

## **Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:**

*Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.*

### **Nr. 3 Arbeitsverträge**

Grundlage eines jeden Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag nach § 611 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit und der Arbeitgeber zur Zahlung von Vergütung verpflichtet. Damit begründet der Arbeitsvertrag die beiden gegenseitigen Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis.

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Nach dem Nachweisgesetz ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, für Teilzeitkräfte ebenso wie für geringfügig Beschäftigte. In die Niederschrift ist nach § 2 des Nachweisgesetzes mindestens aufzunehmen: Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, den Arbeitsort, eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitentgeltes einschließlich Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Erholungsurlaubes und die Kündigungsfristen. Die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter können dem Arbeitsvertrag zugrunde gelegt werden.

Die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsvertrages richtet sich ganz wesentlich danach, ob auf das betreffende Arbeitsverhältnis der Bundesrahmentarifvertrag Anwendung finden soll oder nicht. Ist die Anwendung des Bundesrahmentarifvertrages gewollt, genügt ein relativ knapper Arbeitsvertrag, der die wichtigsten Punkte (s.o.) enthält und im Übrigen auf die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages verweist. Soll das Arbeitsverhältnis nicht dem Tarifvertrag unterstellt werden, empfiehlt sich ein ausführlicher, individueller Arbeitsvertrag. Für diese Art der Vertragsgestaltung sollte vorher Rechtsrat eingeholt werden. In jedem außertariflichen Arbeitsvertrag ist grundsätzlich zu regeln, wann das Arbeitsverhältnis beginnt und ob es befristet oder unbefristet abgeschlossen wurde. Daneben sind Bestimmungen über die Probezeit, über die genaue Art der geschuldeten Tätigkeit, den Beschäftigungsort, die genaue Arbeitszeit, den Urlaub, die Höhe der Vergütung sowie über die Kündigungsfristen zu treffen. Weiterhin können individuelle Regelungen zur Gehaltsabtretung oder Pfän-

dung, zur Freistellung aus besonderen Anlässen, zu Nebentätigkeiten oder zur Verschwiegenheit getroffen werden. Auch ein Wettbewerbsverbot kann in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Diese Aufzählung ist nur als Überblick über die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu verstehen. Es empfiehlt sich, einen außertariflichen Arbeitsvertrag von einem Rechtsanwalt verfassen zu lassen.

Besonderheiten ergeben sich bei der Vertragsgestaltung von Teilzeitarbeitsverträgen, von Verträgen für geringfügig Beschäftigte, für befristete Arbeitsverhältnisse, für Filialapotheker, für Vertreter oder für Apothekenverwaltungen. Jeder dieser Verträge verfügt über einen spezifischen Inhalt, der in der Vertragsgestaltung berücksichtigt werden muss. Teilzeitarbeitsverträge ermöglichen individuelle Lösungen, die auf einen Arbeitgeber und einen Arbeitnehmer zugeschnitten sind. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn er mehr als sechs Monate Betriebszugehörigkeit in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern hat. Befristete Arbeitsverträge enthalten die sog. kalendermäßige Befristung, nach der das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Um eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes zu verhindern, enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz bestimmte Regelungen zur Zulässigkeit einer Befristung. So darf ohne sachlichen Grund nur für die Höchstdauer von zwei Jahren befristet werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer kann der Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden. Ist die Befristung unwirksam geschlossen worden, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Auch der Verwaltervertrag ist stets ein befristeter Arbeitsvertrag. Der Verwalter ist nach dem Apothekengesetz für die Beachtung der Apothekenbetriebsordnung und der Vorschriften über die Herstellung von Arzneimitteln und den Verkehr mit diesen verantwortlich, er ist damit Apothekenleiter. Im Verhältnis zu dem oder den Eigentümern führt er die Geschäfte im Namen und auf Rechnung der Eigentümer und steht zu ihnen im Angestelltenverhältnis. Als Arbeitnehmer ist der Verwalter im kaufmännischen Sinne weisungsbefugt, apothekenrechtlich ist er ungebunden. Auch der Vertreter ist im Außenverhältnis zur Leitung der Apotheke in rechtlich verantwortlicher Weise verpflichtet. Nach innen ist der Vertreter regelmäßig weisungsgebunden und damit typischerweise Angestellter der Apotheke. Der Filialapothekenleiter ist für die Filialapotheke Apothekenleiter. In Innenverhältnis können ihm selbständige Aufgaben wie beispielsweise Personalaufgaben, Wareneinkauf, Werbemaßnahmen usw. übertragen werden. Unter der Rubrik Formulardownload können entsprechende Vertragsmuster für die einzelne Fallgestaltung herunter geladen werden.

Stand: Januar 2007