

Wie verhandle ich wegen einer Gehaltserhöhung? Auf was muss man beim Arbeitsvertrag achten?

Wir haben Minou Hansen (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.

© Angela Pfeiffer/ADEXA



Minou Hansen
Rechtsanwältin
ADEXA – Die Apothekengewerkschaft

© Schwarz



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Welche Gehaltserhöhung gilt als angemessen?

Haben PTA einige Zeit in der gleichen Apotheke gearbeitet, stellt sich oft die Frage: Ist das Anfangsgehalt noch angebracht oder sollte man versuchen, eine bessere Vergütung auszuhandeln? Generell steigen Jahr für Jahr die Lebenshaltungskosten. Wer keinen Arbeitsvertrag mit Tarifbindung und dementsprechend mit regelmäßigen Anpassungen hat, kann mit der Inflation argumentieren oder sich an den Tarifierhöhungen orientieren. Außerdem sollten PTA ihre Berufserfahrung zur Sprache bringen. Wer regelmäßig an Schulungen teilnimmt und sogar das freiwillige Fortbildungszertifikat der Kammer hat, verbucht Pluspunkte für sich. Nicht zuletzt sollte immer die Situation vor Ort berücksichtigt werden. In Regionen mit Fachkräftemangel sind generell höhere Gehälter üblich als in Gegenden mit PTA-Fachschulen und Unis. Alles in allem liegt der Spielraum bei etwa drei bis fünf Prozent pro Jahr. ADEXA rät, die eigenen Forderungen lieber höher anzusetzen und sich ein wenig herunterhandeln zu lassen. Wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, das Gehalt zu erhöhen, kann man aber auch andere Leistungen in Betracht ziehen, etwa Zuschüsse für Bus- oder Bahntickets oder mehr Urlaub. Es ist immer wichtig, solche Gespräche detailliert vorzubereiten. Wer gut argumentiert, hat bessere Chancen auf eine Gehaltserhöhung. Und wenn es nicht gleich klappt: einen neuen Termin vereinbaren.

**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,
Tara Boehnke,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
ts.boehnke@uzv.de.**

Was gehört in einen Arbeitsvertrag?

Die Grundlage eines jeden Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag. Er regelt die wesentlichen Abmachungen zwischen Chef und Angestelltem. Deshalb sollte jeder Arbeitsvertrag vor der Unterschrift sorgfältig geprüft werden. Bestehen Einwände gegen einzelne Regelungen, sollte mit dem Arbeitgeber gesprochen werden. In einem gewissen Rahmen können und sollten einzelne Eckpunkte ausgehandelt werden. Als Mindestangaben sollten die Vertragsparteien, der Beschäftigungsbeginn und gegebenenfalls die Befristung, die Arbeitszeit, der Jahresurlaub, die Kündigungsfristen, eine eventuelle Probezeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts zuzüglich sonstiger Zulagen und Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Außerdem sollte der Arbeitsort angegeben werden und ob ein Einsatz in einer Filialapotheke möglich ist. Bei Beschäftigungen in Teilzeit sollten die einzelnen Arbeitstage aufgelistet werden, damit hier nicht einseitig durch den Arbeitgeber Änderungen vorgenommen werden können. Für alle Belange des Arbeitsverhältnisses, die nicht explizit im Arbeitsvertrag geregelt sind, kommt grundsätzlich die gesetzliche Regelung zum Tragen. Deshalb ist es ratsam, im Arbeitsvertrag eine ergänzende Regelung ähnlich wie folgende vorzuschlagen: „Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter in der jeweils gültigen Fassung.“