

Müssen Schließzeiten später nachgearbeitet werden? Darf man in die benachbarte Apotheke wechseln?

Wir haben Christiane Eymers (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



Christiane Eymers
ADEXA, Fachanwältin für Arbeitsrecht

© privat



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Kann der Chef vorübergehend die Arbeitszeit kürzen?

Wenn im Sommer in der Apotheke wenig los ist, möchten einige Arbeitgeber Öffnungszeiten und Arbeitszeiten verkürzen. Ob dies möglich ist, hängt von der Vereinbarung mit den einzelnen Mitarbeitern ab. Ist eine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, kann der Chef das Gehalt für die fehlenden Stunden nicht einfach abziehen. Zwar bleibt ihm die Schließung selbst überlassen, solange die gesetzlichen Bestimmungen über die Dienstbereitschaft eingehalten sind. Was die Arbeitsleistung der Mitarbeiter angeht, liegt aber ein sogenannter Annahmeverzug vor und Gehaltsabzüge oder späteres Nacharbeiten sind unzulässig. Wurde die Lage der Arbeitszeit nicht fest vereinbart, könnte der Arbeitgeber die Wochenstunden auf andere Tage der gleichen Woche legen. Im Falle eines Jahresarbeitszeitkontos kann der Arbeitgeber auch weniger als die vereinbarte Wochenarbeitszeit abrufen und dies in anderen Wochen ausgleichen. Nach § 4 BRTV/RTV Nordrhein kann bei einer Vollzeitkraft die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit zwischen 29 und 48 Wochenstunden liegen, bei Teilzeitkräften zwischen 75 bis 130 Prozent der vertraglichen Wochenarbeitszeit.

**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.**

Ist eine Konkurrenzklausel im Arbeitsvertrag zulässig?

Üblicherweise hat ein Arbeitnehmer auch nach dem Beenden seines Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu bewahren, darüber hinaus ist er jedoch grundsätzlich frei in seiner beruflichen Betätigung. So ist arbeitsrechtlich nichts dagegen einzuwenden auch in eine Konkurrenz-Apotheke zu wechseln. Möchte sich ein Apotheker aber gegen dieses Risiko schützen, so kann er mit seinen Mitarbeitern eine Wettbewerbsabrede, eine sogenannte Konkurrenzklausel, vereinbaren, die es diesen untersagt, in einer Konkurrenz-Apotheke tätig zu sein. Das ist eine vertraglich geregelte, schriftlich vorliegende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die es dem Arbeitnehmer verbietet für eine begrenzte Zeit und über einen begrenzten Raum in einer anderen Apotheke zu arbeiten. Das heißt, es muss schriftlich festgehalten werden und das Konkurrenzverbot darf zeitliche und örtliche Grenzen nicht überschreiten. Lt. BRTV §19 Abs. muss sich der Arbeitgeber sogar verpflichten, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Aber auch dafür gibt es unterschiedliche Bestimmungen.