

Zwischen Herrn/Frau Apotheker/in<sup>1</sup> .....  
Inhaber/in der ..... -Apotheke als Hauptapotheke  
..... Straße  
..... PLZ ..... Ort  
sowie der ..... -Apotheke als Filialapotheke  
..... Straße  
..... PLZ ..... Ort  
(nachstehend Inhaber/in<sup>2</sup> genannt)

und

Herrn/Frau Apotheker/in ..... Straße  
..... PLZ ..... Ort  
(nachstehend Filialleiter/in<sup>2</sup> genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses und Rechtsstellung

Herr/Frau ..... wird mit Wirkung vom ..... als Leiter/in der oben genannten Filialapotheke im Sinne von § 2 Abs. 5 Nr. 2 ApoG beschäftigt. Die Inhaber/in und der Filialleiter/in als Verantwortliche/n für die oben genannte Filialapotheke zu benennen und der zuständigen Behörde benennen.

## 2. Probezeit und Ausschluss der ordentlichen Kündigung vor Arbeitsaufnahme

- 2.1 Die ersten .....<sup>3</sup> Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigung vor Ablauf von 2 Wochen ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden kann.
- 2.2 Eine ordentliche Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit ist ausgeschlossen.

## 3. Aufgabenbereich

- 3.1 Der/Die Filialleiter/in hat die Pflichten eines/einer Apothekenleiters/in im Sinne des Apotheken- gesetzes und der Apothekenbetriebsordnung zu erfüllen. Er/Sie ist dafür verantwortlich, dass die Filialapotheke unter Beachtung der geltenden Vorschriften des Apothekenrechts, des Arznei- und Betäubungsmittelrechts und aller sonstigen gesetzlichen Bestimmungen sowie behördlichen Anordnungen betrieben wird.
- 3.2 Der/Die Filialleiter/in hat die Filialapotheke unter Beachtung der Vorgaben des/der Inhabers/in persönlich in eigener Verantwortung zu leiten.

<sup>1</sup> Die in diesem Muster für personenbezogene Bezeichnungen verwendete männliche und weibliche Form gilt in gleicher Weise für alle Geschlechter.

<sup>2</sup> Nichtzutreffendes streichen.

<sup>3</sup> Die Probezeit kann bis zu sechs Monate betragen.

- 3.3 Der/Die Filialleiter/in hat das pharmazeutische und nichtpharmazeutische Personal zu beaufsichtigen, die Ausbildung der Pharmazeuten im Praktikum, der Auszubildenden zum PTA-Beruf sowie der pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu leiten und die durchgehende Anwesenheit eines/einer approbierten Apothekers/in zu gewährleisten. Er/Sie übt für den/die Inhaber/in das Direktionsrecht aus und kann bei betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit anordnen. Er/Sie ist für die Organisation des Personaleinsatzes verantwortlich, insbesondere für die Erstellung der Dienst- und Urlaubspläne einschließlich der Einteilung zum Notdienst.
- 3.4 Dem/Der Inhaber/in sind insbesondere vorbehalten
- Personalentscheidungen wie Einstellungen, Entlassungen, Abmahnungen,
  - zentraler Wareneinkauf,
  - Festsetzung der nicht gesetzlich oder durch Verträge mit den Kostenträgern festgelegten Verkaufs- und Abgabepreise,
  - Werbung und Marketing,
  - Sonstiges .....
- .....
- .....

- 3.5 Der/Die Filialleiter/in hat den/die Inhaber/in zeitnah über alle besonderen Angelegenheiten und Vorgänge in der Filialapotheke zu unterrichten, nicht in die betrieblichen Unterlagen und Daten zu ermöglichen und alle grundsätzlichen Fragen der Leitung der Filialapotheke mit ihm/ihr abzustimmen.

## 4. Handlungsvollmacht

Der/Die Inhaber/in erteilt dem/dem Filialleiter/in eine auf den Betrieb der Filialapotheke beschränkte Handlungsvollmacht nach § 441 HGB. Diese wird als Einzelvollmacht erteilt und umfasst unbeschränkt der Pflicht zur Abstimmung bei allen Fragen der Leitung der Filialapotheke nach Ziff. 3.5 – insbesondere die Vertretung des/des Inhabers/in im üblichen Apothekenbetrieb gegenüber Dritten sowie die Vornahme aller Geschäfte und Rechtshandlungen, die für den Betrieb des Überbetriebs der Filialapotheke nach dem Apothekenrecht erforderlich sind. Nicht umfasst der Handlungsvollmacht sind die Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Abtretung von Wechselverbindlichkeiten, Aufnahme von Darlehen, Prozessführung sowie ferner die in Ziff. 3.4 genannten Geschäfte. Der/die Inhaber/in kann die Handlungsvollmacht jederzeit einschränken oder ganz widerrufen. Sie endet in jedem Falle mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## 5. Arbeitszeit

- 5.1 Die betriebsübliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden pro Woche.

Die vereinbarte Arbeitszeit entspricht der betriebsüblichen Arbeitszeit.

oder<sup>1</sup>

Es wird eine Arbeitszeit von ..... Wochenstunden vereinbart.

Alle genannten Arbeitszeiten verstehen sich ausschließlich der Ruhepausen. Fallen in die Woche ein oder mehrere gesetzliche Feiertage, so verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.

<sup>1</sup> Nichtzutreffendes streichen.

- 5.2 Die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie die Regelung der Pausen<sup>1</sup> werden durch den/die Inhaber/in im Rahmen seines/ihres Weisungsrechts gem. § 106 GewO festgelegt. Diese Festlegungen begründen keine Konkretisierung, sondern können durch den/die Inhaber/in im Rahmen billigen Ermessens für die Zukunft jederzeit abgeändert werden.
- 5.3 Bei betrieblichen Erfordernissen ist der/die Filialleiter/in über die in Ziff. 5.1 vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus zu Mehrarbeit im Umfang von bis zu ..... Stunden pro Woche/Monat<sup>2</sup> verpflichtet. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt von 6 Monaten darf nicht überschritten werden. Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Interessen des/der Filialleiters/in angemessen zu berücksichtigen (§ 106 GewO).
- 5.4 Der/Die Filialleiter/in ist verpflichtet, Notdienstbereitschaft nach den Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (§ 5 BRTV) in ihrer jeweils geltenden Fassung zu leisten.

## 6. Vergütung

- 6.1 Der/Die Filialleiter/in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von ..... €, zahlbar im Nachhinein am Monatsende auf das vom/von der Filialleiter/in benannte Konto.
- 6.2<sup>3</sup> Mit der Zahlung der Vergütung nach Ziff. 6.1 sind bis zu ..... Mehrarbeitsstunden pro Woche/Monat<sup>1</sup> abgegolten. Für jede darüber hinausgehende Mehrarbeit ist der/die Inhaber/die Filialleiter/in eine anteilige Grundvergütung auf der Basis der jeweils geltenden Bruttovergütung nach Ziff. 6.1 sowie ab der ..... Mehrarbeitsstunde eine Zuschlagsvergütung von ..... %. Nach Wahl des/der Inhabers/in kann die Mehrarbeit auch in Form einer Zeitzuschlagsvergütung abgerechnet werden, die mit dem gleichen Zuschlag von ..... % zu versehen ist.
- 6.3 Mit der Zahlung der Vergütung nach Ziff. 6.1 sind auch Notdienste abgegolten, sofern sie die Zahl von ..... Notdiensten pro Monat/ ..... Minuten pro Monat nicht übersteigen.
- 6.4 Die Abtretung und Verpfändung von Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist ausgeschlossen.

## 7. Arbeitsverhinderung

- 7.1 Der/die Filialleiter/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer dem/den Inhaber/in unverzüglich, gegebenenfalls telefonisch, anzuzeigen. Die Gründe der Verhinderung sind dem Vertrag des/der Inhabers/in mitzuteilen.
- 7.2 Im Fall einer Erkrankung ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, bei einer Krankheitsdauer von mehr als 14 Kalendertagen spätestens am darauffolgenden Arbeitstag seine/ihre Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. Der/Die Inhaber/in ist berechtigt, eine frühere Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.  
Ist der/die Filialleiter/in nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert oder stellt ein Arzt/ eine Ärztin die Arbeitsunfähigkeit fest, der/die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der/die Inhaber/in kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Nach § 4 ArbZG sind bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten Pause zu gewähren.

<sup>2</sup> Nichtzutreffendes streichen.

<sup>3</sup> Ziff. 6.2 ist nicht anwendbar, wenn beiderseitige Tarifbindung besteht. In diesem Fall richtet sich die Vergütung von Mehrarbeit nach § 8 BRTV.

<sup>4</sup> Die hier einzutragende Zahl darf die Hälfte der Notdienstbereitschaft der Apotheke nicht übersteigen, sofern der Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

<sup>5</sup> Die Verpflichtung des Filialleiters, seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, indem er dem Inhaber die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, gilt seit 1.1.2023 nur noch in 2 Fällen: zum einen für Filialleiter, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, zum anderen, wenn die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wird, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

## 8. Erholungsurlaub

- 8.1 Der/Die Filialleiter/in hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr. Dieser verfällt nach der gesetzlichen Regelung am 31. März des Folgejahres, es sei denn, der/die Filialleiter/in kann den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkt nicht nehmen. In diesem Fall verfällt der Urlaub am 31. März des übernächsten Jahres.

Zusätzlich wird dem/der Filialleiter/in ein Urlaubsanspruch von weiteren 11 Werktagen bzw. nach 4-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 12 Werktagen gewährt<sup>1</sup>. Dieser zusätzliche Urlaub verfällt in jedem Fall am 31. März des Folgejahres.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen erfüllt.

- 8.2 Der/Die Inhaber/in bestimmt den Zeitpunkt des Urlaubs unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und – soweit möglich – der Wünsche des/der Filialleiters/in.
- 8.3 Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubes. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen darf dadurch nicht unterschritten werden.

## 9. Wettbewerbsverbot<sup>2</sup>

- 9.1 Der/Die Filialleiter/in verpflichtet sich, während des Arbeitsverhältnisses und danach die Dauer von<sup>3</sup> ..... nach dessen Beendigung ...../im Umkreis von<sup>4</sup> ..... zur Filialapotheke keine Apotheke und/oder Betrieb und/oder Betreibbar zu errichten, zu betreiben, sich daran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen oder in ihr als Arbeitnehmer, auch als Verwalter, Vertreter oder Filialapothekentor oder sonstiger Weise tätig zu sein.
- 9.2 Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes verpflichtet sich der/die Inhaber/in, dem/der Filialleiter/in als Entschädigung die Hälfte der zuletzt erlogenen vertragsgemäßen Leistungen zu bezahlen.
- 9.3 Der/die Inhaber/in kann bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung das Wettbewerbsverbot erheben. Er/Sie muss die Karenzentschädigung dann nur bis zum Ablauf einer Monatsfrist der Erklärung des Verzichts zahlen.
- 9.4 Für jede einschlägige Zu widerhandlung gegen das Wettbewerbsverbot ist der/die Filialleiter/in zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt verpflichtet. In diesem Falle ist die Vertragsstrafe für sämtliche Wettbewerbsverstöße im Zeitraum eines Monats verwirkt. Bei Dauerverstößen ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Folgemonat in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Dauerverstöße liegen vor, wenn die Wettbewerbsverletzungen über einen Zeitraum von mehr als einem Monat fortgesetzt werden, insbesondere wenn der/die Filialleiter/in eine eigene Apotheke betreibt oder sich an einer Konkurrenzapotheke beteiligt oder in einer Konkurrenzapotheke eine unselbständige Tätigkeit oder eine Tätigkeit als freie/r Mitarbeiter/in länger als einen Monat ausübt. Die Vertragsstrafe wird bei Dauerverstößen auf einen Höchstbetrag von 6 Bruttomonatsgehältern beschränkt.<sup>5</sup> Die Geltendmachung eines weiteren Schadens ist nicht ausgeschlossen. Während der Dauer des Verstoßes entfällt der Anspruch auf Zahlung der Karenzentschädigung.
- 9.5 Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 74 ff. HGB über das Wettbewerbsverbot.

<sup>1</sup> Der Urlaubsanspruch beträgt damit insgesamt 35 bzw. 36 Werktage (§ 11 Abs. 3 BRTV in der ab 1.8.2024 geltenden Fassung).

<sup>2</sup> Für den Fall, dass ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrages vereinbart werden soll. **Andernfalls ist Ziffer 9 zu streichen.**

<sup>3</sup> Das Wettbewerbsverbot darf 2 Jahre nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Nichtzutreffendes streichen.

<sup>5</sup> Über den zulässigen Umfang von Vertragsstrafen bei Dauerverstößen liegt noch keine höchstrichterliche Entscheidung vor.

## 10. Nebentätigkeit

Der/Die Filialleiter/in hat seine/ihre volle Arbeitskraft in die Dienste des/der Inhabers/in zu stellen. Er/Sie verpflichtet sich, jede bei Abschluss dieses Vertrages bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit dem/der Inhaber/in unverzüglich und unaufgefordert bekanntzugeben. Der/die Inhaber/in ist berechtigt, dem/der Filialleiter/in die Nebentätigkeit zu untersagen, soweit diese für eine Konkurrenzapotheke ausgeübt wird, zu einem Verstoß gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes führt, in sonstiger Weise die Erfüllung der Pflichten des/der Filialleiters/in aus dem Arbeitsverhältnis wesentlich beeinträchtigt oder sonstige berechtigte Interessen des/der Inhabers/in erheblich gefährdet.

## 11. Geheimhaltungspflichten und Datenschutz

- 11.1 Der/Die Filialleiter/in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden, nicht allgemein bekannten oder nicht ohne Weiteres zugänglichen betrieblichen Angelegenheiten und Informationen gegenüber jedermann Verschwiegenheit zu wahren.
- 11.2 Neben Geschäftsgeheimnissen unterliegen der Geheimhaltung auch alle weiteren Angelegenheiten und Informationen, die der/die Apothekeninhaber/in aus seinem betrieblichen Interesse als vertraulich bezeichnet hat oder deren Vertraulichkeit naturgemäß den/die Filialleiter/in sonst erkennbar ist.

Geheimzuhalten sind insbesondere:

Kunden- bzw. patienten- und arztspezifische Daten und Umstände, Geschäftsstrategien, wirtschaftliche Planungen, Preiskalkulationen, Organisationsgestaltungen, Umsatz- und Absatzzahlen, Personendaten, Lieferantendaten, Konditionen bei Geschäftspartnern, Maßnahmen der IT-Sicherheit wie Passwörter oder Zugangsdaten sowie aber auch persönliche Belange des/der Apothekeninhabers/in sowie der anderen MitarbeiterInnen, wie wirtschaftliche oder familiäre Verhältnisse. Wäre der Geheimhaltungspflicht unterliegende Informationen:

- .....
- 11.3 Bei der Beurteilung ob es sich um eine vertrauliche Information handelt, wird der/die Filialleiter/in unverzüglich darüber informiert mit dem/der Apothekeninhaber/in herbeiführen.
- 11.4 Die Pflicht zur Geheimhaltung erstreckt sich auch auf entsprechende Angelegenheiten und Informationen anderer Apotheken des Filialverbunds.<sup>1</sup>
- 11.5 Die vorstehenden Geheimhaltungspflichten für die in Ziff. 11.2 genannten Bereiche bestehen auf die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Soweit der/die Filialleiter/in durch die nachvertragliche Geheimhaltungspflicht unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des/der Apothekeninhabers/in in seinem/ihrem beruflichen Fortkommen unangemessen beeinträchtigt wird, kann er/sie vom/von der Apothekeninhaber/in die Freistellung von dieser Pflicht verlangen.
- 11.6 Die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in der jeweiligen Fassung bleiben unberührt.
- 11.7 Darüber hinaus wird der/die Filialleiter/in mit Abschluss dieses Arbeitsvertrags sowohl auf die heilberuflische Schweigepflicht nach § 203 StGB als auch auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)<sup>2</sup>, verpflichtet. Die Beachtung dieser Bestimmungen stellt zugleich eine arbeitsvertragliche Verpflichtung dar.

<sup>1</sup> Für den Fall, dass ein Filialverbund besteht. Andernfalls ist Ziff. 11.4 zu streichen.

<sup>2</sup> Die beiden Formulare „Verpflichtung zum Schutz von Privatgeheimnissen nach § 203 StGB“ und „Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)“ sind Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag und daher Bestandteil des Vertrags-Sets.

## 12. Vertragsstrafe

Nimmt der/die Filialleiter/in die Arbeit nicht oder verspätet auf oder löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf, so hat der/die Filialleiter/in eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zu widerhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

## 13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 13.1 Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien mit einer Frist von ..... Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Unberührt hiervon bleibt das beiderseitige Kündigungsrecht aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist.
- 13.2 Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des/der Filialleiters/in gilt auch zugunsten des/der Inhabers/in.
- 13.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- 13.4 Mit Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – ist der/die Inhaber/in zur unwiderruflichen Freistellung des/der Filialleiters/in von der Arbeitsleistung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung berechtigt, wenn ein sachlicher Grund gegeben ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn eine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht (z. B. bei Wegfall des Arbeitsplatzes), wenn durch einen groben Vertragsverstoß (z. B. Konkurrenzaktivität, Geheimnisverrat, Verstoß gegen einen strafbaren Handlung) die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt ist. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und Arbeitszeitguthaben. Für die nach dieser Anrechnung fortzuzahlende Vergütung wird zugeschlagen, was die Filialleiter/in während der Freistellung durch anderweitigen Einsatz seiner/ihrer Arbeitskraft erwirbt. Während der Zeit der Freistellung sind der Filialleiter/in Konkurrenzaktivitäten untersagt.
- 13.5 Will der/die Inhaber/in endet machen, dass eine Kündigung des/der Inhabers/in, die das Arbeitsverhältnis beendet, rechtswirksam ist, muss er/sie nach § 4 KSchG innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die Klage ist gesetzlich abweichend von der ordentliche, fristgemäße als auch für die außerordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Ebenso gilt die Klagefrist für eine Klage gegen eine Änderung der Kündigung nach § 2 KSchG, die der/die Filialleiter/in unter dem Vorbehalt annehmen will, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung gem. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.
- 13.6 Im Übrigen endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Filialleiter/in Anspruch auf Altersruhegeld ohne Abschläge hat.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum Ende des Monats, in dem der/die Filialleiter/in einen Bescheid über eine Rente wegen einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung erhält. Der/die Filialleiter/in ist verpflichtet, den/die Apothekeninhaber/in unverzüglich über den Bescheid zu informieren.

## 14. Ausschlussfristen

- 14.1 Alle Ansprüche aus diesem Vertragsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem anderen Vertragsteil geltend gemacht werden.
- 14.2 Lehnt der andere Vertragsteil den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Geltendmachung des Anspruchs, so erlischt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung oder nach Ablauf der 2-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

- 14.3 Ziff. 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen sowie für Ansprüche des/der Filialleiters/in, die kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. den Anspruch auf einen Vergütungsanteil in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns).

## 15. Ergänzende Regelungen

Soweit in diesem Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV) in ihrer jeweils gültigen Fassung<sup>1</sup>, weil und solange der/die Apothekeninhaber/in tarifgebunden ist. Endet oder entfällt die Tarifbindung des/der Apothekeninhabers/in, gilt der BRTV mit dem Inhalt, den er bei Ende dieser Tarifbindung hatte. Der/Die Filialleiter/in hat keinen Anspruch auf Weitergabe zukünftiger Tarifentwicklungen.

## 16. Besondere Vereinbarungen

### 17. Schlussklausuren

- 17.1 Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform, soweit sie nicht durch die Tarifbindung vorgesehen oder auf sie ein ausdrücklichen, mündlichen oder individuell ausgehandelten Absprachen gehen. Das gilt auch für eine Änderung oder Aufhebung dieses Schriftformvorschrifts, insbesondere Änderungen, die der Arbeitgeber einseitig ohne besondere Absprache mit dem Arbeitnehmer vorbringt. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.
- 17.2 Die etwaige Unwirksamkeit einzelner vertraglicher Regelungen lässt die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen unberührt.

....., den .....

....., den .....

Filialleiter/in

Inhaber/in

<sup>1</sup> Für den Fall, dass der BRTV auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden soll. Andernfalls ist Ziff. 15 zu streichen.

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....

nach § 203 Strafgesetzbuch (StGB) kann sich ein Apotheker strafbar machen, wenn er unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm in seiner beruflichen Eigenschaft anvertraut oder sonst bekannt geworden ist. Fremde Geheimnisse sind z. B. Patientendaten.

Auch weitere Personen unterliegen der heilberuflichen Schweigepflicht, wenn ihre Mitwirkung an der Berufsausübung erforderlich ist und sie auf Patientengeheimnisse zugreifen können. Dies sind u.a. die Apothekenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Damit soll eine Kommunikation unter den „Geheimnisträgern“ (Apotheker, Personal) ermöglicht werden, ohne die Schweigepflicht zu brechen.

Der/die Apothekeninhaber/in kann sich aber auch strafbar machen, wenn eine mitwirkende Person die Schweigepflicht bricht und von dem/der Apothekeninhaber/in nicht auf die Geheimhaltung verpflichtet wurde.

Ich bitte Sie daher um Unterzeichnung der nachfolgenden

## Verpflichtungserklärung nach § 203 StGB

Ich wurde heute über die Geheimhaltungspflicht nach § 203 StGB belehrt und verspreche mich hiermit, über alle mir im Rahmen meiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden persönlichen oder sachlichen Verhältnisse, Geschäfts- und Berufsgeheimnisse, zum persönlichen Lebensbereich Dritter gehörende Geheimnisse, Stillschweigen zu wahren und dies nicht unzumutbar zu öffnen. Dies gilt auch gegenüber Angehörigen von Patienten und nahestehenden Personen.

Es ist mir bekannt, dass diese Verpflichtung auch über das Ende meiner Tätigkeit hinaus fortbesteht.

Darüber hinaus ist mir bekannt, dass ein Verstoß gegen die Schweigepflicht eine Pflichtverletzung darstellt, die mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden kann und darüber hinaus zur sofortigen Beendigung meiner Tätigkeit und zur Verhinderung zum Aufsatz des dadurch entstehenden Schadens führen kann.

Den Gesetzestext des § 203 und § 204 StGB habe ich verstanden und gelesen. Ich bestätige, dass mir eine Kopie dieser Verpflichtungserklärung ausgeteilt und abgedigt wurde.

....., den .....

Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

Unterschrift des/der Apothekeninhabers/in

## § 203 StGB Verletzung von Privatgeheimnissen

(1)

Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2)

Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalverwaltungsgesetz ausübt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates
5. öffentlich bestellte Beamter, Verständiger oder der auf außergewöhnliche Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist;
6. Personen, die gegen eine die Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungen abgesehen und das Gesetz förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist. Ein Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen Personen, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(3)

Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken.

(4)

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist. Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,

2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder
3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5)

Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6)

Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

## § 204 StGB Verwertung fremder Geheimnisse

(1)

Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe belangt.

(2)

§ 203 Absatz 5 gilt entsprechend.

Muster

# Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)<sup>1</sup>

Frau/Herr .....

verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt. Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige und faire sowie in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betreffenden Person nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen daher nach Weisung des Verantwortlichen verarbeitet werden. Neben Einzelweisungen der Verantwortlichen kann dies beispielsweise: Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsvereinbarungen, Allgemeine Dienstvorschriften sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher. Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder speziellen Sicherheitspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich auf solche Verstöße gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

.

....., den .....

Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

Unterschrift des/der Apothekeninhabers/in