

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Inhalt:

1	Einführung	3
2	Benachteiligungsverbote	3
2.1	Die 8 Benachteiligungsgründe des AGG	3
2.2	Unmittelbare Benachteiligung	3
2.3	Mittelbare Benachteiligung	3
2.4	Gendiagnostikgesetz	4
3	Benachteiligungsfreie Stellenausschreibung	4
3.1	Geltung für alle Ausschreibungen	4
3.2	Keine Anknüpfung an Benachteiligungsmerkmale	4
3.3	Aufforderung zur Übersendung von Bewerbungsunterlagen	6
3.4	Besondere Pflichten in Bezug auf Schwerbehinderte	6
3.5	Rechtsfolgen	7
4	Auswahlverfahren	7
4.1	Kriterien für das Auswahlverfahren	7
4.2	Auskünfte über den Bewerber	7
4.2.1	Aus Sicht des anfragenden Arbeitgebers	7
4.2.2	Aus Sicht des befragten Arbeitgebers	7
4.3	Recherche im Internet	8
4.4	Vorstellungsgespräch	9
4.5	Hinweis- und Aufklärungspflichten bei Einstellungsverhandlungen	9
4.5.1	Aufklärungspflichten des Arbeitgebers	9
4.5.2	Aufklärungspflichten des Arbeitnehmers	9
4.6	Ärztliche Untersuchung	10
5	Einstellungsentscheidung	10
5.1	Diskriminierungsfreie Auswahl	10
5.2	Wichtige Benachteiligungsmerkmale	11
5.2.1	Geschlecht	11
5.2.2	Behinderung	11
5.2.3	Alter	11
5.3	Umgang mit Bewerbungsunterlagen	12
5.4	Dokumentation der Personalentscheidung	12
6	Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot	12
6.1	Trotz Benachteiligung kein Anspruch auf Einstellung	12
6.2	Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz	12
6.2.1	Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG	12
6.2.2	Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	13
6.2.3	Rechtsmissbrauch bei Scheinbewerbung	14
6.2.4	Beweislast	14
6.2.5	Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche	15
7	Abschluss des Bewerbungsverfahrens	16
7.1	Wie sollte die Ablehnung einer Bewerbung erfolgen?	16
7.2	Rücksendung und Datenlöschung bei Ablehnung der Bewerbung	17
8	Ersatz der Vorstellungskosten	17

1 Einführung

Bevor der Apothekeninhaber neue Mitarbeiter einstellen kann, steht er vor der häufig mühevollen Aufgabe der Personalsuche, der Führung von Bewerbungsgesprächen und schließlich der Auswahl des geeigneten Kandidaten für die zu besetzende Stelle. Bereits in dieser Phase befinden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer keineswegs in einem rechtsfreien Raum. Denn unabhängig davon, ob es später tatsächlich zum Abschluss eines Arbeitsvertrags kommt, begründet bereits die Aufnahme von Vertragsverhandlungen ein vorvertragliches Schuldverhältnis (§ 311 Abs. 2 BGB) mit gegenseitigen Informations- und Rücksichtnahmepflichten (§ 241 Abs. 2 BGB). Darüber hinaus ist bei der Personalgewinnung das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, zu beachten, das – in Konkretisierung auch der Diskriminierungsverbote aus Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz – gerade auch für das Einstellungsverfahren in vielerlei Hinsicht eine substanziell neue Rechtslage geschaffen hat.

2 Benachteiligungsverbote

2.1 Die 8 Benachteiligungsgründe des AGG

Das AGG verfolgt nach seinem § 1 das Ziel, Benachteiligungen aus einem der folgenden Gründe zu verhindern oder zu beseitigen:

- Rasse,
- ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität.

Die zentrale Verbotsnorm des AGG findet sich in § 7 Abs. 1. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der genannten 8 Gründe benachteiligt werden. Geschützt durch diese Vorschrift sind nicht nur Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten; als Beschäftigte gelten gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG auch die Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. § 6 Abs. 1 Satz 2 enthält nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen formalen Bewerberbegriff. Danach ist **Bewerber jeder, der eine Bewerbung eingereicht hat**¹. Dagegen kommt es an dieser Stelle nicht darauf an, ob sich der Betroffene subjektiv ernsthaft beworben hat und nicht nur in rechtsmiss-

bräuchlicher Weise eine Entschädigung anstrebt² (vgl. hierzu unten Abschnitt 6.2.3).

In Übereinstimmung mit § 6 Abs. 1 Satz 2 bestimmt § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG, dass Benachteiligungen aus einem der in § 1 genannten 8 Gründe unter anderem unzulässig sind in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit.

Das Zusammenspiel dieser gesetzlichen Regelungen zeigt, dass die Inhalte des AGG für die verschiedenen Phasen der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses von zentraler Bedeutung sind, von der Ausschreibung der Stelle einschließlich der Anforderung von Bewerbungsunterlagen über die Führung von Auswahlgesprächen bis zur Einstellungsentscheidung und der Mitteilung von Gründen für die Ablehnung des Bewerbers.

Im Übrigen ist das AGG auch im laufenden Arbeitsverhältnis zu beachten. Hieran erinnert beide Arbeitsvertragsparteien der deklaratorische Hinweis in der Präambel des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV).

2.2 Unmittelbare Benachteiligung

Unzulässig ist sowohl eine unmittelbare (§ 3 Abs. 1 AGG) als auch eine mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG). Bei einer **unmittelbaren Benachteiligung** wird eine Person wegen eines der oben genannten Merkmale weniger günstig behandelt als eine Person **in einer vergleichbaren Situation** (Zufügung eines Nachteils); die sich nachteilig auswirkende Maßnahme knüpft direkt an das verbotene Merkmal an (z. B. Nichteinladung eines türkischen oder eines farbigen Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch). In einer vergleichbaren Situation befinden sich Personen grundsätzlich bereits dann, wenn sie sich für dieselbe Stelle beworben haben³, ohne dass es hier auf die individuelle Qualifikation des Bewerbers ankäme⁴.

2.3 Mittelbare Benachteiligung

Bei einer **mittelbaren Benachteiligung** werden Personen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wegen eines der Merkmale des § 1 benachteiligt, z. B. dadurch, dass sie stärker benachteiligt oder

¹ BAG, Urteil vom 19.5.2016, NZA 2016, S. 1394 (Rdnr. 62).

² BAG, a.a.O.

³ BAG, a.a.O., Rdnr. 18.

⁴ BAG, Urteil vom 18.3.2010, NZA 2010, S. 872 (Rdnr. 22).

zahlenmäßig mehr betroffen sind als eine vergleichbare Gruppe. Siehe beispielhaft hierzu in Abschnitt 3.2 das Verlangen nach einer bestimmten Berufserfahrung.

Das Verbot der mittelbaren Benachteiligung ist letztlich ein Hilfsmittel zur Durchsetzung des eigentlichen Verbots unmittelbarer Diskriminierung⁵.

2.4 Gendiagnostikgesetz

Ergänzt werden die Diskriminierungsverbote des AGG seit 1.2.2010 durch das **Gendiagnostikgesetz (GenDG)**. Dieses enthält in § 21 ein spezielles arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot. Danach darf der Arbeitgeber Beschäftigte u.a. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht wegen ihrer genetischen Eigenschaften benachteiligen. Das Verbot bezieht sich auch auf die genetischen Eigenschaften einer mit dem Stellenbewerber genetisch verwandten Person.

3 Benachteiligungsfreie Stellenausschreibung

3.1 Geltung für alle Ausschreibungen

Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden. Dies gilt für jegliche Form der Ausschreibung von Stellen, sowohl für öffentliche Ausschreibungen (insbesondere Stellenanzeigen in Zeitungen oder im Internet) als auch für Ausschreibungen innerhalb des Betriebs. Bedient sich der Arbeitgeber zur Stellenausschreibung eines Dritten, z.B. eines Stellenvermittlers wie der Agentur für Arbeit, und verletzt dieser Dritte die Pflicht zur neutralen Ausschreibung, so ist diese Pflichtverletzung dem Arbeitgeber zuzurechnen⁶. Den Apothekeninhaber trifft also bei Fremdausschreibung die Sorgfaltspflicht, die Ordnungsgemäßheit der Ausschreibung zu überwachen; er kann die Verantwortung für ein neutrales Verhalten bei Ausschreibungen nicht auf Dritte abwälzen⁷. Dies gilt für jegliche Verstöße gegen das AGG im Bewerbungsverfahren (s. dazu unten Abschnitt 5.3.2.2).

3.2 Keine Anknüpfung an Benachteiligungsmerkmale

Von den 8 Benachteiligungsmerkmalen des § 1 AGG, hinsichtlich derer die Ausschreibung von

Arbeitsplätzen neutral sein muss, werden nachfolgend einige herausgegriffen:

- **Geschlecht:** Stellenausschreibungen müssen **geschlechtsneutral** sein. Früher genügte es, Stellenangebote gleichermaßen an männliche und an weibliche Bewerber zu richten. Nach der verfassungsrechtlichen Anerkennung eines dritten Geschlechts durch das Bundesverfassungsgericht⁸ sind Stellenausschreibungen nur noch geschlechtsneutral, wenn sie auch Menschen ansprechen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind (intersexuelle, zweigeschlechtliche bzw. intergeschlechtliche Menschen)^{8a}.

Die Praxis verwendet hierzu meist den Buchstaben „d“ (für „divers“). Korrekt ist z.B. die Formulierung „Wir suchen einen Apotheker (m/w/d)“; genauso könnte man formulieren „Wir suchen eine Apothekerin (m/w/d)“. Aber auch die Verwendung des **Gendersterns** ist möglich. Dieser bewirkt keine Benachteiligung zweigeschlechtlicher Menschen im Auswahlverfahren, sondern symbolisiert im Gegenteil nach allgemeinem Sprachgebrauch alle Geschlechter^{8b}. Zuweilen findet sich in Stellenanzeigen auch der Satz „Wir freuen uns über die Bewerbung von Menschen jeden Geschlechts“. Im Übrigen lassen sich sprachliche Hürden, die die Einbeziehung des dritten Geschlechts mit sich bringen, durch direkte Ansprache der Stellenbewerber minimieren („Sie sind ...“, „Sie haben ...“).

- **Alter:** Das Alter ist ein Benachteiligungsmerkmal, das bei Stellenanzeigen eine erhebliche Rolle spielt. Generell ist davon abzuraten, Anforderungen an ein bestimmtes Lebensalter in die Stellenausschreibung aufzunehmen. So hat die Rechtsprechung entschieden, dass u.a. folgende Formulierungen in Stellenanzeigen eine Diskriminierung wegen des Alters bewirken und die Vermutung einer Benachteiligung älterer Stellenbewerber begründen:

- Suche von Mitarbeitern zwischen 18 und 35 Jahren „für unser junges Team“⁹;
- Angebot einer Stelle für „eine(n) junge(n), engagierte(n) Volljuristin/en“¹⁰;

⁸ BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, NJW 2017, S. 3643 (Rdnr. 40, 50).

^{8a} BAG, Urteil vom 23.11.2023, 8 AZR 164/22, NZA 2024, S. 335 (Rdnr. 25).

^{8b} BAG, a.a.O., Rdnr. 31.

⁹ BAG, Urteil vom 21.6.2012, NZA 2012, S. 1211 (1213).

¹⁰ BAG, Urteil vom 19.8.2010, NZA 2010, S. 1412 (1415).

⁵ BAG, Urteil vom 14.11.2013, NZA 2014, S. 489 (Rdnr. 37).

⁶ BAG, Urteil vom 5.2.2004, NJW 2004, S. 2112 (2115).

⁷ BVerfG, Beschluss vom 21.9.2006, NJW 2007, S. 137 (138).

Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter

Inhalt:

1 Einführung und gesetzliche Regelung. 3

2 Rechtsstellung des Filialapothekenleiters 3

3 Pflichten und Befugnisse des Filialapothekenleiters. 3

3.1 Pflichtenstellung des Filialapothekenleiters nach Apothekenrecht 3

3.2 Arbeitsrechtliche Stellung des Filialapothekenleiters 4

3.3 Zivilrechtliche Stellung des Filialapothekenleiters 5

4 Haftung des Filialapothekenleiters. 5

5 Sonstiger Inhalt des Arbeitsvertrags für Filialapothekenleiter 6

5.1 Arbeitszeit und Notdienstbereitschaft. 6

5.2 Vergütung 7

5.3 Arbeitsverhinderung und Gehaltsfortzahlung 7

5.4 Erholungsurlaub 8

5.5 Wettbewerbsverbot 8

5.6 Nebentätigkeit. 8

5.7 Geheimhaltungspflichten und Datenschutz 8

5.8 Vertragsstrafe 8

5.9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses 8

5.10 Ausschlussfristen 8

5.11 Schlussklausel 8



Vertragsmuster (Kopiervorlage):

Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter 9

1 Einführung und gesetzliche Regelung

Seit der Änderung des Apothekengesetzes durch das Gesundheitssystem-Modernisierungsgesetz (GMG) zum 1. Januar 2004 kann einem Apotheker die Erlaubnis zum Betrieb von bis zu 4 öffentlichen Apotheken erteilt werden (§ 1 Abs. 2 ApoG). Eine der Apotheken hat der Betreiber nach § 2 Abs. 5 ApoG als Hauptapotheke persönlich zu führen, für jede weitere Apotheke (Filialapotheke) hat der Betreiber gegenüber der zuständigen Behörde schriftlich einen Apotheker als Verantwortlichen zu benennen. Die Hauptapotheke und die Filialapotheken müssen innerhalb desselben Kreises oder derselben kreisfreien Stadt oder in einander benachbarten Kreisen oder kreisfreien Städten liegen (§ 2 Abs. 4 Nr. 2 ApoG). Damit wurde erstmals in Deutschland in begrenztem Umfang der Mehrbesitz, besser Mehrbetrieb, von Apotheken erlaubt.

Der verantwortliche Leiter einer Filialapotheke hat nach § 2 Abs. 5 Nr. 2 ApoG die Verpflichtungen zu erfüllen, wie sie im Apothekengesetz und in der Apothekenbetriebsordnung für Apothekenleiter festgelegt sind.

Das Gesetz entlässt allerdings den Inhaber der Betriebserlaubnis nicht aus der eigenen öffentlich-rechtlichen Verantwortung für den Betrieb des Apothekenverbunds insgesamt. Denn nach § 7 Satz 2 2. Halbsatz ApoG bleiben bei einer Filialapotheke die Verpflichtungen des Betreibers unberührt. Noch deutlicher erklärt § 2 Abs. 2 Satz 3 ApBetrO neben dem Filialapothekenleiter auch den Betreiber und Inhaber für die Einhaltung der zum Betreiben von Apotheken geltenden Vorschriften verantwortlich.

2 Rechtsstellung des Filialapothekenleiters

Als Leiter der Filialapotheke hat der vom Inhaber benannte verantwortliche Apotheker, nicht anders als der Vertreter und der Verwalter, eine öffentlich-rechtliche, auf dem Apothekenrecht beruhende Stellung. Unbeschadet der fortbestehenden öffentlich-rechtlichen Verantwortlichkeit des Betreibers ist gegenüber den Aufsichtsbehörden der Filialleiter für die Einhaltung der apothekenrechtlichen Bestimmungen verantwortlich; er ist für die Filiale der Apothekenleiter (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 ApBetrO).

Seine apothekenrechtlichen Aufgaben ändern nichts daran, dass der angestellte Leiter der Filialapotheke nach innen, also im Verhältnis zum Apothekeninhaber, als **weisungsgebundener Arbeitnehmer** anzusehen ist¹. Auch bezüglich dieses Dualismus von Außen- und Innenverhältnis ist der Filialapothekenleiter dem Verwalter und dem Vertreter vergleichbar. Wie dieser Dualismus in der Praxis aufgelöst wird und welche Stellung und Aufgaben der Leiter der Filiale im konkreten Fall hat, bestimmt sich einerseits nach den apothekenrechtlichen Vorgaben, andererseits aber in entscheidendem Maße nach dem Arbeitsvertrag zwischen dem Betreiber und dem Leiter der Filiale.

Keine Benennung eines angestellten Apothekers als Filialleiter ist erforderlich, wenn 2 oder mehr Apotheker gemeinsam eine Apotheken-OHG mit Hauptapotheke und Filialapotheke(n) betreiben. In diesem Fall kann einer der **OHG-Gesellschafter** als verantwortlicher Leiter einer Filialapotheke eingesetzt werden. Das Apothekenrecht steht nach herrschender Auffassung einer solchen Aufgabenteilung nicht entgegen².

3 Pflichten und Befugnisse des Filialapothekenleiters

3.1 Pflichtenstellung des Filialapothekenleiters nach Apothekenrecht

Der Filialleiter hat die Filialapotheke persönlich in eigener Verantwortung zu leiten (§ 7 Satz 2 ApoG, ➔ Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter, Ziff. 3.2). Dies bedeutet zum einen, dass er seine Aufgaben selbst wahrnehmen muss und diese grundsätzlich nicht delegieren kann. Allerdings kann sich der Filialleiter, ebenso wie der Leiter einer Einzelapotheke, nach § 2 Abs. 5 ApBetrO für höchstens 3 Monate im Jahr durch einen approbierten Apotheker oder nach § 2 Abs. 6 unter den dortigen Voraussetzungen auch durch einen Apothekerassistenten oder Pharmazieingenieur vertreten lassen. Im Innenverhältnis muss eine solche Vertretung selbstverständlich mit dem Apothekeninhaber abgesprochen werden.

Zum anderen bedeutet die Pflicht zur persönlichen Leitung, dass der Filialleiter nicht stun-

¹ So auch Fichtel, Ein neues Berufsbild: Der Filialapothekenleiter, Deutsche Apotheker Zeitung 2004, S. 982.

² S. z. B. Bay. Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 27.5.2011 –22 BV 09.2402; Kieser/Wesser/Saalfank, Kommentar zum Apothekengesetz, Stand Mai 2017, § 1 Rdnr. 124, § 2 Rdnr. 128.

denweise oder in Teilzeit beschäftigt werden kann³ (s. zur Arbeitszeit des Filialleiters unten Abschnitt 4.1).

Für den ordnungsgemäßen Betrieb der Apotheke ist nach außen der Filialleiter verantwortlich. Allerdings muss er die Vorgaben und Weisungen des Inhabers beachten (→ Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter, Ziff. 3.2). An dieser Stelle wird die Unterscheidung zwischen Innen- und Außenverhältnis besonders deutlich: Der Inhaber hat nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in pharmazeutischer Hinsicht (s. § 7 Satz 2 2. Halbsatz ApoG) die Gesamtverantwortung für den Filialverbund und damit auch für die Filialapotheke und ist deshalb gegenüber dem Filialleiter weisungsberechtigt; andererseits ist dieses Weisungsrecht begrenzt durch die apotheken- und arzneimittelrechtliche Verantwortlichkeit des Filialleiters. Hinsichtlich dieses „pharmazeutischen Kernbereichs“ besteht die eigene Verantwortlichkeit des Filialleiters auch im Verhältnis zum Inhaber⁴. Der Inhaber darf also den Filialleiter durch Weisungen nicht an der Erfüllung seiner Aufgabe als Apothekenleiter hindern oder seine apothekenrechtliche Stellung in irgendeiner Weise beeinträchtigen. Die eigene Verantwortlichkeit des Filialleiters kann im äußersten Fall bis zur vorübergehenden Schließung der Apotheke gehen, wenn ein gesetzwidriger Betrieb der Filialapotheke anders nicht beseitigt werden kann, weil der Inhaber die ihm obliegenden Maßnahmen nicht ergreift⁵.

Die apothekenrechtliche Verantwortlichkeit des Filialleiters umfasst konkret die Beachtung der einschlägigen Bestimmungen des Apothekengesetzes, der Apothekenbetriebsordnung, des Arznei- und Betäubungsmittelrechts, des Heilmittelwerbegesetzes und anderer betriebsbezogener Vorschriften. Nur beispielhaft genannt seien die Bestimmungen über das Apothekenpersonal (s. dazu unten Abschnitt 3.2), die Betriebsräume, die Herstellungs- und Dokumentationsvorschriften, die Dienstbereitschaft und vieles andere.

3.2 Arbeitsrechtliche Stellung des Filialapothekenleiters

Im Rahmen der Vorgaben des Apothekenrechts (s. dazu oben Abschnitt 3.1) bestimmt sich die arbeitsrechtliche Stellung des Filialleiters nach dem mit ihm bestehenden Arbeitsvertrag. Der Inhaber muss entscheiden, welche Befugnisse er dem Filialleiter einräumen und welches Maß an Entscheidungsfreiheit er ihm gewähren will. Unabdingbar ist es, dem Filialleiter im Arbeitsvertrag die Beaufsichtigung des pharmazeutischen Personals nach § 3 Abs. 5 Satz 3 ApBetrO zu ermöglichen. Nach dem → Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter (Ziff. 3.2) sind die Befugnisse des Filialleiters auch auf die Beaufsichtigung des nichtpharmazeutischen Personals erstreckt, ferner auf die Ausbildung der Pharmazeuten im Praktikum und der Auszubildenden zum PTA- sowie zum PKA-Beruf.

Der Filialleiter ist insofern als Vorgesetzter der Mitarbeiter der Filialapotheke anzusehen und übt das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers aus. Er muss dafür sorgen, dass die Filialapotheke ordnungsgemäß besetzt ist. Sein Verantwortungsbereich erstreckt sich insgesamt auf die laufende Personalorganisation mit Aufgaben wie der Erstellung von Dienstplänen einschließlich der Einteilung zum Notdienst, der Urlaubseinteilung, der Anordnung von Mehrarbeit im Falle betrieblicher Erfordernisse und der Erteilung von Weisungen zur Zuordnung von Aufgaben und Durchführung von Tätigkeiten (→ Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter, Ziff. 3.3).

Ob der Filialleiter darüber hinaus auch selbständig zur Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern befugt sein soll, muss der Arbeitsvertrag regeln. Im nachfolgenden → Arbeitsvertrag für Filialapothekenleiter sind in Ziff. 3.4 derartige grundlegende Personalentscheidungen dem Inhaber vorbehalten. Dies entspricht der eindeutigen, aus der Praxis erkennbaren Tendenz. Weitere Vorbehaltsaufgaben nach Ziff. 3.4 sind der zentrale Wareneinkauf, die Festsetzung der nicht gesetzlich oder vertraglich fixierten Verkaufs- und Abgabepreise sowie Werbung und Marketing. Gerade in den Bereichen zentraler Wareneinkauf und Werbung und Marketing hat der Inhaber ein evidentes Interesse daran, Synergieeffekte durch einheitliche Entscheidungen für den gesamten Unternehmensverbund zu erzielen und einen einheitlichen Auftritt seiner Apotheken sicherzu-

³ Pfeil/Pieck/Blume, a.a.O., Stand 2017, § 2 Rdnr. 37.

⁴ Herzog/Dettling/Kieser/Spielvogel, Filialapotheken, 2004, Kapitel 2.3.1 b), bb (4) (S. 129).

⁵ Herzog/Dettling/Kieser/Spielvogel, a.a.O., (5) (S. 131).