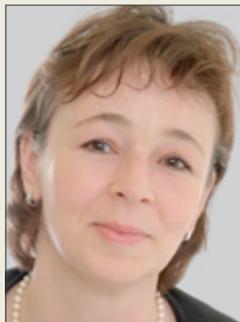


Wie sind die Kündigungsfristen geregelt? Muss man im Vorstellungsgespräch alles beantworten?

Wir haben Tanja Kratt (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.



Tanja Kratt
ADEXA
Zweite Vorsitzende



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin

Hängen Kündigungsfristen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab?

Grundsätzlich beträgt die gesetzliche Frist vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse im Apothekenbereich ist dagegen im Bundesrahmentarifvertrag beziehungsweise Rahmentarifvertrag Nordrhein eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats festgelegt. Bei langjährigen Mitarbeitern verlängert sich für den Arbeitgeber die Frist, und zwar wie folgt: Ab 5 Jahre Betriebszugehörigkeit 2 Monate, ab 8 Jahre 3 Monate, ab 10 Jahre 4 Monate, ab 12 Jahre 5 Monate, ab 15 Jahre 6 Monate, ab 20 Jahre 7 Monate, jeweils zum Monatsende. Ausbildungszeiten werden hier nicht dazugezählt. Die gesetzliche Regelung sieht auch vor, dass Zeiten der Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Geburtstag nicht berücksichtigt werden. Doch verstößt dies gegen EU-Recht, weil jüngere Arbeitnehmer benachteiligt würden. Daher wird dies von den deutschen Arbeitsgerichten bei Kündigungsschutzklagen so nicht mehr angewendet. Wenn langjährige Mitarbeiter selbst kündigen, müssen sie die verlängerten Fristen nur einhalten, falls dies ausdrücklich vertraglich vereinbart wurde.

**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,
Otto-Volger-Straße 15,
65843 Sulzbach,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Was muss eine PTA im Vorstellungsgespräch von sich preisgeben?

Es gibt diverse Fragen, auf die man als Bewerber nicht antworten muss, viele dürfen im Bewerbungsgespräch vom Arbeitgeber gar nicht erst gestellt werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschränkt das Fragerecht. Es stellt den Schutz der Persönlichkeit des Bewerbers über das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers. Hierunter fallen die Frage nach ethnischer Herkunft, Religion u. s. w. Die bekannteste Frage ist die nach der Schwangerschaft. Auch Fragen nach Krankheiten sind grundsätzlich unzulässig, wenn diese nur der generellen Auskunft über den Gesundheitszustand dienen. Betreffen sie allerdings die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf den vorgesehenen Arbeitsplatz, sieht dies anders aus. Auch die Frage nach Schwerbehinderung ist unzulässig, kann aber gestellt werden, wenn damit eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit verbunden ist. Sollte Ihnen in einem Bewerbungsgespräch eine nicht gestattete Frage gestellt werden, vergessen Sie nicht: Sie können die Antwort verweigern. Sie sollten allerdings höflich und freundlich erklären, warum Sie eine Frage nicht beantworten möchten.