

## 2 Vertragsanbahnung

In diesem Kapitel werden Möglichkeiten und Wege zum Zustandekommen eines Filialleitervertrags beschrieben.

Zu Beginn der Filialisierungen wurden die Filialleitungen häufig nicht mit neuen – von außen kommenden – Mitarbeitern besetzt. Der Inhaber hat vielmehr, nachdem er eine weitere Apotheke gefunden hatte, seine „erste Kraft“ angesprochen, um die Leitung der neuen Filiale zu übernehmen. Dabei gab es in der Regel zwei Varianten: Entweder wurde die bisherige Apotheke zur Filiale umgewandelt und der entsprechende Apotheker konnte an seinem gewohnten Arbeitsplatz bleiben. Die zweite Variante war die „Umsetzung“ des approbierten Angestellten in die neu gegründete Filiale.

Inzwischen geht die Suche nach einer Filialleitung aber häufig auch den klassischen Weg über Anzeigen in den einschlägigen Zeitschriften oder über die Online-Portale der Apothekerkammern.

In den ersten beiden Fällen lohnt es sich für den Angestellten, zumindest noch einmal einen Blick auf sein „altes Arbeitsverhältnis“ zu werfen und dies mit dem neuen Vertragswerk zu vergleichen.

Bei einer Stellenanzeige kann der Inhaber schon bei der Formulierung Fehler und Missverständnisse vermeiden, der Stellensuchende hingegen sollte auch hier bzw. spätestens beim Bewerbungsgespräch die richtigen Fragen stellen.

### 2.1 Die ursprüngliche Hauptapotheke wird zur Filiale

Häufig kauft der Inhaber eine oder mehrere Apotheken hinzu und entschließt sich, seine ursprüngliche Apotheke nicht zur Hauptapotheke zu machen, sondern diese zu einer Filiale umzuwandeln. In diesem Fall ändert sich für den Approbierten scheinbar nicht viel.

#### Exkurs

Diese Variante ist aus behördlicher Sicht unproblematisch. Die einzige Forderung der Behörde ist, dass die Apotheken als Hauptapotheke bzw. Filialen benannt werden. Dies hat den Hintergrund, dass der Amtsapotheker oder Pharmazierat wissen muss, wer vor Ort die Verantwortung hat. Hat der Inhaber eine Apotheke als Hauptapotheke angemeldet, so muss er selbst dort als verantwortlicher Apotheker vorgefunden werden. In einem Apothekenverbund ist diese Hauptapotheke die einzige, in der nur eine Person als „verantwortlicher Apotheker“ bezeichnet werden kann, nämlich der Inhaber. In allen anderen Apotheken sind dies sowohl der Inhaber als auch die Filialleiter.

Für den angehenden Filialleiter kann dies die problematischste aller Varianten der Vertragsanbahnung sein, da sich nach außen hin nichts ändern soll, außer dass der Inhaber nur noch sporadisch anwesend ist. In vielen Fällen, insbesondere dann, wenn die Behörde keinen Arbeitsvertrag des Filialleiters sehen will, werden in der Praxis häufig nicht einmal ein Änderungsvertrag oder ein Vertragszusatz vereinbart.

Juristisch und praktisch kann man nur dazu raten, einen expliziten „Filialleitervertrag“ zu vereinbaren. Dies hängt nicht nur mit den vielen Besonderheiten zusammen, die bei einer Filialleitung beachtet werden müssen (► Kap. 4 und „Arbeitsvertragsmuster für Filialapotheker“ im Anhang). Auch müssen sich alle Beteiligten bewusst machen, dass es sich hier um etwas anderes handelt als um einen Vertrag mit einem angestellten Apotheker.

Wenn ein neuer Vertrag nicht zu realisieren ist, kann man vorläufig noch auf die nächst besten Lösungen ausweichen:

### 2.1.1 Vertragszusatz

In vielen Fällen wird auch aus Zeitmangel während der Gründung der neuen Filiale zumindest ein „Vertragszusatz“, welcher in der Praxis auch als „Vertragsergänzung“ oder „Vertragsänderung“ oder „Zusatz zum Arbeitsvertrag“ bezeichnet wird, geschlossen.

Die einfachste Form lautet beispielsweise: „Ab dem 1.1.2011 wird die Approbierte als Filialleiterin in der XY-Apotheke eingesetzt.“

Damit ist allerdings nur der Formalie genüge getan worden, da hierdurch inhaltlich noch nichts geklärt ist. Würde der so gekürzte Filialleiter nun eigenverantwortlich, wie er es in seiner Rechtsstellung ist, ohne Rückfrage Dispositionen über das Warenlager treffen, ist es schon zweifelhaft, ob der Inhaber diesbezüglich eine Abmahnung aussprechen kann (► Kap. 11).

Es gibt aber auch gebräuchliche, etwas umfangreichere Formulierungen:

#### Beispiel

Frau A wird ab dem 1.1.2011 in der XY-Apotheke als Filialleiterin, gemäß § 2 Abs. 5 Satz 2 ApoG eingesetzt. Die Arbeitszeit wird auf 40 Stunden pro Woche angehoben. Das Gehalt beträgt 5.000 € im Monat, dies entspricht einem Entgelt, das 30 % über dem Tarif liegt.

Eine solche Formulierung enthält zumindest einige der äußeren Grundbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Weitere Formulierungen befinden sich im Anhang unter „Vertragsformulierungen für die Einsetzung als Filialleiter“.

### 2.1.2 Beweislasten

Wie bereits erwähnt, ist der Abschluss eines Arbeitsvertrags grundsätzlich auch mündlich möglich. Ein Schriftformerfordernis besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen werden soll (§ 14 TzBfG) oder der Arbeitgeber ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren möchte. Das Schriftformerfordernis bezieht sich dann nur auf die entsprechenden Klauseln!

Ein arbeitsrechtliches Formerfordernis geht auch aus den Vorschriften des Apotheken- gesetzes nicht hervor, schließlich soll der Inhaber den Filialleiter nur „benennen“.

Vielfach befindet sich sogar in Arbeitsverträgen die Formulierung:

„Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform.“

Danach könnte man von einer generellen Unwirksamkeit der mündlichen Filialleitungsvereinbarung ausgehen.

Auch der zwischenzeitlich durchaus übliche Satz in Arbeitsverträgen:

„Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform. Das gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis“, ist mittlerweile vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt worden<sup>14</sup>.

Kurze Erläuterung: Diese Formulierung bedeutet in etwa die Aussage: „Nur was schriftlich geregelt wurde, soll wirksam sein. Weitere Vereinbarungen gelten nicht, auch wenn zuvor vom Arbeitgeber angeboten wurde, dass die Vereinbarung nicht schriftlich festgelegt werden muss.“

Solchen Unzuverlässigkeiten im arbeitsvertraglichen Umgang hat das BAG als unzulässig erklärt:

Legt ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag vor, werden die Vertragsklauseln als Allgemeine Geschäftsbedingung gewertet. Die oben erwähnte doppelte Schriftformklausel kann beim Arbeitnehmer dann den Eindruck erwecken, jede spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede sei gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig. Das entspricht nicht der Rechtslage. Denn gemäß § 305b BGB haben individuelle Vertragsabreden immer Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dieses Prinzip des Vorrangs (mündlicher) individueller Vertragsabreden setzt sich auch gegenüber doppelten Schriftformklauseln durch (unangemessene Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 BGB).

Da die genannte Schutzvorschrift allerdings den Arbeitnehmer schützen soll, weil in der Regel der Arbeitgeber den Vertrag gestaltet und diesen dem Arbeitnehmer vorlegt, kann sich der Inhaber nicht auf diesen Schutz berufen, falls der angestellte Apotheker behauptet, eine Filialvereinbarung hätte es gar nicht gegeben.

Unabhängig von den Besonderheiten im Einzelfall kann festgehalten werden: Derjenige, der sich auf eine bestimmte Vertragsklausel oder Änderung beruft, muss beweisen, dass man sich mit seinem Vertragspartner darüber geeinigt hat.

So ist es aus Sicht des Inhabers durchaus sinnvoll, eine schriftliche vertragliche Vereinbarung zu schließen, weil sich Missverständnisse auch zu seinen Lasten auswirken können.

Theoretisch könnte ein angestellter Filialleiter im Nachhinein eine mündliche Vereinbarung abstreiten, „da er ja gar nichts unterschrieben habe“. In diesem Fall muss der Inhaber die erfolgte Filialvereinbarung beweisen, da er derjenige ist, der sich auf die Vereinbarung beruft.

Ein anderes Beispiel für das Beweisinteresse des Inhabers ist der oben dargestellte Dispositionsfall. Auch hier müssen die Zuständigkeitsbereiche und Vollmachten genau definiert werden, um Streitigkeiten zwischen Inhaber und Filialleitung vorzubeugen.

Auch der Filialleiter hat ein großes Interesse daran, seine Zuständigkeitsbereiche genau zu umreißen. Der finanzielle Ausgleich für die zeitliche und inhaltliche Mehrbelastung ist ebenso wichtig wie eine genaue Manifestierung der personellen und wirtschaftlichen Kompetenzen (► Kap. 7 und ► Kap. 8).

## 2.2 Filialleitung in einer neu gegründeten Filiale

Bei der zweiten Variante kauft der Inhaber eine weitere Apotheke und möchte seinen Angestellten für eine Filialleitung der neuen Apotheke gewinnen. In diesem Fall kann

---

14 Urteil des BAG vom 20. Mai 2008, Az. 9 AZR 382/07

man nicht ganz unauffällig das „alte Arbeitsverhältnis“ fortführen, da die Aufnahme der neuen Beschäftigung mit einem Ortswechsel verbunden ist.

In dieser Konstellation kommt es in der Praxis selten vor, dass nicht zumindest eine kurze vertragliche Vereinbarung geschlossen wird. Der bisherige Arbeitsvertrag des Filialleiters bezieht sich (mündlich oder schriftlich) üblicherweise auf einen bestimmten Arbeitsort – und damit auf eine wesentliche Bedingung des Arbeitsverhältnisses (► Kap. 3.4).

### 2.2.1 „Versetzung“ oder „Umsetzung“ kraft Direktionsrecht

Einen solchen Ortswechsel kann der Inhaber üblicherweise nicht kraft Direktionsrecht verfügen. Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich immer dann einen Rechtsanspruch auf Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsbereich, wenn sich dies aus seinem Arbeitsvertrag ergibt. Wenn der Arbeitsvertrag einen bestimmten Arbeitsort ausdrücklich festlegt, kann ein Beschäftigter nicht gegen seinen Willen versetzt werden<sup>15</sup>.

■ **DEFINITION** Rechtstechnisch liegt eine „Umsetzung“ dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kraft seines Weisungsrechts einen neuen Arbeitsplatz zuweist. Voraussetzung ist aber, dass dem Arbeitnehmer keine andere als die geschuldete Arbeit und kein anderer als der vertraglich festgelegte Arbeitsort zugewiesen wird. Von einer „Versetzung“ wird gesprochen, wenn die neue Arbeitsstelle in Art, Inhalt und Arbeitsort von der bisherigen verschieden ist.

Etwas anderes gilt, wenn der angestellte Apotheker bereits in seinem Vertrag eine Versetzungsklausel vereinbart hat.

Bei einer Stelle als Filialleiter kommt daher nur eine „Versetzung“ in Betracht.

Dies gilt im Übrigen auch für andere Angestellte, die – ohne Filialleiter zu werden – in die neu gegründete Filiale wechseln sollen.

Inhaber, die sich bereits mit dem Gedanken befasst haben, möglicherweise eine Filiale zu gründen, wählen oftmals bei Abschluss eines Arbeitsvertrags mit neuen Mitarbeitern die Formulierung:

„Arbeitsort ist die Löwenapotheke sowie alle derzeitigen oder zukünftigen Apotheken des Filialverbunds.“

Unabhängig von der Frage nach der Wirksamkeit dieser weit gefassten Formulierung kann dies für eine Filialleitung natürlich keine verpflichtende Wirkung haben. Wohl könnte die Angestellte als „normale“ Approbierte versetzt werden. Selbst wenn man unterstellt, diese weit reichende Einsetzungsbefugnis des Apothekers über sein Personal könnte wirksam sein, so kann sich dies nicht auf die Übernahme von Filialverantwortung beziehen. Da der Filialleiter die verantwortliche Leitung übernimmt, unterscheidet sich dies von der lediglich vertretenden Funktion eines approbierten Mitarbeiters.

Eine Anstellung des Approbierten als Filialleitung setzt immer die Einigung über den besonderen Verantwortungsbereich voraus. Allein die Tatsache, dass ein angestellter Approbiert auch den Inhaber vertreten muss, wenn dies vertraglich vereinbart ist, löst den Konflikt nicht. Eine Vertretung ist gesetzlich nur für die Dauer von drei Monaten

15 LAG Rheinland-Pfalz – 6 Sa 871/03

Urteil des BAG vom 23.2.2010, Az. 9AZR 3/09

zugelassen (§ 2 ApBetrO). Die Übernahme der „Dauervertrittung“ als Filialleitung muss explizit vereinbart und mit der Behörde abgestimmt werden.

### Beispiel

Der Inhaber, der sich mit seinem angestellten Apotheker nicht über den Wechsel in die Filialapotheke verständigen kann, stellt dem Mitarbeiter eine Änderungskündigung folgenden Wortlauts aus: „Das Arbeitsverhältnis in der Blumen-Apotheke wird mit der Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt. Gleichzeitig wird dem Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis als Filialleiter der Mistel-Apotheke angeboten.“

Denkbar ist selbstverständlich auch noch der Ausspruch einer Änderungskündigung des Inhabers. Dies würde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Hauptapotheke, verbunden mit dem Angebot, in der Filiale als Leitung zu arbeiten, voraussetzen (► Kap. 11).

Wenn in dem hier dargestellten Beispiel unterstellt wird, dass die Kündigung wirksam ist, wäre das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist beendet, wenn der angestellte Apotheker das neue Vertragsangebot nicht annimmt.

Dies ist allerdings eine rein theoretische Möglichkeit, da das vertrauensvolle Verhältnis, mit dem Inhaber und Filialleiter einander begegnen sollen, voraussetzt, dass eine Einigung über die Arbeitsbedingungen stattfindet.

### 2.2.2 Vereinbarung einer Rückkehroption

Eine umfassende Vertragsvereinbarung ist jedoch nicht nur erforderlich, weil sich der Arbeitsort ändert. Oft sind die Gespräche über die Übernahme einer Filialleitung davon gekennzeichnet, dass der auserkorene Filialleiter sich wohl fühlt an seinem bisherigen Arbeitsplatz und Bedenken trägt, was mit seinen bisher im Arbeitsverhältnis erworbenen individuellen Ansprüchen geschieht (lange Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit, Urlaubsansprüche, gewährte Zuschüsse zur Altersversorgung etc.). Außerdem kann die Unsicherheit bestehen, ob die Filiale überhaupt rentabel sein wird. Die wirtschaftliche Verantwortung hierfür möchten viele Filialapotheker nicht sofort tragen. Arbeitsvertraglich kann der Filialleiter sich dadurch absichern, dass er mit dem Inhaber eine so genannte Rückkehroption vereinbart. Dabei soll das wirtschaftliche Risiko zu Beginn der Filialleitung begrenzt werden. Da über den Kauf der Filiale seitens des Angestellten nicht mit entschieden wurde, erscheint das Ansinnen legitim.

Bei der Vereinbarung einer Rückkehroption muss in den Filialvertrag aufgenommen werden, dass bei Schließung der Filiale ein (zeitlich begrenzter) Anspruch des Filialleiters besteht, an seinen alten Arbeitsplatz zurückzukehren:

„Das Arbeitsverhältnis von Herrn AB wird zu den alten Bedingungen in der XY-Apotheke fortgesetzt, falls die YZ-Filiale binnen eines Zeitraums von 18 Monaten geschlossen wird.“

Eine solche Rückkehroption kann natürlich auch aus anderen Gründen vereinbart werden. Ist zum Beispiel der approbierte Mitarbeiter nicht sicher, ob er die zusätzlichen Verpflichtungen erfüllen kann, so empfiehlt sich eine besondere Vereinbarung einer Probezeit.

Zwar ist die erneute Vereinbarung einer Probezeit für langjährige Mitarbeiter unzulässig, jedoch gilt dies nicht, wenn sich die Erprobung – beiderseitiges Einverständnis vorausgesetzt – auf einen speziellen Aufgabenbereich bezieht. Außerdem darf dann bei nicht bestehen der Probezeit keine Beendigungskündigung vereinbart werden.

Eine Vereinbarung folgenden Wortlauts ist daher rechtlich unbedenklich:  
 „Die ersten drei Monate der Filialleitung in der YZ-Apotheke gelten als Probezeit. Kündigt eine der Vertragsparteien während der Probezeit, so kehrt der Filialleiter auf seinen ursprünglichen Arbeitsplatz in der XY-Hauptapotheke zu den vorherigen Konditionen zurück.“

Bei einer solchen Rückkehroption ist von Seiten des Inhabers zu bedenken, dass die Kündigung nicht zu kurzfristig erfolgen sollte. Bei einer tariflichen Kündigungsfrist von einer Woche innerhalb der ersten drei Monate der Probezeit (§ 19 Ziff. 2 BRTV) ist die Chance, rechtzeitig einen Ersatz für den scheidenden Filialleiter zu finden, schlecht.

## 2.3 Öffentliche Stellenanzeige einer Filialleiterstelle

Inzwischen finden sich in allen pharmazeutischen Zeitschriften wie auch auf den Homepages der Apothekerkammern Stellenanzeigen für Filialleiter. Kommt ein Kontakt zustande, ist es sinnvoll, sich auf einige Fragestellungen bzw. ihre Antworten vorzubereiten. Bei der Besetzung einer Filialleitung kann daher das Fragerecht des Arbeitgebers zum Teil ausgeweitet werden. Der Bewerber muss sich zuvor seine Fragen und Antworten sorgfältig zurechtlegen und eine Klärung herbeiführen, damit es während des Arbeitsverhältnisses keine unliebsamen Überraschungen gibt.

### 2.3.1 Stellenausschreibung

Eine Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei formuliert sein, z. B. „Wir suchen eine/n Filialleiter/Filialleiterin für ....“ Andernfalls drohen dem Inhaber und zukünftigen Arbeitgeber Schadensersatzpflichten der andersgeschlechtlichen und diskriminierten Bewerber. Besonders in diesem Bereich hat das seit dem 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Auswirkungen<sup>16</sup>. Ebenfalls ist es gefährlich, eine „junge Filialleitung“ zu suchen. Hingegen können Teilzeitkräfte unterhalb einer gewissen Stundenzahl bei der Ausschreibung als Vollzeitstelle keine Diskriminierung geltend machen, da die zu arbeitende Stundenzahl durch die öffentlichen Auflagen von der Behörde vorgegeben wird.

### 2.3.2 Fragerecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann (und darf) bei der Einstellung nur die Fragen stellen, an deren wahrheitsgemäß Beantwortung er ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat. Ein solches Interesse liegt immer dann vor, wenn die Beantwortung der Frage für den speziellen Arbeitsplatz und die zu verrichtende Tätigkeit selbst von Bedeutung ist. Unzulässig sind also Fragen, die die Privat- oder Intimsphäre des Bewerbers betreffen.

Antwortet der Bewerber auf eine zulässige Frage bewusst wahrheitswidrig, steht dem Inhaber unter Umständen das Recht zu, den Vertragsschluss später anzufechten, wenn die Einstellung aufgrund der wahrheitswidrigen Antwort erfolgte. Eine Anfechtung kann dann – anders als die Kündigung, die ja immer erst mit einer Frist ausgesprochen werden kann – den Vertrag von Anfang an nichtig machen.

16 Eine Kurzinformation dazu bietet das von der IHK Berlin erstellte Merkblatt „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ ([www.berlin.ihk24.de](http://www.berlin.ihk24.de))

## 7 Personalverantwortung

Wie schon in den vorhergehenden Kapiteln dargelegt wurde, ist das Maß der Personalverantwortung des Filialleiters durch den Arbeitsvertrag begrenzbar (► Kap. 4.1 und ► Kap. 4.2). Selbst wenn der Filialleiter nicht selbstständig kündigen und einstellen darf, sind die dennoch wahrzunehmenden Aufgaben solche, die üblicherweise nicht von „nur“ angestellten Approbierten wahrgenommen werden. Es geht um das eigene „standing“ des Filialleiters, den Einsatz der Mitarbeiter und deren Teambildung. Auch die dem Filialleiter vom Inhaber überlassenen Personalangelegenheiten stellen höhere Anforderungen, die zu lösen vom Filialleiter geplant sein wollen.

### 7.1 Teambildung

Kommt ein Filialleiter in eine völlig neue Apotheke oder bleibt er mit den vormaligen Kollegen zusammen obliegt ihm in beiden Fällen, zuerst seine neue Rolle zu erfüllen und zu vermitteln.

Dies kann er natürlich nur insoweit tun, als ihm auch Kompetenzen vom Inhaber eingeräumt worden sind. Da der Filialleiter die Verantwortung übernimmt und die Apotheke gute Ergebnisse erzielen soll, bedarf es des Respekts und der Achtung der Mitarbeiter. Es ist für den Inhaber empfehlenswert den Filialleiter auch entsprechend im Kollegenkreis einzuführen. Es reicht zu diesem Zweck oft nicht aus, wenn der Apothekenleiter nur im Arbeitsvertrag niederglegt, dass der Filialleiter die organisatorische Weisungsberechtigung in der Filiale hat. Dies muss auch – gegebenenfalls in einem zu Anfang geführten Mitarbeitergespräch bzw. einer Teambesprechung – offen kommuniziert werden.

#### Aus der Beratungspraxis

Ein Approbiert wurde als Filialleiter neu in einer vormaligen Hauptapotheke angestellt. Er musste dort von Anfang an ohne Einführungszeit die Apotheke leiten. Lediglich sein Arbeitsvertrag wies ihn als Filialleiter aus. Da in der Apotheke nur seit langem beschäftigte Mitarbeiter tätig waren, rief die PTA auch nach einem Jahr noch den Inhaber an, wenn sie etwa Schwierigkeiten bei der Abgabe hatte oder nachfragen wollte, ob die Schaufensterdekoration zu ändern sei. Der Filialleiter wurde dem nicht Herr. Nach einem Jahr kündigte er das Arbeitsverhältnis, da er noch immer keinen Einblick in den Ablauf der Apotheke erhalten hatte.

Unabhängig davon, dass nicht jeder Inhaber die zeitliche Möglichkeit hat, auch kleinste organisatorische Fragen der Filialapotheke zu entscheiden, wurde der Filialleiter hier quasi ins kalte Wasser geworfen. In solchen Fällen kann er seiner Verantwortung nicht gerecht werden.

Die Weisungsbefugnisse gegenüber den in der Filiale tätigen Kollegen sollte sich mindestens erstrecken auf:

- Die Erstellung von Dienstplänen sowie Erarbeitung und den Bericht über den aktuellen Personalbedarf

- Die Koordination von Urlaubsplänen oder Teambesprechungen (mit oder ohne Anwesenheit des Inhabers)
- Die Verpflichtung kurzfristiger Aushilfen (gegebenenfalls nach Absprache), das Votorecht bei der Einstellung neuer Mitarbeiter
- Das Initiativrecht bzw. die Abmahnungsbefugnis bei der Kündigung von Mitarbeitern
- Das pharmazeutische Weisungsrecht (► Kap. 7.2).

### 7.1.1 Erstellung von Arbeitsplänen

Der Erstellung von Dienstplänen für die Filialapotheke kommt eine Schlüsselfunktion zu, da der Filialleiter nicht nur die **Interessen und Anliegen** der Mitarbeiter berücksichtigen muss, sondern auch in der Lage sein muss, die **ordnungsgemäße Besetzung** der Apotheke zu kontrollieren und seinen **eigenen Einsatz** sinnvoll zu planen.

Reißbrettentscheidungen sollten bei der Personaleinsatzplanung vermieden werden, da dadurch die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter abnehmen kann. Soll gleich zu Beginn ein funktionierendes Team aufgestellt werden, ist es sinnvoll, die Kollegen zunächst einzeln, gegebenenfalls später im Team zu fragen, ob sie zu bestimmten Zeiten familiäre oder andere Verpflichtungen zu erfüllen haben. Diese sind gerade bei Teilzeitmitarbeiterinnen besonders zu berücksichtigen.

- **MERKE** Die Lage der Arbeitszeit, also wie die Wochenstunden auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden, gehört zum Direktionsrecht des Arbeitgebers. Wird dieses Recht auf den Filialleiter übertragen, kann er es gegenüber den Angestellten in der Filiale ausüben.

Hat allerdings eine Kollegin kleine Kinder, so sollte auf deren familiäre Lage Rücksicht genommen werden<sup>60</sup>, wenn dies möglich ist. Ebenso empfiehlt es sich für den Filialleiter einen Blick in die Arbeitsverträge der Kolleginnen und Kollegen zu werfen. Sind dort bereits besondere feste Arbeitstage und Stunden festgelegt worden, sind diese zum Inhalt des Vertrags geworden. Es besteht in diesen Fällen kein Weisungsrecht für den Filialleiter. Eine solche vertragliche Vereinbarung lässt sich nur mittels einer Änderungskündigung – unter Einhaltung der Kündigungsfrist – verändern. Für diese ist im Zweifel dann wieder der Inhaber zuständig.

#### Beispiel

Eine Filialleiterin steht vor der Situation, allein in der Offizin zu sein und nur mit einer PKA zu arbeiten. Es sind regelmäßig in den Nachmittagsstunden zwischen 80 und 100 Kunden zu bedienen.

Grundvoraussetzung für die Erstellung von Dienstplänen ist es natürlich, dass die von den Kollegen zur Verfügung stehenden Stunden geeignet sind, die Öffnungszeiten der Apotheke abzudecken.

Wenn ein so deutliches Missverhältnis zwischen der Personaldecke und der Kundenfrequenz herrscht, muss der Filialleiter mit dem Inhaber die Verpflichtung von weiterem Personal besprechen. Es gibt leider keine gesetzlichen oder verordnenden Vorgaben darüber, bei welcher Kundenfrequenz die Apotheke mit wie viel Personal auszustatten ist.

60 LAG Nürnberg vom 08.03.1999 – 6 Sa 259/97

Nach der Apothekenbetriebsordnung muss eine Apotheke zumindest „ordnungsgemäß“ besetzt sein.

Hier ist der Filialleiter näher am Geschehen und muss etwaige Missstände sofort weitergeben. Er ist verpflichtet, selbst einzuschätzen, wann eine „ordnungsgemäße“ Besetzung vorliegt.

### 7.1.2 Personaleinsatzplanung

Auch die Koordination von Urlaubsplänen bedarf mehr Organisationstalent als allgemein angenommen. Der Filialleiter sollte nicht nur darauf achten, dass die Kollegen ihren Urlaub im entsprechenden Urlaubsjahr nehmen, er muss auch Streitentscheidungen treffen. Dabei geht es um die Frage, wann die Urlaubszeiten verbindlich festgelegt werden sollen und wer welche Zeiträume in den Sommerferien nehmen kann. Es ist zunächst zu empfehlen, den Eindruck der Willkür bei den Mitarbeitern zu vermeiden und einen Termin für die Urlaubsplanung vorzugeben, bis zu dem alle Wünsche anzumelden sind. Wenn der Filialleiter den Termin ein bis zwei Wochen vorher ankündigt, hat jeder Kollege bis dahin Zeit, sich mit der Familie oder den Freunden in Verbindung zu setzen. Während einer nachfolgenden Teambesprechung sollte noch nicht das letzte Wort gesprochen werden. Zunächst erstellt der Filialleiter einen vorläufigen Plan, dann gibt es eine kurze Bedenkzeit und anschließend muss eine für alle einsichtige Einteilung ausgehängt werden.

Der Urlaubstausch unter Kollegen sollte nur nach vorheriger Rücksprache zugelassen werden.

---

#### Beispiel

Einem neu eingestellten Filialleiter in einer größeren Filiale (eine weitere angestellte Teilzeitapprobierte, vier Teilzeit-PTA und drei PKA) wird von Seiten der Mitarbeiter signalisiert, dass es bisher immer so gewesen sei, dass der Chef die Einsatzpläne und auch die Urlaubspläne gemacht habe. Einen Urlaubs- oder Diensttausch hätten die Mitarbeiter jedoch selbstständig organisieren und eintragen dürfen. Es kommt in der Folgezeit dazu, dass PTA B mit der PKA C, in der Woche den Urlaub tauscht, als PTA B am Mittwochnachmittag und Samstag früh allein mit dem Filialleiter arbeiten sollte.

---

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass der Filialleiter vorher klarstellen sollte, dass ein Tausch nur innerhalb einer Berufsgruppe möglich ist.

Auch rechnerisch muss der Filialleiter die Urlaubsansprüche bestimmen können und die wichtigsten Urlaubsgrundsätze kennen. Der Urlaubsanspruch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern unterscheidet sich nicht. Allerdings wird dieser anders berechnet.

---

#### Beispiel

Eine Vollzeitapprobierte und eine teilzeitbeschäftigte PTA sind neu in einer Filialapotheke. Beide haben einen Urlaubsanspruch von 33 Werktagen. Die Approbierte arbeitet von Montag bis Freitag und jeden zweiten Samstag. Die PTA arbeitet Montag, Mittwoch und Freitag und jeden Samstag.

---

Der Urlaub kann einfach berechnet werden: Da beide Mitarbeiterinnen nicht an allen sechs Tagen in der Woche arbeiten, sich der Gesamturlaubsanspruch von 33 Tagen aber

auf Werkstage bezieht, muss er umgerechnet werden. Das geschieht, in dem man 33 durch 6 (Tage pro Woche) teilt und das Ergebnis mit den tatsächlichen Arbeitstagen multipliziert.

Arbeitet ein Mitarbeiter jeden zweiten Samstag, ist der Multiplikator für diesen Tag 0,5 (bei jedem dritten Samstag 0,25).

Nach diesem Schema arbeitet die Approbierte an 5,5 Tagen in der Woche, die PTA an 4 Tagen.

Die Umrechnung lautet dann wie folgt:

$$33 : 6 \times 5,5 = 30,25 \text{ (Approbierte)}$$

$$33 : 6 \times 4 = 22 \text{ (PTA)}$$

Bei einer solchen Berechnung erhält man den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter nur an den Tagen Urlaub abrechnen muss, an denen er ansonsten gearbeitet hätte.

### 7.1.3 Anordnung von Überstunden

Im Rahmen seiner übertragenen Weisungsbefugnis hat der Filialleiter, innerhalb der Grenzen des vertraglich und gesetzlich Erlaubten, die Möglichkeit, Überstunden anzutragen.

Grundsätzlich müssen aber Mitarbeiter nur über die vertraglich vereinbarten Stunden hinaus arbeiten, wenn es eine Rechtsgrundlage dafür gibt. Eine solche Rechtsgrundlage kann sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag (§ 7 Ziff. 1 BRTV) oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Folgt daraus keine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden, kann in dringenden und unaufschiebbaren Notfällen ein Arbeitnehmer Überstunden zu leisten haben, soweit keine anderen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dies beruht auf dem Prinzip der vertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein anderer Mitarbeiter plötzlich erkrankt oder noch schnell eine Lieferung fertig gemacht werden muss. Der Filialleiter kann dann für den Mitarbeiter ein Überstundenkonto führen, muss aber ebenfalls dafür sorgen, dass die zusätzlich geleistete Arbeitszeit zügig wieder abgebaut werden kann.

### 7.1.4 Abmahnung, Kündigung, Einstellung

Wie bereits erwähnt, werden die Personalkernkompetenzen dem Filialleiter in der Regel nicht überlassen. Übliche Formulierungen im Arbeitsvertrag sind:

„Er hat die Filialapotheke in eigener Verantwortung zu leiten unter Berücksichtigung der ihm vom Inhaber erteilten Vorgaben. Diesem sind vorbehalten: Personalentscheidungen, zentraler Wareneinkauf und Festsetzung der Verkaufspreise, soweit diese nicht gesetzlich festgelegt sind.“

Damit sind auf jeden Fall die Kündigung und der Abschluss von Arbeitsverträgen als klassische Personalentscheidungen ausgeschlossen. Die Frage, ob andere personelle Maßnahmen vom Filialleiter getroffen werden können, ist damit allerdings nicht geklärt. Beispiele aus der Praxis zeigen, wie häufig Kritikgespräche und eine anschließende Abmahnung Hand in Hand gehen.

#### Beispiel

- Eine PTA legt ein abgelaufenes Medikament trotz der Anweisung es in den Müllsack zu entsorgen unbedacht zurück in die Sichtwahl, wo es ein Kunde kauft.

# Anhang: Vertragsmuster, Merkblätter und Checklisten

## Arbeitsvertragsmuster für Filialapotheker

für Angestellte in Apotheken  
zwischen

Herrn/Frau Apotheker(in) \_\_\_\_\_

Leiter(in) der \_\_\_\_\_ Apotheke

in \_\_\_\_\_

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_

wohnhaft \_\_\_\_\_

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- I. Frau/Herr \_\_\_\_\_ wird mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ als Filialapotheker für die \_\_\_\_\_ -Apotheke eingestellt. /  
ALTERNATIV: In Abänderung des Arbeitsvertrags vom \_\_\_\_\_ wird Herr / Frau \_\_\_\_\_ mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ als Filialleiter der \_\_\_\_\_ -Apotheke eingesetzt.
- II. Auf das Arbeitsverhältnis findet der jeweils gültige Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter Anwendung.

- III. Das Arbeitsverhältnis ist mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende von beiden Parteien kündbar.

ALTERNATIV: Fällt der Arbeitsplatz durch Schließung der Filiale weg, wird Herr/Frau \_\_\_\_\_ gem. Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_ wieder in die Hauptapotheke umgesetzt.

## § 2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- I. Der/die Filialapotheker/in hat die Apotheke nach den Bestimmungen der Apothekenbetriebsordnung selbstständig zu leiten.
- II. Der/die Filialapotheker/in kann nicht eigenständig Personal einstellen, entlassen bzw. abmahnen. Er kann dem Arbeitgeber hierüber Vorschläge unterbreiten. Bei Neueinstellungen steht ihm ein Vetorecht zu.
- III. Der Filialapotheker ist verpflichtet, die Dienstpläne zu erstellen und die Mitarbeiter selbstständig einzusetzen. Er erhält das Direktionsrecht über die Lage der Arbeitszeit der Mitarbeiter der Filialapotheke. Ebenfalls kann er aus betrieblichen Gründen Überstunden anordnen.  
Der/die Filialapotheker/in verpflichtet sich ferner, die Notdienste zu organisieren.
- IV. Er/sie hat weiter dafür zu sorgen, dass das Warenlager jederzeit auf dem aktuellen Stand ist. Der Apothekenleiter behält sich vor, die Waren für mehrere in seinem Besitz befindlichen Apotheken zentral zu bestellen.
- V. Der/die Filialapotheker/in erteilt dem Arbeitgeber regelmäßig Auskunft
  - über die wirtschaftliche Entwicklung der Apotheke
  - über den Krankenstand der Mitarbeiter
  - über etwaige Schwierigkeiten mit oder unter den Mitarbeitern
- VI. Der Filialapotheker wird jährlich abwechselnd zu Fortbildungen in den Bereichen
  - Personalführung
  - Pharmazie
  - Betriebswirtschaftfür die Dauer einer Woche freigestellt.

## § 3 Arbeitszeit

- I. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.  
Anfallende Überstunden sind vom Filialapotheker zu dokumentieren und bis zum 10. des nächsten Monats schriftlich an den Arbeitgeber auszuhändigen.
- II. Fallen in die Woche ein oder mehrere Feiertage, so verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden. Eine Nacharbeitsverpflichtung scheidet damit aus.

#### § 4 Arbeitsvergütung

- I. Das monatliche Bruttogehalt setzt sich wie folgt zusammen:
- |                         |         |
|-------------------------|---------|
| Tarifliches Grundgehalt | € _____ |
| Filialleiterzulage      | % 20–35 |
| Vermögensbildung        | € _____ |
| Tantiemen               | € _____ |
| Ziel Bonus              | € _____ |
| Gewinnbeteiligung       | € _____ |
- II. Ab der 41. Stunde erhält der Mitarbeiter einen Zuschlag entsprechend § 8 des Tarifvertrages.  
Die Arbeitsvergütung ist jeweils am vorletzten Banktag des Monats auszu-zahlen.  
Der/die Filialleiter/in hat Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung in Höhe der nach § 4 Ziff. 1 dieses Vertrages vereinbarten Vergütung und zwar für jeden vollen Monat 1/12 des vollen Betrags.

A

#### § 5 Urlaubsanspruch

- I. Der/die Filialapotheker/in hat einen Urlaubsanspruch von 36 Werktagen pro Kalenderjahr.  
Der Urlaubsanspruch soll möglichst am Anfang des Kalenderjahres, spätes-tens jedoch drei Monate vor Antritt des Urlaubs angemeldet werden.
- II. Der/die Filialapotheker/in unterbreitet dem Arbeitgeber Vorschläge für seine / ihre Urlaubsvertretung durch Mitarbeiter der Filialapotheke. Vor Antritt des Urlaubes wird entschieden, wer zur Urlaubsvertretung angemel-det wird. Der Filialapotheker übernimmt die Anmeldung bei der zuständi-gen Behörde persönlich.

#### § 6 Verschwiegenheitspflicht

Der/die Filialapotheker/in ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäfts-geheimnisse sowie über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenhei-ten während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

#### § 7 Sonstige Vereinbarungen

Änderung und Ergänzung dieses Vertrages bedürfen soweit sie nicht tarif-vertraglich bedingt sind zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Arbeitgeber/in

Arbeitnehmer/in

## Kompetenzraster Filialleiter/in<sup>89</sup>

Frau/Herr \_\_\_\_\_ ist nach § 2 Abs. 5 Nr. 2 von  
 Frau/Herrn \_\_\_\_\_ als Leiter/in der Hauptapotheke  
 als verantwortlicher Leiter der Filialapotheke \_\_\_\_\_  
 in \_\_\_\_\_ benannt.

Sie/er wird vertreten durch \_\_\_\_\_  
 Ihr/ihm unterstellt sind \_\_\_\_\_

Der Filialleiter vertritt und repräsentiert – orientiert an seinen Aufgaben – das Leitbild des Filialverbundes. Ihm obliegen die sich nach dem Apothekengesetz und der Apothekenbetriebsordnung ergebenden Pflichten. Bei den im Tagesgeschäft anfallenden waren- und kundenrelevanten Vorgängen entscheidet und handelt der Filialleiter selbstständig bzw. nach den vom Erlaubnisinhaber gemachten allgemeinen Vorgaben. Für die im Folgenden aufgeführten Bereiche ist das Ausmaß der Entscheidungsbefugnis für den Filialleiter wie folgt definiert:

F = Filialleiter kann selbstständig entscheiden

E = Nachfrage/Abstimmung mit Erlaubnisinhaber erforderlich

Nr.	Bereich	Tätigkeit (ggf. in Leerzeile oder auf der Rückseite des Blattes ergänzen)		
			F	E
1	<b>Verkauf, Beratung, besondere Belieferungen</b>			
		Betriebsaufnahme Rezeptsammelstelle, Altenheim		
		Akquise und Abwicklung Sprechstundenbedarf		
		Abwicklung Rezeptsammelstelle		
		Abwicklung Altenheim-Belieferung		
		Ringinkauf (m. anderen Apotheken)		

89 Kompetenzraster Filialleiter der Treuhand Hannover GmbH

Nr.	Bereich	Tätigkeit (ggf. in Leerzeile oder auf der Rückseite des Blattes ergänzen)		
			F	E
2	<b>Einkauf Großhandel</b>			
		Verhandlung über GH-Konditionen		
		Tagesbestellung Großhandel		
		Festsetzen der Bestellparameter in EDV		
3	<b>Einkauf direkt</b>			
		Bestellung zusammenstellen		
		Verhandlung mit Industrievertretern		
4	<b>Lagerwirtschaft</b>			
		Lageraufnahme neuer Arzneimittel		
		Lageraufnahme Freiwahlartikel		
		Lageraufnahme Kosmetikserien		
		Inventur durchführen		
		Preisänderungen einspielen		
		Ladenhüter aussortieren		
5	<b>Werbung, Marketing</b>			
		Dekomaterial umgestalten		
		Aktionen planen und durchführen		
		Werbematerialien (Zugaben) einkaufen		

Nr.	Bereich	Tätigkeit (ggf. in Leerzeile oder auf der Rückseite des Blattes ergänzen)		
			F	E
6	<b>Anschaffungen/Instandhaltung</b>			
		Kauf von Laborgeräten (Wertgrenze _____ €)		
		Kauf Einrichtungsgegenstände (Wertgrenze _____ €)		
		Kauf von Software (Wertgrenze _____ €)		
		Beauftragung von Handwerkern (Wertgrenze _____ €)		
		Kauf Literatur (Wertgrenze _____ €)		
7	<b>Personalwesen</b>			
		Einstellung von neuen Mitarbeitern		
		Einstellung von Auszubildenden/Praktikanten		
		Beschäftigung von Schülerpraktikanten		
		Zeugniserstellung		
		Arbeitsrechtl. Maßnahmen (Abmahnung etc.)		
8	<b>Sonstiges</b>			

Anmerkungen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Filialleiter

Erlaubnisinhaber

\_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift

\_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift

## Vertragsformulierungen für die Einsetzung als Filialleiter

---

In Abänderung des Arbeitsvertrages vom \_\_\_\_\_ wird Mitarbeiterin \_\_\_\_\_, ab dem \_\_\_\_\_ in Filiale \_\_\_\_\_ als Filialleiterin eingesetzt. Als Filialleiterin übernimmt sie die Verpflichtungen nach Apothekengesetz und Apothekenbetriebsordnung.

Bei Schließung, Liquidation oder Veräußerung der Apotheke lebt der Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_ wieder auf; die Beschäftigung in der Hauptapotheke wird weitergeführt.

Herr \_\_\_\_\_ wird als approbierter Apotheker in der \_\_\_\_\_-Apotheke eingestellt und ist verpflichtet alle damit verbundenen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten zu übernehmen. Es ist vereinbart, dass er bei Eröffnung einer Filialapotheke deren Leitung übernimmt. Es wird sodann ein gesonderter Arbeitsvertrag geschlossen.

Er hat die Filialapotheke in eigener Verantwortung persönlich zu leiten unter Berücksichtigung der ihm vom Inhaber erteilten Vorgaben. Diesem sind insbesondere vorbehalten

- Personalentscheidungen
- zentraler Wareneinkauf
- Festsetzung der Verkaufspreise (soweit diese nicht gesetzlich festgelegt sind).