im Arbeitsvertrag eine bestimmte Wochenstundenzahl festgelegt. Gibt es keine weiteren Angaben, bedeutet dies, dass der Arbeitgeber nun einseitig die Arbeitszeiten auf Grundlage seiner Weisungsbefugnis festlegen kann. Ist man aber aus privaten Gründen auf feste, regelmäßige Arbeitszeiten in der Woche angewiesen, sollte man die ausgehandelten Zeiten ganz konkret im Vertrag aufnehmen. Denn oft werden in einem Vorstellungsgespräch Zusagen gemacht, die dann im schriftlichen Arbeitsvertrag nicht auftauchen und später einmal zum Problem werden können. In jedem Fall sollte man sich den Vertragsentwurf vor der Unterzeichnung mit nach Hause nehmen und ihn dort in Ruhe durchlesen. Noch besser ist es, diesen überprüfen zu lassen.