

**Tarifvertrag zur Vergütung von Fort- und Weiterbildungen (TV FBWB)  
zum Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen  
in Sachsen (RTV Sachsen)**

**zwischen**

**dem  
Sächsischen Apothekerverband e.V. (SAV)**

**und**

**ADEXA – Die Apothekengewerkschaft**

## **Präambel**

Die Arbeitsvertragsparteien können durch eine entsprechende gemeinsame Vereinbarung den „Tarifvertrag zur Vergütung von Fort- und Weiterbildungen (TV-FBWB)“ zur Anwendung bringen, der zusätzlich zu dem im Gehaltstarifvertrag festgelegten Grundgehalt Vergütungen für geleistete Fort- und Weiterbildungen von Apothekenangestellten vorsieht. Dadurch kann ein Beitrag zur Förderung und Anerkennung kontinuierlicher Fortbildung sowie zur Förderung und Anerkennung zusätzlicher Qualifikationen (Weiterbildung) der Apothekenangestellten geleistet werden.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Angestellten einer Apotheke im Sinne des § 1 Abs.1 Nr. 3 RTV-Sachsen,

- deren Inhaber sich für die Anwendung des TV-FBWB entscheidet und
- die sich selbst für die Anwendung des TV-FBWB entscheiden und
- die die im Folgenden näher definierten Voraussetzungen erfüllen.

## **§ 2 Intention der Honorierung von FBWB**

Entgelte für Fort- und Weiterbildung sollen den Wunsch und Willen der Arbeitnehmer nach kontinuierlicher Erweiterung ihrer Kenntnisse fördern und anerkennen. Sie stellen außerdem eine Wertschätzung dafür dar, dass sich durch derartige Maßnahmen die Leistungen und Kompetenzen der Arbeitnehmer steigern.

## **§ 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von FBWB**

Die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer vereinbaren schriftlich mit ihrem Arbeitgeber, dass für sie der TV-FBWB zur Anwendung kommt.

## **§ 4 Zeit**

Alle Zeiträume, die zur Erlangung von Leistungen im Rahmen des TV FBWB vom Arbeitnehmer über die in § 12 RTV Sachsen hinaus gewährte Freistellung für fachliche Fortbildung eingesetzt werden, sind Freizeit. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer unentgeltlich freizustellen, wenn dies betrieblich möglich ist.

## **§ 5 Gebühren und Kosten für Fort- und Weiterbildung**

- (1) Gebühren für Fortbildungsveranstaltungen werden zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Gebühren für Weiterbildungsveranstaltungen sind durch den Arbeitnehmer zu tragen. Weitere Kosten wie Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten, die im Zusammenhang mit Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen anfallen, trägt der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von max. 500,00 € pro Kalenderjahr. Die Kosten werden gegen Vorlage der Belege erstattet. Soweit von einer sonstigen dritten Stelle Kosten für Fort- oder Weiterbildungen übernommen werden, besteht kein Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich nach Kostenbeteiligungen Dritter zu erkundigen und rechtzeitig die entsprechenden Anträge zu stellen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe der regelmäßigen Beteiligung der dritten Stelle.
- (2) Nimmt der Arbeitnehmer gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers an Veranstaltungen teil, so trägt der Arbeitnehmer alle anfallenden Kosten. Fordert der Arbeitgeber die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung vom Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber die vollständigen Kosten zu tragen.

- (3) Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der Gebühren für Fortbildungsveranstaltungen sowie der weiteren durch den Arbeitgeber übernommenen Kosten für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in voller Höhe verpflichtet, wenn
1. aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat,
    - die Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht angetreten wurde,
    - die Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung abgebrochen wurde,
    - das Fortbildungsziel schuldhaft nicht erreicht wurde,
    - das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung durch den Arbeitgeber gekündigt wurde.
  2. das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde und die Eigenkündigung nicht auf einem Verhalten des Arbeitgebers beruht, das eine hinreichende Veranlassung des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Eigenkündigung bietet. Ein solches Verhalten kann insbesondere darin liegen, dass ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB gegeben wäre oder der Arbeitgeber vertragliche Pflichten nicht nur unerheblich verletzt.
- (4) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch berechtigte personenbedingte Eigenkündigung beendet, insbesondere, weil er „wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit“ nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen oder die Rückzahlungspflicht zu einer unbilligen Härte führen würde.

### **§ 6 Definition Fort- und Weiterbildung**

- (1) Eine Fortbildung baut auf der derzeitigen Qualifikation auf und ergänzt bzw. aktualisiert diese. Fortbildungen im Sinne des TV FBWB müssen von einer europäischen Apothekerkammer oder Industrie- und Handelskammer anerkannt sein.
- (2) Eine Weiterbildung stellt immer eine zertifizierte Aufbauqualifizierung mit Abschluss dar. Anerkannte Weiterbildungen im Sinne des TV FBWB sind in den §§ 8-10 aufgeführt.

### **§ 7 Form und Methode des Entgeltes**

- (1) Entgelte nach dem TV FBWB werden zusätzlich zum tariflichen Tabellenentgelt gewährt.
- (2) Entgelte für Fortbildungszertifikate sind ausschließlich für die Geltungsdauer der Fortbildungszertifikate zu zahlen.
- (3) Entgelte für Weiterbildungsabschlüsse sind ab Folgemonat des Abschlusses für die vollständige weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

### **§ 8 Regelungen für Approbierte**

- (1) Bei Nachweis eines Fortbildungszertifikates einer deutschen Landesapothekerkammer ist für den Geltungszeitraum des Fortbildungszertifikates monatlich ein Zuschlag in Höhe von 2% zum tariflichen Tabellenentgelt zu zahlen.
- (2) Die Qualifikation zum Fachapotheker nach der Weiterbildungsordnung der Bundesapothekerkammer führt zu einem Zuschlag von 1,25% auf das tarifliche Tabellenentgelt. Dies gilt ausschließlich für die Gebiete Allgemeinpharmazie, Klinische Pharmazie und Arzneimittelinformation. Jeder Arbeitnehmer kann nur für eine solche Qualifikation einen Gehaltszuschlag geltend machen.
- (3) Der Erwerb einer Qualifikation in einem Spezialisierungsbereich nach der Weiterbildungsordnung der Bundesapothekerkammer führt zu einem Zuschlag von 0,75% auf den Tariflohn. Dies gilt ausschließlich für die Bereiche Infektiologie, Ernährungsberatung, Prävention und Gesundheitsförderung, Naturheilverfahren und Homöopathie, Onkologische Pharmazie und Geriatrische Pharmazie. Der Gehaltszuschlag kann höchstens für zwei solche Qualifikationen geltend gemacht werden.

### **§ 9 Regelungen für nichtapprobiertes pharmazeutisches Personal**

- (1) Bei Nachweis eines Fortbildungszertifikates einer deutschen Landesapothekerkammer ist für den Geltungszeitraum des Fortbildungszertifikates monatlich ein Zuschlag in Höhe von 2% zum tariflichen Tabellenentgelt zu zahlen.
- (2) Die Qualifikation zum zertifizierten FachPTA unter Anerkennung einer deutschen Landesapothekerkammer führt zu einem Zuschlag von 1,5% auf das tarifliche Tabellenentgelt. Dies gilt ausschließlich für die Gebiete Allgemeinpharmazie, Dermopharmazie, Homöopathie und Naturheilverfahren, Phytotherapie, Homöopathie, Geriatrische Pharmazie, Onkologie und Ernährungsberatung. Der Gehaltszuschlag kann höchstens für zwei solche Qualifikationen geltend gemacht werden.

### **§ 10 Regelungen für kaufmännisches Personal**

Der Erwerb des Abschlusses als Fach-PKA für BWL und Marketing wird als Zusatzqualifikation im Sinne dieses TV anerkannt. Dies führt zu 2,5% Zuschlag auf das Tabellenentgelt.

### **§ 11 Dokumentation**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Kopien der Abschlüsse sowie des Fortbildungszertifikates beim Arbeitgeber einzureichen.

### **§ 12 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter.

Hamburg, den 12.12.2022

---

SAV

---

ADEXA

---

SAV

---

ADEXA