

Haben PTA das Recht, einen Nebenjob anzunehmen? Wann sollte eine Gehaltserhöhung diskutiert werden?

Was ist zu beachten, wenn PTA auch noch außerhalb der Apotheke eine Arbeit ausüben wollen? Und ist ein Mehr an Gehalt sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld verhandelbar?

Bettina Schwarz
Geschäftsführerin
BVpta



Darf eine PTA einen zusätzlichen Job annehmen?

Grundsätzlich ist die Ausübung einer zusätzlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers sein gutes Recht! Das heißt, ein Zweitjob ist selbst dann rechtens, wenn dies laut Vertrag untersagt ist. Eine solche Klausel verletzt das Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit (Artikel 12, Grundgesetz). Allerdings sind solche Vertragsklauseln, die einen Nebenjob generell verbieten, nicht automatisch unwirksam. Sie sind vielmehr so auszulegen, dass nur Tätigkeiten untersagt werden, bei dem der Arbeitnehmer nicht uneingeschränkt im Geschäftsbereich des Arbeitgebers tätig ist. Somit kann eine Nebentätigkeit im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden, wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass ein berechtigter Interessenkonflikt besteht. Der Arbeitnehmer muss darauf achten, dass er nicht den Interessen seines Arbeitgebers zuwiderläuft. Das bedeutet, dass er seine Tätigkeiten nicht für ein Konkurrenzunternehmen ausübt oder es seine Arbeitskraft überbeansprucht, indem er die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten überschreitet. Diese betragen täglich 10 oder 48 Stunden in der Woche. Dabei sind die Arbeitszeiten aus dem Haupt- und dem Nebenjob zusammen zurechnen.

**Auch Ihre Meinung
ist uns wichtig.**

**Schreiben Sie uns
Ihre Ansichten: Umschau
Zeitschriftenverlag,
Die PTA in der Apotheke,
Petra Peterle,
Otto-Volger-Straße 15,
65843 Sulzbach,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**



Tanja Kratt
Zweite Vorsitzende
ADEXA – Die Apothekengewerkschaft

Welche Regelungen existieren bezüglich Gehaltserhöhungen und Zusatzzahlungen?

Für ein Gespräch über Gehaltserhöhungen gibt es keinen festgelegten Zeitrahmen, in jedem Fall lohnt sich aber eine gründliche Vorbereitung. „Warum will ich gerade jetzt eine Gehaltserhöhung?“ und „Wie begründe ich meine Forderung?“ – sollten Sie sich vorher durch den Kopf gehen lassen. Wer gute Argumente vorbringt, hat einfach die besseren Karten. Dann zu Ihren Zielen: KollegInnen wünschen sich häufig eine Erstattung der Fahrtkosten oder einen Zuschuss zur Kinderbetreuung. Aber selbstverständlich kann auch eine „ganz normale“ Gehaltserhöhung auf dem Wunschzettel stehen, die aber zur wirtschaftlichen Lage passen muss. Urlaubs- und Weihnachtsgeld etwa gehören zu den frei verhandelbaren Gehaltsbestandteilen. Das Weihnachtsgeld darf man dabei nicht verwechseln mit der tariflichen Sonderzahlung, einem festen Bestandteil des Tarifvertrages. Zusätzliches Urlaubs- oder Weihnachtsgeld hingegen kann in beliebiger Höhe vereinbart werden – als Einmalzahlung, nicht als dauerhafte Erhöhung des Gehalts. Für KollegInnen sind die Beträge dennoch ein willkommener Bonus zur entsprechenden Jahreszeit.