
Arbeitsrecht

Praktikumsbegleitender Unterricht für Pharmazeuten im Praktikum

Benjamin Heinze

Fachanwalt für Arbeitsrecht

21. Januar 2025

www.LHE-Rechtsanwaelte.de

Praktikumsbegleitender Unterricht für Pharmazeuten im Praktikum

2

Übersicht

- Grundlagen
- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Das bestehende Arbeitsverhältnis
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Betriebsübergang

Grundlagen**Was ist Arbeitsrecht?**

- Recht der abhängig Beschäftigten
- Geregelt in den §§ 611 ff. BGB sowie zahlreichen Einzelgesetzen
 - z. B. - Kündigungsschutzgesetz
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Arbeitszeitgesetz
 - Mutterschutzgesetz
 - Entgeltfortzahlungsgesetz
 - Bundesurlaubsgesetz
 - Betriebsverfassungsgesetz
 - Tarifvertragsgesetz

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Grundlagen

Frage: Muss sich der Apotheker als Arbeitgeber sich um die Gesetze „kümmern“ oder kann er mit seinen Mitarbeitern frei regeln, wann, wie und wie lang gearbeitet wird?

Antwort: - Arbeitsrecht ist vornehmlich Schutzrecht zu Gunsten der Arbeitnehmer. Es gilt daher für alle Arbeitsverhältnisse und kann größtenteils nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden.
Allerdings gelten ein Teil der Gesetze erst ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit und/oder Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers.
- Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen verantwortlich.

Fazit: Jeder Apotheker muss sich mit dem Thema „Arbeitsrecht“ befassen, da das Arbeitsrecht auch für seine Beschäftigten gilt!

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Grundlagen

Individualarbeitsrecht



kollektives Arbeitsrecht

= Regelungen über Anbahnung, Abschluss, Inhalt + Beendigung von Arbeitsverhältnissen

→ Gilt in weiten Teilen für jedes Arbeitsverhältnis.

= Regelungen über die Rechtsbeziehungen der

- Koalitionen (Tarifrecht) (Arbeitgeberverband – Gewerkschaft)
- Betriebspartner (Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht) (Arbeitgeber – Betriebsrat)

→ Im Wesentlichen erst ab einer Beschäftigtenzahl von 5 AN relevant, sofern sich die Arbeitnehmer überhaupt kollektiv engagieren.

Grundlagen

Arbeitnehmer ist, wer

- aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages
- gegen Entgelt
- weisungsgebunden
- fremdbestimmt
- Dienste für einen anderen verrichtet.

Liegen diese Voraussetzungen vor, finden die Regelungen des Arbeitsrechts (und regelmäßig auch des Sozialversicherungsrechts) Anwendung, unabhängig davon, wie das Vertragsverhältnis genannt wird!

Grundlagen

Exkurs: Sozialversicherungspflicht

Arbeitsverhältnisse sind in der Regel sozialversicherungspflichtig.

- Krankenversicherung 14,6 %
+ Zusatzbeitrag 2,5 % (je nach Krankenkasse)
- Rentenversicherung 18,6 %
- Pflegeversicherung 3,6 % zzgl.
Zusatzbeitrag für Kinderlose ab 23 Jahren von 0,6 % (trägt AN allein)
- Arbeitslosenversicherung 2,6 %
- Umlagen 1 + 2 ca. 2,7 % + 0,69 % je nach Krankenkasse (U 1 = Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, U 2 = Mutterschutzgeld)
- Insolvenzgeldumlage 0,15 %

Die Beiträge werden vom Arbeitgeber abgeführt und sind – mit Ausnahme der Umlagen, die der AG alleine trägt – hälftig von AN und AG zu tragen.

Grundlagen

Exkurs: Sozialversicherungspflicht

- Welche Kosten muss der Arbeitgeber kalkulieren, wenn er eine Mitarbeiterin für 1.200,00 € brutto beschäftigen will?
- Was erhält eine ledige, nicht konfessionsgebundene 25-jährige Mitarbeiterin ohne Kinder ausgezahlt?

	AN	AG
Brutto	1.200,00	
KV (14,6 %)	87,60	87,60
Zusatzbeitrag (z. B. 2,5 %)	30,00	30,00
RV (18,6 %)	111,60	111,60
AV (2,6 %)	15,60	15,60
PV (3,6 % + 0,6 %)	28,80	21,60
LSt.	18,58	
Soli	0,00	
U 1 (2,7 %)		32,40
U 2 (0,69 %)		8,28
Insolvenz (0,15 %)		1,80
Netto	902,82	308,88

Grundlagen

Exkurs: Sozialversicherungspflicht

Frage: Können Arbeitgeberanteile eingespart werden, indem man die Mitarbeiter als „freie Mitarbeiter“ beschäftigt?

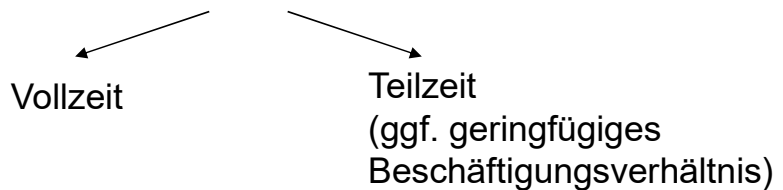
Antwort: Die Bezeichnung ist für die juristische Bewertung irrelevant. Eine freie Mitarbeit mit der Folge, dass keine Sozialabgaben anfallen, liegt nur vor, wenn der Mitarbeiter tatsächlich

- nicht in den Betrieb eingegliedert ist
- sich seine Arbeitszeit im Wesentlichen frei einteilen kann
- die Leistung auch durch Dritte, beispielsweise eigene Arbeitnehmer erbringen lassen kann
- keine wirtschaftliche Abhängigkeit vorliegt, der Mitarbeiter also beispielsweise auch für andere Auftraggeber tätig ist.

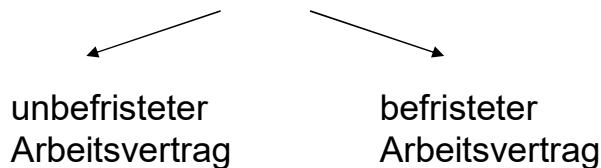
**Begründung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Welche Arten von Arbeitsverhältnissen gibt es?

- Differenzierung nach Umfang der Tätigkeit



- Differenzierung nach Dauer des Arbeitsverhältnisses



**Begründung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

befristetes Arbeitsverhältnis

←	befristetes Arbeitsverhältnis	→
<u>Sachgrund</u> befristung		<u>Zeit</u> befristung
§ 14 Abs. 1 TzBfG		§ 14 Abs. 2 TzBfG
z. B. - Probearbeitsverhältnis - Elternzeitvertretung - nur vorübergehender Beschäftigungsbedarf		reine zeitliche Befristung, grundsätzlich nur max. 24 Monate zulässig
Frage: Sollte sich der Arbeitgeber darüber Gedanken machen, mit seinen Arbeitnehmern befristete Verträge abzuschließen?		
Antwort: Ja, da befristete Verträge mit Zweckerreichung oder Zeitablauf enden und dementsprechend nicht gekündigt werden müssen. Ohne Kündigung muss der Arbeitgeber nicht auf Kündigungsschutz achten!		

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Begründung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Nachdem sich der Arbeitgeber überlegt hat, in welchem Umfang (Arbeitszeit) und auf welche Dauer (befristet/unbefristet) er seine Mitarbeiter einstellen will, stellt sich die

Frage: Gibt es Formvorschriften für den Arbeitsvertrag?

Antwort: Nein, grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag auch mündlich abgeschlossen werden. Eine besondere Form, z. B. Schriftform ist nicht erforderlich, mündliche Arbeitsverträge sind wirksam.

Aber: Bestimmte Regelungen müssen, um wirksam zu sein, schriftlich fixiert werden, so zum Beispiel eine Befristung. Aus diesem Grund und zum Zwecke der Dokumentation empfiehlt es sich stets, Arbeitsverträge nur schriftlich abzuschließen.

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Begründung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Nachdem sich der Arbeitgeber überlegt hat, in welchem Umfang (Arbeitszeit) und auf welche Dauer (befristet/unbefristet) er seine Mitarbeiter einstellen will, stellt sich die

Frage: Gibt es Formvorschriften für den Arbeitsvertrag?

Beachte: Nachweisgesetz

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen, mindestens den Angaben in § 2 NachwG.

Gleiches gilt für Änderungen dieser Bedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis.

Die Niederschrift muss **schriftlich** (also mit Originalunterschrift des Arbeitgebers) erfolgen. Daher wird empfohlen, die Angaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederzulegen.

Verstöße gegen das Nachweisgesetz sind bußgeldbewährt!

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

Zur möglichst wirtschaftlichen Apothekerführung überlegt sich ein Arbeitgeber eine Reihe von Regelungen für seine Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsordnung niedergelegt und von den Mitarbeitern durch Unterschrift bestätigt werden sollen.

Zum Beispiel hat sich der Arbeitgeber Folgendes überlegt:

Jeder vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer soll drei Wochen Urlaub, also bei einer 5-Tage-Woche 15 Urlaubstage pro Jahr bekommen. Teilzeitbeschäftigte erhalten keinen Urlaub, weil sie sowieso nur verkürzt arbeiten und deshalb, so der Arbeitgeber, keinen Erholungsurlaub brauchen. Bei Krankheit erhalten Mitarbeiter ihr Gehalt für zwei Wochen weitergezahlt, ab der 3. Woche sollten sie sich selbst Krankentagegeld versichern.

Um die Öffnungszeiten optimal zu nutzen, sollen Vollzeitbeschäftigte an 4 Tagen in der Woche jeweils 10 Stunden ohne Pause arbeiten, anschließend haben sie 2 Arbeitstage frei.

Was ist davon zu halten?

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

- Arbeitsrecht ist weitestgehend Arbeitnehmerschutzrecht!
- Unabhängig davon, ob die Mitarbeiter durch ihre Unterschrift unter die „Arbeitsordnung“ die Regelungen akzeptieren, sind sie nur dann wirksam, wenn sie nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen.
- Was muss der Arbeitgeber also beachten bzw. welche Gesetze sind tangiert?

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

1. Urlaub

Jedem Arbeitnehmer, also auch Teilzeitbeschäftigten, steht ein gesetzlicher Anspruch auf mindestens 24 Werktage (Mo. – Sa.) bzw. 20 Arbeitstage (Mo. – Fr.) pro Jahr nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Dieser Anspruch darf nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer unterlaufen werden.

→ Die vorgesehene Regelung verstößt gegen das Bundesurlaubsgesetz, da zum einen nur 15 Tage Urlaub gewährt werden sollen. Zum anderen steht auch den Teilzeitbeschäftigten Urlaub zu.

Rechtsfolge: Trotz Unterzeichnung der Arbeitsordnung kann jeder AN den gesetzlichen Mindesturlaub beanspruchen.

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

2. Teilzeit- und befristete Beschäftigte

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen teilzeit- und befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht diskriminiert werden. Ihnen müssen die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor.

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

3. Entgeltfortzahlung

An Feiertagen und bei Krankheit haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Bei Krankheit besteht der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch für 6 Wochen, § 3 EFZG.

Von den gesetzlichen Regelungen darf nicht zum Nachteil des AN abgewichen werden (Unabdingbarkeit“, § 12 EFZG).

→ Auch die Vorstellungen des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung verstößt gegen ein Gesetz. Seine Mitarbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

**Das
bestehende
Arbeitsver-
hältnis**

4. Arbeitszeit und Pausen

Mit dem Ziel des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer enthält das Arbeitszeitgesetz Vorgaben zur Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, zu Ruhepausen, zur Ruhezeit zwischen Arbeitseinsätzen sowie zur Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Die Vorstellungen des Arbeitgebers zur täglichen **Arbeitszeit** von 10 Stunden wäre nur zulässig, wenn die Arbeitnehmer im Durchschnitt von 6 Monaten oder 24 Wochen auf 8 Stunden Arbeit pro Tag kommen.

Die Pausenregelung verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz, da AN bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Anspruch auf 45 Minuten **Pause** haben.

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Die
Beendigung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Überblick über die Beendigungsmöglichkeiten

- Zeitablauf
- Zweckerreichung
- Aufhebung
- Kündigung
 - ordentliche Kündigung
 - außerordentliche Kündigung

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Die
Beendigung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Allgemeine Wirksamkeitserfordernisse der Kündigung

- a) Kündigungserklärung
 - Schriftform, § 623 BGB
 - Erklärender
 - Zugang
- b) ggf.: Beteiligung des Betriebsrates
- c) Sonderkündigungsschutz
 - z. B. bei - Mutterschutz
 - Schwerbehinderung
 - Elternzeit

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Die
Beendigung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Besonderheiten der ordentlichen Arbeitgeberkündigung

- a) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes?

Abhängig von Anzahl der Mitarbeiter und
Beschäftigungsdauer, wenn ja

→ Die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein

- personenbedingte Kündigungsgründe
- verhaltensbedingte Kündigungsgründe
- betriebsbedingte Kündigungsgründe
 - Sozialauswahl

- b) Verhältnismäßigkeit der Kündigung

- c) Kündigungsfristen des § 622 BGB

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Die
Beendigung
des
Arbeitsver-
hältnisses**

Besonderheiten der außerordentlichen Arbeitgeberkündigung

- a) wichtiger Kündigungsgrund
- b) Interessenabwägung
- c) Verhältnismäßigkeit der Kündigung
- d) Zwei-Wochen-Kündigungs-Erklärungsfrist

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Betriebs-
übergang
§ 613 a BGB**

Frage: Ein Apotheker will in Ruhestand treten und kündigt sämtlichen Arbeitnehmer betriebsbedingt. Gleichzeitig teilt er allen Mitarbeitern mit, sie können sich bei seinem Nachfolger binnen der nächsten zwei Wochen für einen neuen Arbeitsplatz bewerben. Zulässig?

Antwort: Nein; wird die Apotheke an einen Nachfolger verkauft, liegt ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB vor. Die Arbeitsverhältnisse gehen kraft Gesetz auf den neuen Apothekeninhaber über.

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Betriebs-
übergang****§ 613 a BGB**

- **Voraussetzungen:**
 - Übernahme Apothekenräume, Einrichtungsgegenstände oder Kundenstamm
- **Rechtsfolgen:**
 - Kündigungen unwirksam
 - Übernehmer muss Personal fortbeschäftigen
 - Arbeitnehmer hat Widerspruchsrecht binnen Monatsfrist nach Betriebsübergang
 - Frist beginnt mit schriftlicher Unterrichtung
- **Empfehlung:**
 - Zustimmung zum Betriebsübergang einholen

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Betriebs-
übergang****§ 613 a BGB**

Wie muss schriftliche Unterrichtung aussehen?

- Zeitpunkt oder geplanter Zeitpunkt des Übergangs
- Grund für den Betriebsübergang
- Rechtliche, wirtschaftliche oder soziale Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

Benjamin Heinze
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Benjamin Heinze

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Alfred- Hess-Straße 23
99094 Erfurt

Heinze@LHE-Rechtsanwaelte.de

www.LHE-Rechtsanwaelte.de