

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 ADEXA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 1 Vorbereitungen für den Beginn eines Arbeitsverhältnisses

Bevor der Apothekenleiter einen neuen Mitarbeiter einstellen kann, steht er häufig vor der Aufgabe der Personalsuche, der Führung von Bewerbungsgesprächen und der Auswahl des geeigneten Kandidaten für die neu zu besetzende Stelle. Bereits in dieser Phase befinden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer keineswegs im rechtsfreien Raum. Für die Anwerbung von Arbeitnehmern und für die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen bestehen eine ganze Reihe von Regeln, die von beiden Seiten beachtet werden müssen.

Arbeitsplatzausschreibung

Nach § 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) darf der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, wie beispielsweise eine Sängerin für eine ausgeschriebene Stelle als Sopranistin. Die Stellenausschreibung hat sich daher von ihrer Ausdrucksweise her sowohl an Frauen als auch an Männer zu wenden, z. B.: „Wir suchen eine(n) Apotheker(in)“. Verstößt der Arbeitgeber gegen dieses Benachteiligungsverbot, so kann der hierdurch benachteiligte Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Ein Anspruch auf Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht jedoch nicht. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes kann die angemessene Entschädigung, je nach Lage des Falles, mehrere Monatsverdienste umfassen.

Informationen über die Bewerber

Der Apothekenleiter kann über die ihm vorgelegten Zeugnisse hinaus, weitere Auskünfte über die einzelnen Stellenbewerber einholen. Steht jedoch der Bewerber bei seinem letzten Arbeitgeber noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, darf der Apothekenleiter ohne seine Zustimmung keine Auskünfte bei diesem Arbeitgeber einholen. Der Apothekenleiter darf also nicht seinen Kollegen anrufen und diesen nach dem Mitarbeiter befragen. Ist das Arbeitsverhältnis jedoch schon gekündigt oder möchte der Apothekenleiter bei einem früheren Arbeitgeber des Bewerbers eine Auskunft einholen, ist er hierzu auch ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers berechtigt. Eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung gegenüber dem anfragenden

Apothekenleiter besteht für den früheren Arbeitgeber jedoch nicht. Die Auskunft, wenn sie denn erteilt wird, muss vollständig und wahrheitsgemäß sein. Im Rahmen der Auskunft dürfen auch für den Bewerber ungünstige Punkte genauer geschildert werden, sofern dies der Wahrheit entspricht. Erteilt der Arbeitgeber jedoch schuldhaft eine falsche Auskunft und kommt der Arbeitnehmer deswegen mit seiner Bewerbung nicht zum Zuge, kann dieser Schadensersatzansprüche gegen den alten Arbeitgeber geltend machen.

Vorstellungsgespräch

Zweck des Bewerbungsgespräches ist es, dass sich der Apothekenleiter über die Kenntnisse und Fähigkeiten seines zukünftigen Arbeitnehmers, dessen Ausbildung, seinen Werdegang und seine persönlichen Verhältnisse, informieren kann. Der Arbeitgeber hat jedoch kein uneingeschränktes Fragerecht. Er darf grundsätzlich nur solche Fragen stellen, die im Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle stehen und an deren Beantwortung er ein berechtigtes und schutzwürdiges Informationsinteresse hat. Dem Fragerecht des Arbeitgebers steht das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gegenüber, das diesen vor Fragen zur Privatsphäre schützt. Stellt der Arbeitgeber eine unzulässige Frage, die in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreift, braucht der Arbeitnehmer weder vollständig noch wahrheitsgemäß zu antworten. Der Arbeitnehmer darf hier also lügen, ohne, dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen hätte.

Keine geschlechtsbezogene Benachteiligung

Nach § 611 a BGB darf der Arbeitgeber den Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht deshalb ablehnen, weil der Bewerber eine Frau oder ein Mann ist. Eine Ausnahme gilt – wie bereits beschrieben - lediglich dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Bei den Arbeitsplätzen in Apotheken gibt es in diesem Sinne keine nur mit einem Mann oder einer Frau zu besetzende Stelle. Auch hier gilt, wie im Falle eines Verstoßes gegen § 611 b BGB, dass der benachteiligte Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen kann.

Bewerbungsunterlagen

Der Apothekenleiter hat die ihm vorliegenden Bewerbungsunterlagen sorgfältig und vertraulich zu behandeln. Er darf die Unterlagen in seiner Apotheke nur solchen Personen zur Kenntnis geben, die mit der Bewerbung befasst sind oder vor der Einstellung zu Rate gezogen werden. Der Apothekenleiter ist nicht berechtigt, die Bewerbungsunterlagen an eine andere Apotheke oder einen sonstigen Arbeitgeber weiterzuleiten. Wenn feststeht, dass einer der Bewerber nicht in Betracht kommt, muss der Apothekenleiter die Bewerbungsunterlagen unverzüglich und auf eigenen Kosten zurück senden. Hatte sich der Bewerber beim Arbeitgeber beworben, ohne dass eine Stelle ausgeschrieben war, hat er keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Rücksendung der Bewerbungsunterlagen trägt.

Ersatz der Vorstellungskosten

Fordert der Apothekenleiter einen Bewerber zur persönlichen Vorstellung auf, so hat er ihm grundsätzlich die Kosten zu ersetzen, die entstehen, damit der Bewerber das

Vorstellungsgespräch wahrnehmen kann. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt. Arbeitnehmer, die sich unaufgefordert beim Arbeitgeber vorstellen, haben jedoch keinen Anspruch auf Erstattung der Vorstellungskosten. Üblicherweise erstattungspflichtig sind die Fahrtkosten. Die Fahrtkosten umfassen innerhalb einer Stadt die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel. Bei Anreisen von auswärts sind die Kosten für eine Bahnfahrkarte 2. Klasse oder bei der Benutzung des eigenen PKW's die Erstattung von Kilometergeld nach steuerlichen Grundsätzen (z. Zt. 0,30 Cent pro Kilometer der einfachen Wegstrecke) zu ersetzen. Weiterhin sind, soweit erforderlich, Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu ersetzen. Erstattungspflichtig ist darüber hinaus der Verdienstaussfall, der dem Bewerber eventuell entsteht.

Stand: Februar 2007