

Welche Aufgaben gehören zur PTA-Routine? Gibt es ein Recht auf Teilzeittätigkeit?

Wir haben Michael van den Heuvel (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.

© Michael Heggenmüller



Michael van den Heuvel
ADEXA – Die Apothekengewerkschaft

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Muss man als PTA auch mal in der Apotheke putzen?

Ein Arbeitgeber hat gegenüber Angestellten Weisungs- oder Direktionsrechte. Diese leiten sich aus § 106 der Gewerbeordnung (GewO) beziehungsweise aus § 315 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) ab. Das gibt der Apothekenleitung das Recht, für die Arbeitsleistungen den Inhalt, den Ort und die Zeit vorzugeben. Grundsätzlich sind dabei nur Tätigkeiten angemessen, die zum Berufsbild der PTA gehören. Das Weisungsrecht wird durch den Arbeitsvertrag eingeschränkt. Hier sollten im Idealfall alle Tätigkeiten beschrieben werden. Reinigungsaufgaben im Sinne der Apothekenbetriebsordnung (ApBetrO, § 4a Hygienemaßnahmen) können mitunter in den Zuständigkeitsbereich von PTA fallen, nicht aber regelmäßiges Wischen der Offizin, Reinigen der Toiletten oder Schneeschaukeln im Winter. Falls eine Reinigungskraft kurzfristig erkrankt ist und trotz Bemühungen kein schneller Ersatz gefunden werden konnte, sollte man in diesem Ausnahmefall einmal mit anpacken. Solche Tätigkeiten gehören aber nicht zur Routine von PTA! Außerdem müssen die Interessen von Angestellten im Einzelfall ausreichend berücksichtigt werden (juristisch: „billiges Ermessen“). Falls eine PTA sich wegen Bandscheibenbeschwerden nur schwer bücken kann, sollte sie nicht zum Sonderputzdienst herangezogen werden.

**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.**

Kann man so einfach seine Arbeitszeit reduzieren?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch darauf, seine im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit zu verringern, sie wieder zu steigern oder komplett anders zu verteilen. Dies ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Dazu müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen gegeben sein: Man muss bereits länger als zwei Monate im Unternehmen arbeiten und der Arbeitgeber muss mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigen. Der Teilzeitwunsch muss dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher mitgeteilt werden, ebenso wie die Stunden, die man dann arbeiten möchte. Es braucht dazu keiner weiteren Begründung.

Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch dann nur mit einer Frist von einem Monat und in Schriftform ablehnen. Allerdings nur dann, wenn betriebliche Gründe dagegensprechen: Wenn also zum Beispiel geregelte Arbeitsabläufe gestört werden, für den Arbeitgeber unverhältnismäßige Kosten entstehen oder die Organisation erheblich beeinträchtigt würde. Die Gründe müssen aber konkret nachvollziehbar sein. Hat man seinen Arbeitsumfang schon einmal verringert, kann man diesen erst wieder nach zwei Jahren weiter reduzieren. Hier gilt die Zwei-Jahres-Frist.

