

Muss für Fortbildungen Freizeit geopfert werden? Darf der neue Chef der PTA bei Übernahme kündigen?

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

Gelten Fortbildungen und Teambesprechungen als Arbeitszeit?

Für tarifgebundene Apothekenmitarbeiter trifft § 3 Abs. 3 Bundesrahmentarifvertrag (BRTV; entsprechend § 3 RTV Nordrhein) eine klare Aussage: Als Arbeitszeit zählen auch Teambesprechungen! Wer nicht ADEXA-Mitglied ist, für den gilt dieser tarifliche Anspruch nur dann, wenn im Arbeitsvertrag die Geltung des (B)RTV vereinbart wurde.

Außerdem wurde in § 12 BRTV für PTA ein Anspruch auf sechs Werktage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren für fachlich-wissenschaftliche Fortbildung festgelegt. Voraussetzung ist, dass man sechs Monate beschäftigt war. Wenn eine Fortbildung durch die Apothekenleitung angeordnet wird, ist die aufgewendete Zeit einschließlich An- und Abreise als Arbeitszeit zu vergüten (§17 Abs. 5 BRTV/ Abs. 7 RTV). Sonst kommt es auf das eigene Verhandlungsgeschick an: Wer überzeugend vermittelt, dass die Apotheke profitiert, wird gute Chancen haben, für die Zeit der Fortbildung Gehaltsfortzahlung oder, falls sie außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, einen Freizeitausgleich zu bekommen. Bei längeren Weiterbildungen, die nicht vom Arbeitgeber unterstützt oder als Bildungsurlaub genommen werden können, bleibt nur, Urlaubstage oder eine unbezahlte Freistellung einzukalkulieren.

**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 ist zu beachten, wenn die Apotheke den Besitzer wechselt?

Hierzu ist es zunächst wichtig zu wissen, ob das Arbeitsverhältnis betriebsbezogen ist. Dann läuft es zunächst ganz normal weiter, denn man ist nicht beim Apotheker selbst, sondern in der Apotheke angestellt. Die gegenseitigen Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis dürfen laut BGB für die Dauer eines Jahres nach Betriebsübergang nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers verändert werden. Eine Kündigung durch den neuen Inhaber in dieser Zeit ist unwirksam. Auch eine Änderung des Vertrages zu Gunsten des Arbeitgebers ist in diesem Zeitraum nicht zulässig. Auf die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer hat dies ebenfalls keinen Einfluss. Bis zum Tag des Inhaberwechsels bestehen die Ansprüche voll, also nicht nur zeitanteilig, gegen den bisherigen Arbeitgeber und danach, soweit noch nicht erfüllt, gegen den neuen Betriebsinhaber. Es ist Sache des alten und neuen Chefs, wie sie die finanziellen Lasten der Urlaube der Arbeitnehmer untereinander aufteilen. Vergessen sollte man auch nicht, im Falle einer Weiterbeschäftigung in der Apotheke, sich von seinem Chef ein qualifiziertes und ausführliches Zeugnis ausstellen zu lassen, da der neue Arbeitgeber keinen ausreichenden Überblick über das bisherige Tätigkeitsfeld und die Leistungen hat.