

Werden PTA-PraktikantInnen ausgebeutet? Für wen gilt der Tarifvertrag?

Wir haben Michaela Freudenfeld (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.

Michaela Freudenfeld
ADEXA,
Leiterin Referat Schulen & Unis



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Müssen PTA-PraktikantInnen Überstunden machen?

Hier gibt es eine klare Regelung: Überstunden im Praktikum sind nicht erlaubt. Denn in einem Ausbildungsverhältnis, wie dem PTA-Praktikum, sind die Praktikanten als Lernende im Betrieb und sollen nicht als „normale“ Arbeitskräfte eingesetzt werden. Überstunden im Praktikum deuten nämlich darauf hin, dass genau das passiert. In Mehrarbeit noch einen Ausbildungszweck zu erkennen, ist schwierig. Ausnahmsweise erlaubt sind Überstunden im Praktikum nur dann, wenn sie freiwillig absolviert werden, dem Ausbildungszweck dienen, wenn ein Ausbilder anwesend ist und die Mehrarbeit entsprechend mit einem Zeit- beziehungsweise Geldzuschlag vergütet wird. Auch ein Notfall wie eine Überschwemmung kann Überstunden ausnahmsweise erforderlich machen. Das gilt aber nicht für eine krankheitsbedingte Personalknappheit. Leider ist es in Apotheken dennoch fast schon zur Normalität geworden, dass auch PTA-PraktikantInnen Überstunden machen müssen. Bei ADEXA hören wir das zum einen von den PraktikantInnen selbst oder wir bekommen es durch entsprechende Umfrage-Ergebnisse gezeigt. Wenn Apothekenleiter mit solchen Methoden ihrem – wie auch immer begründeten – Personalmangel begegnen wollen, kann man das schon als Ausbeutung bezeichnen.

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

Ist der Tarifvertrag für alle verpflichtend?

Die Arbeitsvertragsparteien sind automatisch tarifgebunden, wenn beide, also der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Mitglied einer Tarifgemeinschaft sind. Denn beide Verbände haben diesen Tarifvertrag verbindlich für ihre Mitglieder abgeschlossen. Dementsprechend entsteht keine Tarifbindung, wenn nur ein Arbeitsvertragspartner Mitglied des ihn betreffenden Verbandes ist. Der Arbeitgeber muss keiner Tarifgemeinschaft angehören. Eine beiderseitige Tarifbindung ergibt sich aber auch, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass für ihr Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten. Hier gibt es allerdings zwei Möglichkeiten. Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass sich das Arbeitsverhältnis komplett nach dem Tarifvertrag richtet, dann gelten alle Punkte. Es ist aber auch möglich, dass nur einzelne Bestimmungen Anwendung finden sollen. Dies gilt gerade im Hinblick auf etwaige Tariflohnerhöhungen. Auf die genaue Vereinbarung ist unbedingt schon beim Vertragsabschluss zu achten. Im Einzelfall ist auch immer zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis sich nach dem jeweils gültigen Tarifabschluss richtet oder nach dem zum damaligen Zeitpunkt.