

Worauf schaut der Chef bei der Bewerbung? Wie lange läuft ein befristeter Arbeitsvertrag?

Wir haben Tanja Kratt (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



Tanja Kratt
ADEXA, Vorstand

© privat



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Welches Gehalt kann man im Einstellungsgespräch fordern?

Schon vor dem Bewerbungsgespräch sollten Sie Ihrer neuen Apothekenleitung in spe alle wichtigen Unterlagen möglichst vollständig zukommen lassen. Dazu gehören neben dem Anschreiben, dem Lebenslauf und Zeugnissen auch Fortbildungszertifikate. Haben Sie das freiwillige Fortbildungszertifikat Ihrer (Landes-) Apothekerkammer erworben, sollten Sie ungefragt eine Kopie beilegen oder einen Scan übermitteln. Wer regelmäßig Fortbildungen besucht, hat gute Argumente bei Gehaltsverhandlungen. Basis sollte immer der Gehaltstarifvertrag sein (GeTV ADEXA/ADA für fast alle Kammerbezirke beziehungsweise GeTV Nordrhein im gleichnamigen Kammerbezirk). Um Ihren Spielraum bei Gesprächen auszuloten, lohnt sich ein Blick auf die Stellenbörsen Ihrer zuständigen Apothekerkammer. Suchen in Ihrer Region viele Apothekenleiter nach PTA, haben Sie gute Chancen. In Zeiten des Fachkräftemangels sind zweistellige Prozentsummen für übertarifliche Gehälter durchaus verhandelbar, insbesondere bei entsprechender Berufserfahrung. Im Arbeitsvertrag sollten solche Vereinbarungen dann schriftlich festgehalten werden, also Tarifgehalt plus XX Prozent.

**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.**

Wann kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?

Arbeitgeber dürfen Arbeitsverträge einfach so befristen, aber nur wenn ein sachlicher Grund vorliegt, zum Beispiel eine Elternzeitvertretung oder ein bestimmtes Projekt. Wie lange der Vertrag läuft, kann das Unternehmen dann frei entscheiden und der Vertrag kann dann sogar unbegrenzt oft befristet verlängert werden. Arbeitgeber dürfen auch ohne sachlichen Grund befristen, dann allerdings nur für zwei Jahre. Bis zu dieser Höchstdauer kann der Arbeitgeber dreimal verlängern. Hat der Mitarbeiter schon mal für das Unternehmen gearbeitet, darf es das neue Arbeitsverhältnis nicht ohne Sachgrund befristen. Das gilt nach neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch, wenn zwischen den Arbeitsverträgen mehr als drei Jahre liegen (Urteil vom 23. Januar 2019, Az. 7 AZR 733/16). Während des Mutterschutzes und der Elternzeit kann ein befristeter Vertrag auslaufen. Häufig werden befristete Arbeitsverhältnisse einfach fortgesetzt, obwohl sie aufgrund des Zeitablaufs eigentlich schon beendet sind. Ohne dass darüber gesprochen wird, geht der Arbeitnehmer weiter zur Arbeit und der Arbeitgeber zahlt weiter den Lohn. Für diesen Fall bestimmt § 15 Abs. 5 TzBfG, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt.