

Sind Vor- und Nacharbeiten keine Arbeitszeiten? Was ist eine betriebsbedingte Kündigung?

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

Gilt nur die Öffnungszeit als Arbeitszeit?

Diese Frage zu entsprechenden Forderungen des Inhabers beziehungsweise der Inhaberin wird in der ADEXA-Rechtsberatung ziemlich häufig gestellt. Grundsätzlich handelt es sich bei Tätigkeiten wie dem Kassenabschluss oder dem Herausstellen und dem Hereinräumen von Aufstellern um reguläre Arbeitszeit, auch wenn diese Arbeitsleistungen außerhalb der Öffnungszeiten der Apotheken erbracht werden. Apothekenleitungen neigen aber gern dazu, die Arbeitszeiten mit den Apothekenöffnungszeiten gleichzusetzen. Die vor- und nachbereitenden Tätigkeiten von 10 bis 15 Minuten oder auch einer halben Stunde drohen dann unter den Tisch zu fallen. Für PTA, die nicht tarifgebunden sind, kann eine entsprechende Klausel sogar im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Hier sollte man unbedingt nachverhandeln. Denn solche Viertelstündchen summieren sich über Wochen und Monate zu beträchtlichen unbezahlten Stundenkontingenzen. Wer als ADEXA-Mitglied oder durch Verweis auf den BRTV oder RTV Nordrhein im Arbeitsvertrag tarifgebunden ist, hat hier mehr Transparenz und Sicherheit beim Thema Arbeitszeiten – und Anspruch darauf, durch solche Überstunden nicht unter das vereinbarte Tarifgehalt zu rutschen.

**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.**

Wann darf betriebsbedingt gekündigt werden?

Eine betriebsbedingte Kündigung kommt beispielsweise in Fällen zum Tragen, bei denen Apotheken oder deren Filialen aufgrund einer Betriebsaufgabe geschlossen werden oder der Apotheker die Apotheke personell umstrukturiert. Eine betriebsbedingte Kündigung muss aber nicht in jedem Fall hingenommen werden. Der Arbeitgeber muss zunächst darlegen, dass diese notwendig im Sinne des Betriebs ist. Außerdem müssen die betrieblichen Gründe dringend sein. Für die Wirksamkeit der Kündigung besteht die Rechtsprechung auf dem Vorliegen folgender vier Gründe: Es müssen betriebliche Grundlagen gegeben sein, die den personellen Bedarf verringern. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung, beispielsweise in einer anderen Filiale, darf nicht gegeben sein. Neben der Durchführung der korrekten Sozialauswahl muss der Arbeitgeber zudem seine Interessen an der Beendigung gegenüber denen seines Arbeitgebers, dem natürlich an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gelegen sein wird, abwägen und zu dem Schluss kommen, dass seine Interessen überwiegen. Erst wenn diese vier Voraussetzungen erfüllt sind, ist die betriebsbedingte Kündigung auch solcher Mitarbeiter wirksam, die sonst durch das Kündigungsschutzgesetz abgesichert wären.