

Tipps für die Arbeitsvertragsgestaltung

LAKT Forum 2025

Rechtsanwältin Patricia Kühnel

30. März 2025

2

Copyright Rechtsanwältin
Patricia Kühnel

Stand März 2025

Hinweis

Der Seminarinhalt wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet und soll Ihnen Anregungen und Hilfestellungen für Ihre Arbeit in der Apotheke geben. Trotzdem lassen sich Fehler nicht vollständig ausschließen.

Alle Angaben sind ohne Gewähr, eine Haftung in Bezug auf Vortrags- und Skriptinhalte ist ausgeschlossen.

Eine Rechtsberatung kann durch das Seminar nicht ersetzt werden.

Gesetzestexte sind in aktueller Fassung im Original heranzuziehen.

Das Skript darf ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung der Autorin nicht kopiert, verkauft oder in sonstiger Weise vervielfältigt werden.

Ton- und Bildaufzeichnungen des Seminars sind unzulässig.

Im Interesse eines ungestörten Leseflusses wird auf eine gendergerechte Schreibweise verzichtet. Soweit bei personenbezogenen Bezeichnungen nur der generische Maskulin angeführt ist, sind Männer, Frauen und dritte Geschlechter in gleicher Weise gemeint.

Sollten sich im Nachgang des Seminars Rückfragen zum Vortragsinhalt ergeben, erreichen Sie die Referentin unter den folgenden Kontaktdaten:

Rechtsanwältin Patricia Kühnel

Telefon: 03362/9380705

E-Mail: p-kuehnel@arcor.de

Inhalt der Veranstaltung

Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis

- Der Tarifvertrag
- Der Arbeitsvertrag

Exkurs - Die Beendigung des
Arbeitsverhältnisses – ausgewählte
Fragestellungen

Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Diskriminierungsverbot nach dem AGG

Keine unmittelbare / mittelbare Benachteiligung wegen:

- Rasse /ethnischer Herkunft
- Geschlecht (geschlechtsneutrale Ausschreibung: „Apotheker:in“)
- Religion / Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexualität

Folge: Vermutung einer Benachteiligung,
Schadensersatzanspruch abgelehnter Bewerber:innen,
§ 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsverbote nach dem AGG

Diskriminierungsmerkmal:

- Rasse, ethnische Herkunft
- Behinderung
- Alter

Vermeiden:

- „hervorragende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“
- „Flexibilität“
- „Hohe geistige und körperliche Belastbarkeit“
- „Führerschein erwünscht“ (Bote)
- „junges Team“
- „Berufsanfänger:in“
- „mehrjährige Berufserfahrung“

Bewerbungsunterlagen

- Anfechtungsrecht bei unzutreffenden Angaben oder Zeugnisfälschungen
- Bewerber:in kann die Unterlagen zurückverlangen
- eigene Notizen (Einstellungsfragebögen) der Apotheke: Vernichtungsanspruch
- Aufbewahrung nur bei Einverständnis
- Aufbewahrung der Unterlagen noch 3 Monate (AGG)
- Ablehnung neutral formulieren:
Keine verbotenen Merkmale: „Leider sind Sie zu alt für die Stelle!“

Das Bewerbungsgespräch

Unzulässige Fragen sind solche nach:

- Schwangerschaft
- Allgemeinem Gesundheitszustand
- Körperbehinderungen
- **Schwerbeschädigung**
- HIV-Infektion (Ausnahme: erhöhte Gefährdung Kunden/Kollegen)
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Mitgliedschaft in einer politischen Partei (außer Tendenzbetrieb)
- Konfessionszugehörigkeit (außer Tendenzbetrieb)
- Scientology-Mitgliedschaft (außer Öffentlicher Dienst, Vertrauensstellung, Tendenzbetrieb)

Das Bewerbungsgespräch

Unzulässige Fragen sind solche nach:

- Geburtstag
- Geburtsname
- Familienstand
- Zahl der Kinder und Unterhaltspflichtigen
- Staatsangehörigkeit
- Persönlichen Lebensumständen, z.B.:
 - Führen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft
 - geplanter Eheschließung
 - Sexualität
 - Beruf des Ehegatten

Das Bewerbungsgespräch

Zulässige Fragen sind solche nach:

- Beruflichen Qualifikationen
- Besonderen Kenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen
- Beruflichem Werdegang
- Vorstrafen bei konkretem Tätigkeitsbezug (BtM)
- Lohnpfändungen und Lohnabtretungen bei Vertrauensposition
- Wettbewerbsverbot und Kündigungsfrist aus früherem Arbeitsverhältnis
- (ausgebrochener) Aids-Erkrankung
- Erkrankung, die dauerhaft oder ständig wiederkehrend die Ausübung der Tätigkeit erheblich beeinträchtigt
- Ansteckender Erkrankung, die Kund:innen und Kolleg:innen gefährdet
- Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in absehbarer Zeit (Kur, OP)

Das Bewerbungsgespräch

Achtung:

Auf **unzulässige Fragen** muss nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden. Aus der Falschbeantwortung dürfen keine Konsequenzen zu Lasten des (zukünftigen) Arbeitnehmers gezogen werden.

Werden **zulässige Fragen** wahrheitswidrig beantwortet, kann der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung **angefochten** werden.

Weiterhin zu beachten:

- keine Informationen aus sozialen Netzwerken (Ausnahme: linkedin etc.)
- telefonische Anfragen bei früheren Arbeitgeber:innen: Zustimmung des Bewerbers / der Bewerberin

Fazit

- neutrale Formulierungen verwenden
- Stellenangebote auf die tatsächlichen Voraussetzungen beschränken
- Bewerbungsunterlagen noch 3 Monate nach Abschluss des Verfahrens aufbewahren (Frist AGG!)
- Zeug:innen im Bewerbungsgespräch

Das Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis

- (Unbefristeter) Arbeitsvertrag
- Befristeter Arbeitsvertrag - § 14 TzBfG
- Geringfügige Beschäftigung / Teilzeit (Boten)
- Ausbildungsverhältnisse

- Angehörigen-Arbeitsverhältnisse

Rechtsgrundlagen



Der Tarifvertrag

- Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter
- Anwendbar wenn:
 - Arbeitgeber = Mitglied im Arbeitgeberverband Dt. Apotheken (Landesapothekerverbände!) und
 - Arbeitnehmer = Mitglied der ADEXA
(keine Allgemeinverbindlicherklärung durch Bd-Min.)
- im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verwiesen wird
- langfristige Anwendung des gesamten Tarifvertrages erfolgt (sog. „betriebliche Übung“)

Der Tarifvertrag

- **ACHTUNG:** Bei Geltung des Tarifvertrages keine Abweichung zu Lasten des AN!
- Bundesrahmentarifvertrag enthält umfangreiche Regelungen für alle öffentlichen Apotheken in den Bundesländern (Nicht Krankenhausapotheken)
- Gilt auch für Azubis (Apotheker, PTA, PKA) § 1 Ziff.1
- Gilt NICHT für Kosmetikberaterinnen, Boten, Buchhaltung etc.
- Aushang / Auslage im Büro

Der Arbeitsvertrag

- Arbeitsvertrag = Dienstvertrag i.S. §§ 611 – 630 BGB
 - Kein Formzwang (schriftlich, mündlich, schlüssig)
 - Beweisgründe / § 2 BRTV („soll“ / NachweisG: **Textform**)
 - Meldepflicht an Sozialversicherung
 - Vorformulierter Arbeitsvertrag: AGB-Kontrolle
- Wichtig:**
- Überschriften (Transparenzgebot)
 - individuelle Anpassung von Vertragsmustern
 - Vorsicht bei Abänderung von Textbausteinen

Der Arbeitsvertrag

Mindestangaben:

- Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses, etwaige Befristung
- Beschreibung der Tätigkeit („u.a.“, „insbesondere“)
- Arbeitsort (mehrere Filialapotheken?)
- Arbeitszeit
- Arbeitsentgelt + Sonderzahlungen etc., Fälligkeit
- Erholungsurlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifvertrag
- Nachweisgesetz: Kündigung, Versorgung ...etc

Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsort

- präzise Angabe, wo der übliche Arbeitsort sein soll
- Angabe der konkreten Haupt- bzw. Filialapotheke
- Versetzungsklausel:
„Dem AN kann unter angemessener Berücksichtigung seiner Interessen aus betrieblichen Gründen dauerhaft oder vorübergehend auch eine Tätigkeit in der Filial-apotheke in zugewiesen werden.“

Der Arbeitsvertrag

Die Arbeitszeit

- Arbeitszeitgesetz beachten
- Jugendliche, Schwangere, Schwerbehinderte: Sonderregelungen
- Angabe Gesamtdauer pro Woche: 39 Std. (§ 3 BRTV)
 - + Pausenzeiten
 - + Überstunden

Fürsorgepflicht AG bei Auswahl der Mitarbeitenden

Der Arbeitsvertrag

Die Arbeitszeit

- Arbeitszeiterfassung inkl. Pausenzeiten
- Flexible Wochenarbeitszeit (§ 4 BRTV):
 - 29 bis 48 Stunden pro Woche
 - Durchschnitt im Jahr: 39 Wochenstunden
 - Vereinbarung in **Schriftform**
 - Jahresarbeitszeitkonto
 - Festlegung 2 Wochen vorher (Notfall: 24 Stunden)
- Aufzeichnungspflicht / Aufbewahrung mind. 2 Jahre für AN, die mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten

Der Arbeitsvertrag

Tägliche Arbeitszeit

- < 6 Stunden
- 6 Stunden bis < 9 Stunden
- Ab 9 Stunden

Pausenzeiten (§ 4 ArbZG)

- keine Pausen notwendig
- 1 Pause: 30 Minuten
oder
- 2 Pausen: 15 Minuten
- 1 Pause: 45 Minuten
oder
- 2 Pausen: 30 + 15 Minuten
oder
- 3 Pausen: jeweils 15 Minuten

Der Arbeitsvertrag

Notdienstbereitschaft - § 23 ArbZG

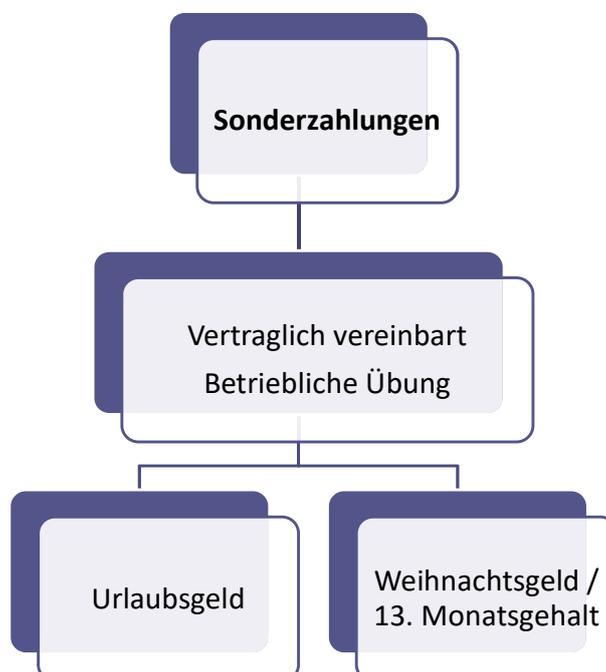
- zusätzlich zur regelmäßigen Arbeitszeit
- Vereinbarung im Arbeitsvertrag
- BRTV: § 5
 - maximal 10 Stunden pro Tag
 - ein Mitarbeiter: nicht mehr als ½ aller Notdienste
 - Jahresarbeitszeit maximal 2112 Stunden
 - Bereitschaft von mind. 24 Std. -> 12 Std. Freizeit
(Ausnahme: dringende betriebliche Gründe)

Der Arbeitsvertrag

Arbeitsentgelt

- Hauptpflicht des AG aus Arbeitsvertrag
- Pflicht zur Lohnabrechnung
- Gleichbehandlungsgrundsatz AGG (Ausnahme: Alter)
- Höhe:
 - Arbeitsvertrag
 - Tarifvertrag
 - für vergleichbare Tätigkeit üblicherweise gezahlt
- Zeitpunkt frei wählbar (TarifV nachträglich)

Der Arbeitsvertrag



Der Arbeitsvertrag

Arbeitsentgelt

- Notdienstbereitschaft – Freizeit bzw. Vergütung laut Gehaltstafel (§ 6 BRTV: 13 % über Tarif, sonst Sondervergütung)
- Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit:
 - Stundenvergütung (Grundvergütung) ausrechnen + Überstundenzuschlag
 - § 8 BRTV:
 - z.B. Mehrarbeit ab 1-10 Stunde: 15%, darüber 25%
 - z.B. Nachtarbeit: 50 %, Sonntagsarbeit: 85% („Ober sticht Unter!“)
 - Ausgleich in Freizeit mit Zuschlag analog Vergütung zusammenhängend und zeitnah (BRTV: im Folgemonat)

Der Arbeitsvertrag

- Bezahlte Freistellung (vgl. auch § 10a BRTV)
 - Gesetzliche Feiertage
 - Zwingender Arztbesuch (dafür notwendige Zeit)
 - Gerichts- / Behördentermin (Ladung)
 - Geburt, Eheschließung, Todesfall naher Angehöriger
 - Umzug
 - Prüfung
 - Kommunion/Konfirmation des Kindes
 - Krankheit – EntgeltfortzG (6 Wochen, Nachweis ab 4. Tag)
 - Krankheit des Kindes bis 16 Jahre (3 Tage bis max. 2 Wo.; § 10a Ziff.2 BRTV: bis 5 Tage jährlich)
 - Unverschuldete Betriebsstörung in der Apotheke

Der Arbeitsvertrag

Erholungsurlaub

- Urlaubsjahr = Kalenderjahr
- Gesetzlicher Mindesturlaub nach BUrlG:
4 Wochen, d.h. 24 Werkzeuge (inkl. Sa)
- Urlaub nach BRTV:
35 Werkzeuge (inkl. Sa), nach 5 Jahren + 1 Tag
- Wartezeit von 6 Monaten bis zur Entstehung des vollen Urlaubsanspruchs (NICHT bei BRTV)
- „Zwölftelungsprinzip“ zur Ermittlung anteiligen Urlaubsanspruchs

Der Arbeitsvertrag

Erholungsurlaub – „Zwölftelungsprinzip“

Beispiel: PKA eingestellt ab 01.06. des Jahres

- BUrlG: 24 Werkzeuge (+), da > 6 Monate beschäftigt
- BRTV: keine Wartezeitregelung, sondern „Zwölftelungsprinzip“
- 35 Werkzeuge: 12 Monate x 7 Monate = 20,4 Werkzeuge
- **Achtung:** keine Unterschreitung des Mindesturlaubs: deshalb 24 Werkzeuge Urlaub für die PKA

Der Arbeitsvertrag

Erholungsurlaub

- Sonderregelungen z.B. für Jugendliche und Schwerbehinderte (+ 5 Tage), vgl. § 125 SGB IX
- Apothekenleiter bestimmt Zeitpunkt, aber Wünsche des AN beachten
- nur aus betrieblichen oder sozialen Gründen, z.B. Wünsche anderer AN, verweigerbar (Beweislast: AG)
- bei Streit keine Selbstbeurlaubung des AN, sondern Arbeitsgericht anrufen
- Verfall – rechtzeitige Erinnerung!!

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung mit Sachgrund

- Gewünschter „Normalfall“
- Grund muss bei Abschluss des befristeten Vertrages vorliegen
- Befristungsdauer orientiert sich am Sachgrund für die Befristung
- Gleichbehandlung!

Sachgrundlose Befristung

- Kalendermäßige Befristung bis zu zwei Jahren (Verlängerung höchstens dreimalig)
- Bei Unternehmensgründung bis zu vier Jahren
- Ältere Arbeitnehmer (52 Jahre), wenn vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos bis zu fünf Jahren
- Keine Kettenarbeitsverträge!

Befristung mit Sachgrund

- Gesetzlich geregelt (§ 14 Abs.1 TzBfG):
 - Nur vorübergehender betrieblicher Bedarf
 - Im Anschluss an Ausbildung/Studium
 - Zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
 - Eigenart der Arbeitsleistung
 - Zur Erprobung
 - Wegen in der Person des AN liegenden Gründen
 - Wegen eines gerichtlichen Vergleichs
 - Altersteilzeit

Befristung mit Sachgrund

- Von den Gerichten weiterhin anerkannt:
 - Altersgrenze (vgl. Tarifvertrag)
 - Arbeitserlaubnis
 - Betriebsratsarbeit
 - Eintritt einer (teilweisen) Erwerbsminderung des AN
 - Vertragliche Zusage einer Wiedereinstellung

Änderung des Vertragsinhaltes

- Ausübung des **Direktionsrechtes** im Rahmen der getroffenen vertraglichen Vereinbarungen (Zeit, Ort, konkrete Aufgaben)
- Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer durch **Neugestaltung** des Vertragstextes
- **Änderungskündigung**
Ziel: keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern Änderung der Arbeitsbedingung im Sinne der Apothekenleitung

Die Änderungskündigung

- Ausspruch der Kündigung durch den Apothekenleiter
- Gleichzeitig Angebot eines neuen Arbeitsvertrages zu geänderten Bedingungen
- Möglichkeit des Arbeitnehmers:
 1. **Annahme** des Vertragsangebotes
 2. **Ablehnung und Klage** gegen die Kündigung
ABER Gericht beachtet bei Prüfung das Neuangebot
 3. **Annahme unter dem Vorbehalt**, dass die Änderung des Vertrages nicht sozial ungerechtfertigt ist und **Kündigungsschutzklage**
Vorteil: Bestand des Arbeitsplatzes

Exkurs: Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ausgewählte Fragestellungen

Die Aufhebungsvereinbarung

Arbeitgeber = Apothekenleiter

- Jederzeit möglich
- Keine Einhaltung von Kündigungsgründen
- Keine Einhaltung von Kündigungsfristen
- Auch wenn AN erweiterten Kündigungsschutz genießt (Schwerbehindertenschutz, Mutterschutz)

Arbeitnehmer

- Bei Arbeitslosmeldung (ALG I) droht Sperrfrist, da freiwillige Aufgabe des Arbeitsverhältnisses
- Abfindungshöhe beeinflussbar
- Inhalt des Arbeitszeugnisses festlegbar

Die Aufhebungsvereinbarung

- In schriftlicher Form (§ 623 BGB)
- Mindestinhalt:
 - **Beendigungszeitpunkt**
 - Fortzahlung der Vergütung / anteilige Gratifikation
 - Freistellung von der Arbeit
 - Resturlaub / Urlaubsabgeltung
 - Wettbewerbsverbote
 - Abfindung
- Datum und Unterschriften AG und AN

Ordentliche Kündigung

- Kleinbetriebsregelung des § 23 Abs.1 KSchG:
 - bis 31.12.2003 > 5 Mitarbeiter
 - ab 01.01.2004 > 10 Mitarbeiter
 - Teilzeit : 0,5 bis 20 Wo-Stunden
 0,75 bis 30 Wo-Stunden
 - Azubis, Praktikanten werden nicht gezählt
 - Filialapotheken: Beschäftigte addieren

Ordentliche Kündigung

Beispiel Kleinbetriebsregelung:

- Apotheke hat am 31.12.2003 insg. 6 Mitarbeiter
= KSchG für 6 (+)
- stellt zu Juni 2007 zwei weitere Mitarbeiter ein
= KschG für 2 (-)
- Stellt zu Juni 2008 weitere 3 Mitarbeiter ein
= KschG für 11 (+)

Besonderer Kündigungsschutz

- Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt
- Elternzeit
- Schwerbehinderte: Beschäftigungsdauer > 6 Mon.
- Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende
- (Betriebsratsmitglied bis 1 Jahr nach Ende der Amtszeit)
- Datenschutzbeauftragter
- **ABER:** Außerordentliche Kündigung bei wichtigem Grund möglich (außer bei Schwangerschaft)

Fazit

Gründliche Vertragsgestaltung unter Beachtung des Tarifvertrages und der gesetzlichen Bestimmungen