

Ist Mobbing in der Apotheke ein Thema? Muss man Lohndumping hinnehmen?

Wir haben Dragan Pavlovic (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.

Dragan Pavlovic
Referat ADEXA-Aktive



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Ist Mobbing in der Apotheke ein Thema?

Erniedrigende Handlungen gegen einzelne KollegInnen – so definieren Psychologen Mobbing – sind in öffentlichen Apotheken keine Seltenheit. War der Apothekenleiter mit der Arbeitsleistung bisher zufrieden, findet aber plötzlich immer neue Kritikpunkte, kann das ein Anzeichen für Mobbing sein. Auch unsinnige Arbeitsanweisungen oder Tätigkeiten, die ganz und gar nicht dem Ausbildungsniveau entsprechen, gelten als Anhaltspunkte. Angriffe auf das Ansehen im Apothekenteam oder auf das soziale Umfeld kennt ADEXA aus der Rechtsberatung und von Berichten auf den Infotreffs. Dahinter stecken zwei mögliche Gründe: Kollegen haben sich – aus welchem Grund auch immer – gegen ein Teammitglied verschworen. Oder Chefin beziehungsweise Chef will, dass die oder der Betroffene von sich aus kündigt. Ein entscheidender Punkt ist, die Schuld für solche Verhaltensweisen nicht bei sich selbst zu suchen. Manchmal helfen klärende Gespräche, gegebenenfalls unter Einbeziehung externer Mediatoren. Oftmals ist es der bessere Weg, einen neuen Job zu suchen. „Der Klügere gibt nach“, ein wahres Sprichwort auch bei mancher Mobbingsituation!

**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,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Was tun, wenn Lohn unterhalb der Tarifgrenze gezahlt wird?

Gerade in ländlichen Regionen mit geringem Arbeitsplatzangebot kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber versuchen, diese Situation zu ihren Gunsten auszunutzen und Löhne bezahlen, die weit unterhalb der Tariflöhne liegen. Diesem so genannten „Lohnwucher“ hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum Glück einen Riegel vorgeschoben. Nach §138 Abs. 2 BGB liegt Lohnwucher dann vor, wenn Arbeitsleistung und Verdienst in einem auffallenden Missverhältnis stehen und die Vergütungsvereinbarung unter Ausnutzung insbesondere einer Zwangslage oder von Unerfahrenheit zustande gekommen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat zudem entschieden, dass Lohnwucher immer dann vorliegt, wenn als Lohn weniger als zwei Drittel des Tariflohns gezahlt wird (BAG, Urteil v. 23.05.2001). Dies kann sowohl straf- als auch arbeitsrechtlich verfolgt werden. Betroffenen Arbeitnehmer/innen kann angeraten werden, schnellstmöglich gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen und die Differenz zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem Tariflohn einzuklagen.