

Können PTA ein Zwischenzeugnis verlangen? Sind Nebenjobs legitim?

Vor allem Teilzeitkräfte suchen oft nach Möglichkeiten des Zusatzverdienstes. Doch darf eine PTA überhaupt einen zusätzlichen Job annehmen? Und kann sie sich für alle Fälle ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen?

Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



In welchen zeitlichen Abständen hat eine PTA Anrecht auf ein Zwischenzeugnis?

Dazu sollte man erst einmal wissen, dass man im Allgemeinen ohne triftigen Grund oder ohne tarifvertragliche Basis keinen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat. Dies gilt besonders, wenn im Unternehmen kein turnusmäßiges Beurteilungssystem besteht. Somit stellt sich die Frage, wann kann der Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber verlangen? Nur in besonderen Fällen, das heißt es muss faktisch ein besonderes Interesse vorliegen. Ein besonderer Grund besteht dann, wenn zum Beispiel der Vorgesetzte wechselt, bei einer außerbetrieblichen Bewerbung oder bei der Beantragung der Elternzeit, aber auch bei einem Stellenwechsel innerhalb des Betriebes oder wenn das Arbeitsverhältnis für eine längere Zeit unterbrochen wird (mindestens ein Jahr). Laut dem BRTV § 19 Abs. 73 besteht ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis nur dann, wenn es einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers gibt. Es gibt Betriebe, in denen die Arbeitnehmer automatisch alle fünf Jahre ein Zwischenzeugnis erstellt bekommen. Aber Achtung, ein grundloses Verlangen kann den Verdacht erzeugen, der Arbeitnehmer wolle abwandern. Dies kann zu Benachteiligungen führen. Deshalb sollte daher möglichst ein guter Grund genutzt werden, ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

**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



Können Teilzeit-PTA noch zusätzlich woanders arbeiten?

Ist in Ihrem Arbeitsvertrag kein Passus zu Nebentätigkeiten zu finden, so müssen Sie nicht einmal den Arbeitgeber informieren. Eine generelle Verbotsklausel hingegen erweist sich durch die unangemessene Benachteiligung von Angestellten als unwirksam. Vielfach wird aber ein Passus verwendet, dem zufolge Nebenjobs zwar zu melden seien, diese aber genehmigt würden, wenn sie den Apothekeninteressen nicht zuwiderstünden. Als Obergrenze gibt das Arbeitszeitgesetz für die gesamte Wochenarbeitszeit 48 Stunden von Montag bis Samstag vor, bei entsprechendem Zeitausgleich sind sogar 60 Stunden legitim. Natürlich darf Ihr Nebenjob nicht mit Verpflichtungen des hauptberuflichen Arbeitsvertrags kollidieren. Zwei Beispiele: Arbeitszeiten, die mit der Chefin oder dem Chef vereinbart wurden, gelten natürlich weiter. Auch könnten extreme Müdigkeit oder Unkonzentriertheit regelmäßig am Montag nach Wochenendeinsätzen im Gastronomie-Nebenjob für Sie langfristig kritisch werden. Gerade Teilzeitkräfte sind oft auf eine Mehrfachbeschäftigung angewiesen. Daher wird oft bei uns angefragt: Ist ein Aushilfsjob auch in anderen Apotheken möglich? JuristInnen raten hier zur strengen Prüfung der wettbewerbsrechtlichen Interessen des Arbeitgebers. Suchen Sie im Zweifelsfall also rechtlichen Rat.