

**Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen
in Sachsen**

zwischen dem

Sächsischen Apothekerverband e. V. (SAV)

und

ADEXA – Die Apothekengewerkschaft

– gültig ab 01.01.2023 –

Präambel

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

1. Der Tarif gilt
 - 1) räumlich für den Kammerbezirk Sachsen
 - 2) fachlich für alle Apotheken, mit Ausnahme der Krankenhausapotheken,
 - 3) persönlich für
 - a) Apotheker,
 - b) pharmazeutisch-technische Assistenten,
 - c) Apothekerassistenten,
 - d) Pharmazie-Ingenieure und Diplompharmazie-Ingenieure
 - e) Apothekenassistenten,
 - f) pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte,
 - g) Apothekenhelfer,
 - h) Apothekenfacharbeiter,
 - i) pharmazeutische Assistenten,
 - j) Personen, die sich in der Ausbildung zu einem der Berufe unter a), b) oder f) befinden.
2. Auf Verwalter und Vertreter im Sinne der Verordnung über den Betrieb von Apotheken finden die Bestimmungen der §§ 3, 7 und 8 zugunsten einzelvertraglicher Regelungen keine Anwendung.

§ 2 Arbeitsvertrag, Arbeitsort und Altersgrenze

1. Der Arbeitsvertrag soll schriftlich geschlossen werden.
2. Der Mitarbeiter kann in allen Apothekenbetriebsstätten des Apothekeninhabers eingesetzt werden, sofern nicht im Arbeitsvertrag der Arbeitsort ausdrücklich auf bestimmte Betriebsstätten beschränkt ist.
3. Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Mitarbeiter erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt wöchentlich 40 Stunden. Fallen in die Woche ein oder mehrere gesetzliche Feiertage, so verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen und der Notdienstbereitschaft werden durch den Apothekeninhaber festgelegt. Während der Pausenzeiten kann der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort frei bestimmen. Zeiten, die der Mitarbeiter auf Anweisung des Apothekeninhabers in der Apotheke verbringen muss, sind Arbeitszeit.
3. Als Arbeitszeit zählen auch Teambesprechungen.

§ 4 Jahresarbeitszeitkonto

1. Abweichend von § 3 kann mit Mitarbeitern einvernehmlich eine flexible wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden. Der Ausgleichszeitraum ist das Kalenderjahr.

Mit Mitarbeitern, mit denen eine wöchentliche Arbeitszeit von 36,5-40 h vereinbart wurde, kann eine flexible wöchentliche Arbeitszeit von 29-48 h vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum durchschnittlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Mit Mitarbeitern, deren Wochenarbeitszeit weniger als 36,5 h beträgt, kann eine Arbeitszeit von 75 v. H. bis 130 v. H. ihrer vertraglichen Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum durchschnittlich der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres, so ist für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit der Anteil des Kalenderjahres zu berücksichtigen, in dem das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters bestand.

2. Die Vereinbarung nach Absatz 1 muss schriftlich erfolgen. Wurde eine Vereinbarung nach Absatz 1 getroffen, so ist für diesen Mitarbeiter ein schriftliches Arbeitszeitkonto zu führen. Die regelmäßigen Arbeitszeiten sind hinsichtlich Umfang und Lage ebenfalls schriftlich festzuhalten. Der Apothekeninhaber (oder sein Vertreter) zeichnet die geleisteten Arbeitsstunden wöchentlich gegen. Dabei muss aus der Aufzeichnung deutlich zu ersehen sein, wie viele (+)- bzw. (-)-Stunden sich ergeben.
Das Arbeitszeitkonto ist für den Mitarbeiter jederzeit einsehbar.
3. Die von dem Mitarbeiter zu leistende wöchentliche Arbeitszeit sowie deren Verteilung wird vom Apothekeninhaber in der Regel jeweils spätestens zwei Wochen vorher festgelegt (Ankündigungsfrist). In Ausnahmefällen, z. B. bei Krankheit oder anderen kurzfristigen Ausfällen eines Mitarbeiters, kann die Ankündigungsfrist auf ein Mindestmaß von 24 Stunden reduziert werden. Die Lage der Arbeitszeit sollte möglichst unverzüglich nach Bekanntwerden des Ausnahmefalls und auch unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände des Mitarbeiters festgelegt werden.
Während des Ausgleichszeitraums wird über die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit eines Mitarbeiters hinaus anfallende Mehrarbeit zuschlagsfrei in das Arbeitszeitkonto eingestellt. Für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Regelung des § 8.
Tage, an denen der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat (z.B. Krankheit, Urlaub, Feiertage), werden mit der festgelegten Arbeitszeit des Mitarbeiters in das Arbeitszeitkonto eingestellt.
4. Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos hat innerhalb der ersten sechs Monate des Folgejahres zu erfolgen. Die Abgeltung eines Arbeitszeitguthabens des Mitarbeiters erfolgt grundsätzlich in Freizeit. Einvernehmlich kann eine finanzielle Abgeltung des Arbeitszeitguthabens vereinbart werden. Den Zeitpunkt der Freizeitgewährung bestimmt der Apothekeninhaber nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters. Erfolgt der Ausgleich in diesem Zeitrahmen nicht, werden Mehrarbeitszuschläge gem. § 8 fällig.
Hat der Mitarbeiter am Ende des Kalenderjahres Minderstunden, werden diese in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Sie sind im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse in den ersten sechs Monaten des Ausgleichszeitraums auszugleichen. Gibt der Apothekeninhaber dem Mitarbeiter hierzu keine Gelegenheit, verfallen die Minderstunden und sind nicht mehr nachzuarbeiten.
Ist ein Ausgleich der Plus- oder Minusstunden in den ersten 6 Monaten des Folgejahres aufgrund von Krankheit, Beschäftigungsverbot, Elternzeit oder Freistellung des Mitarbeiters für eine Zeitdauer von mindestens 6 Wochen nicht möglich, verlängert sich die Frist zum Ausgleich um den entsprechenden Abwesenheitszeitraum.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitkonto möglichst bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind die verbleibenden (+)-Stunden des Mitarbeiters finanziell abzugelten.
Weist das Zeitkonto zu Lasten des Mitarbeiters verbleibende (-)-Stunden auf, ist dem Mitarbeiter die Gelegenheit zu geben, die Minusstunden nachzuarbeiten. Nimmt der Mitarbeiter die Gelegenheit aus Gründen nicht wahr, die nicht der Apothekeninhaber zu vertreten hat, gilt die hierauf gezahlte Vergütung als Vorschuss. Letzteres gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger fristloser Kündigung oder durch entsprechende einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet.

§ 5 Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft

1. Als Notdienstbereitschaft gilt die Zeit, in der die Apotheke außerhalb ihrer Öffnungszeiten notdienstbereit und entsprechend gekennzeichnet ist.
2. Die nach der Verordnung über den Betrieb von Apotheken zur Ausübung der Notdienstbereitschaft berechtigten Mitarbeiter sind neben der regelmäßigen Arbeitszeit zur Notdienstbereitschaft verpflichtet. Dabei darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden je Werktag bzw. Sonn- und Feiertag überschritten werden. Insgesamt darf eine Jahresarbeitszeit von 2112 Stunden nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum nach § 3 und § 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wird auf 12 Monate festgelegt.
3. Sofern die zuständige Behörde den Apothekeninhaber von seiner Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 ApBetrO befreit hat, kann die Notdienstbereitschaft eines zur Rufbereitschaft berechtigten Mitarbeiters von diesem auch außerhalb der Apotheke geleistet werden.
4. Die Notdienstbereitschaft ist im Wechsel möglichst gleichmäßig von den zum Notdienst verpflichteten Mitarbeitern zu übernehmen. Dies gilt auch für Filialleitungen.
5. Nach einer Notdienstbereitschaft von mindestens 24 Stunden muss eine Freizeit von mindestens 12 Stunden gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe¹ entgegenstehen.

§ 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft

1. Für jede in den Apothekenbetriebsräumen durchgeführte Notdienstbereitschaft in der Nacht (18.30 – 8.00 Uhr) wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Freizeit gewährt, die für die Zeit von 18.30 bis 22.00 Uhr 3,5 Stunden, ab 22.00 Uhr bis 8.00 Uhr 5,5 Stunden beträgt, oder eine entsprechende Vergütung, die in der Gehaltstafel Spalten 2a und 2b verzeichnet ist. Für geleistete Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 8.00 Uhr wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Freizeit von 3,0 Stunden oder eine entsprechende Vergütung laut Gehaltstafel 2c gewährt.
2. Für jede Notdienstbereitschaft an Sonn- und Feiertagen (8.00-18.30 Uhr) wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Freizeit von 10,5 Stunden oder eine entsprechende Vergütung gewährt, die in der Gehaltstafel Spalte 3 verzeichnet ist.
3. Für die übrigen Zeiten der Notdienstbereitschaft wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Vergütung nach § 17 Abs. 5 (ohne Zuschlag nach § 8) oder entsprechende Freizeit gewährt.
4. Werden aufgrund hohen Arbeitsaufkommens während der Notdienstbereitschaftszeit mindestens 2 Mitarbeiter gleichzeitig oder neben dem notdienstleistenden Apothekeninhaber mindestens ein weiterer Mitarbeiter beschäftigt, ist für die geleistete Arbeit nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Vergütung nach § 17 Abs. 5 oder entsprechende Freizeit zu gewähren. Darüber hinaus ist bei Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit der Zuschlag gem. § 8 zu gewähren.
5. Wird die Notdienstbereitschaft nur teilweise geleistet, werden Freizeit beziehungsweise Vergütung nach Absatz 1 beziehungsweise Absatz 2 entsprechend zeitanteilig gewährt.

§ 7 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus kann vom Apothekeninhaber in begründeten Ausnahmefällen Mehrarbeit im gesetzlichen Rahmen verlangt werden. Wenn Vor- oder Nachbereitung der Arbeiten erforderlich ist, zählt dies zur Arbeitszeit.
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

¹ Die Parteien sind sich darüber einig, dass die durchgehende Aufrechterhaltung des Betriebes als dringender betrieblicher Grund anzusehen ist.

3. Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach § 8 zu entlohnen.
4. Die Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft entsprechend § 5 ist - unbeschadet abweichender lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung – arbeitsrechtlich weder Mehrarbeit noch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 8 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Ein Anspruch auf Vergütung für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese vom Apothekeninhaber oder seinem Beauftragten angeordnet, ausdrücklich gebilligt oder geduldet worden ist. Für jede als Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit geleistete Arbeitsstunde ist eine Grundvergütung zu zahlen. Die Grundvergütung beträgt bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden 1/173 des Tarifgehalts.
2. Darüber hinaus sind Zuschläge für Mehrarbeitsstunden nur zu zahlen, wenn mit dem Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist und 6 Monate nach Ende des Abrechnungszeitraumes das Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen ist. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25% der Grundvergütung.
3. Für jede als Nachtarbeit geleistete Arbeitsstunde ist ein Zuschlag in Höhe von 50% der Grundvergütung zu zahlen
4. Für jede als Sonntagsarbeit geleistete Arbeitsstunde ist ein Zuschlag in Höhe von 50% der Grundvergütung zu zahlen.
5. Für jede als Feiertagsarbeit geleistete Arbeitsstunde ist ein Zuschlag in Höhe von 35% der Grundvergütung zu zahlen.
6. Treffen mehrere Zuschläge nach Abs. 3 bis 5 für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.
7. Die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind den Mitarbeitern bei der Gehaltszahlung für den auf die Leistung folgenden Monat auszuzahlen.

§ 9 Fortzahlung des Gehaltes bei Arbeitsverhinderung

1. Die Mitarbeiter haben bei Arbeitsversäumnis infolge selbst erlittenen unverschuldeten Unglücks (insbesondere Krankheit oder Unfall) Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes entsprechend der jeweiligen gesetzlichen Regelung.
2. Die Erkrankung des Mitarbeiters ist dem Apothekeninhaber oder dessen Stellvertreter unverzüglich mitzuteilen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Erkrankung durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen. Dies gilt bei einer Krankheitsdauer bis zu 3 Tagen nur auf ausdrückliches Verlangen des Apothekeninhabers.

§ 10 Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen

1. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehaltes bis zu einer Dauer von insgesamt 2 Arbeitstagen im Kalenderjahr nur bei
 - a) eigener Eheschließung 1 Arbeitstag
 - b) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister 1 Arbeitstag
 - c) Niederkunft der Lebensgefährtin/ Ehegattin 1 Arbeitstag
 - d) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, der Kinder, der Eltern, der Stiefeltern und der Schwiegereltern 1 Arbeitstag
 - e) Teilnahme an der Beerdigung der unter d)

- genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern 1 Arbeitstag
- f) Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich erledigt werden müssen (die nach dem Ermessen der Behörde notwendige Zeit)
- g) Aufsuchen eines Arztes zur ärztlichen und zahnärztlichen Behandlung, sofern dies nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist (die dafür notwendige Zeit)
2. Ferner besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei
- a) durch Attest nachzuweisender Erkrankung eines Kindes bis zum vollendeten 16. Lebensjahr, sofern die Pflege notwendig ist und durch keine andere im selben Haushalt lebende Person vorgenommen werden kann (für bis zu insgesamt 5 Arbeitstage jährlich)
- b) bei Vorladungen vor Gericht oder bei sonstigen Behörden (für die nach dem Ermessen der Behörde notwendige Zeit)
- c) bei Stellenwechsel (für die für die Vorstellungsgespräche erforderliche Zeit)
3. Auf Verlangen hat der Apothekeninhaber dem Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den Umfang des zum Zeitpunkt der Beendigung noch bestehenden Freistellungsanspruchs auszuhändigen, die der Mitarbeiter seinem neuen Arbeitgeber bei Bedarf zu übergeben hat.
4. Soweit die oben angeführten Gründe zwingend zu längerer Unterbrechung der Arbeitsleistung führen, als vorstehend hierfür bezahlte Freizeit zugebilligt wird, kann die längere Freizeit im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter lediglich als unbezahlte Freizeit gewährt werden. Die Vereinbarung muss schriftlich getroffen werden.
5. Der Zeitpunkt der Freistellung ist - soweit das nach der jeweiligen Besonderheit der Verhinderung möglich ist - rechtzeitig mit dem Apothekeninhaber abzustimmen, wobei die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden sollen.
6. Bei Zweifeln über Bestehen oder zeitliche Dauer des Verhinderungsgrundes kann der Apothekeninhaber vom Mitarbeiter die Vorlage eines Nachweises verlangen.

§ 11 Erholungsurlaub

1. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Er ist seiner Bestimmung entsprechend möglichst zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Der Urlaub beträgt für alle Mitarbeiter 34 Werktage. Hierzu wird den Mitarbeitern nach 5-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Zusatzurlaub von einem Werktag gewährt. Der Urlaubsberechnung ist das bei Beginn des Kalenderjahres bereits vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters zugrunde zu legen.
4. Werktag ist jeder Tag, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. Ist der Mitarbeiter an weniger als 6 Werktagen in der Woche tätig, so ist der Urlaubsanspruch von Werktagen in Arbeitstage umzurechnen.
5. Für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf 1/12 des tariflichen Jahresurlaubs. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate, darf der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht unterschritten werden.
6. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs durch den Apothekeninhaber sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Apothekeninhaber soll einen schriftlichen Urlaubsantrag des Mitarbeiters spätestens vier Wochen nach der Beantragung

bescheiden. Er kann Zeiträume zum Ende oder zum Beginn des Jahres festsetzen, in denen die Mitarbeiter ihre Urlaubsanträge einreichen sollen.

7. Lassen besondere Umstände des Betriebes ausnahmsweise die Verwirklichung des Urlaubs nicht zu, so ist der Urlaub auf das nächste Jahr zu übertragen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 3 Bundesurlaubsgesetz bleibt bis zum 31. März des übernächsten Jahres bestehen, wenn der Mitarbeiter den Urlaub in dem Übertragungszeitraum wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Ist die Übertragung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, so ist jeder Urlaubstag mit 1/25 des monatlichen Bruttogehaltes abzugelten.
8. Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
9. Muss ein Mitarbeiter im Interesse des Betriebes seinen Urlaub unterbrechen oder einen bereits bewilligten Urlaub verschieben, so sind ihm die nachgewiesenen notwendigen Mehrkosten zu ersetzen, die durch die Unterbrechung oder Verschiebung entstanden sind. Die zur Reise benötigte Zeit ist im Falle der Unterbrechung nicht auf den Urlaub anzurechnen.
10. Während des Urlaubs darf der Mitarbeiter keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
11. Für die Zeit des Urlaubs ist dem Mitarbeiter das Gehalt als Urlaubsvergütung weiterzuzahlen. Sachbezüge sind nur insoweit abzugelten, als sie während der Dauer des Urlaubs nicht weiter gewährt werden.
12. Ein vor Ausscheiden aus dem Betrieb bestehender Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Ist dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen oder wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters nicht möglich, so ist der Urlaub mit je 1/25 des monatlichen Bruttogehaltes abzugelten.

§ 12 Freistellung für fachliche Fortbildung

1. Apotheker, pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekerassistenten, Pharmazieingenieure und Apothekenassistenten erhalten für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von 2 Kalenderjahren 6 Werktage Fortbildungsurlaub unter Fortzahlung des Gehaltes. Filialleitungen erhalten zusätzlich zwei Fortbildungstage innerhalb von 2 Kalenderjahren für die Teilnahme an Fortbildungen, die spezifische Kenntnisse für Filialleiter (z.B. Betriebswirtschaft, Recht) vermitteln. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Apothekenhelfer, Apothekenfacharbeiter und pharmazeutische Assistenten erhalten 3 Werktage, jeweils innerhalb von 2 Kalenderjahren. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten den Fortbildungsurlaub anteilig im Verhältnis ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit.
2. Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub wird erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erworben. Teilansprüche können nicht erworben werden. Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub besteht nicht, soweit der Mitarbeiter für den laufenden Zweijahres-Zeitraum bereits von einem früheren Arbeitgeber Fortbildungsurlaub erhalten hat. Hierüber hat der Mitarbeiter eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers vorzulegen, zu deren Ausstellung dieser verpflichtet ist.
3. Voraussetzung für die Gewährung des Fortbildungsurlaubs ist, dass der Mitarbeiter diesen mindestens 1 Monat vorher beantragt und seine Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung nachweist. Sollten die personellen Verhältnisse unter keinen Umständen die Gewährung des Fortbildungsurlaubs zum gewünschten Zeitpunkt zulassen, besteht kein Anspruch auf die Gewährung der bezahlten Freizeit. Der Mitarbeiter kann in solchem Fall den Fortbildungsurlaub für eine andere Veranstaltung zu einem geeigneten Zeitpunkt erneut geltend machen.

4. Im Laufe des Zweijahres-Zeitraumes im Sinne des Absatzes 1 nicht genomener Fortbildungsurlaub entfällt ersatzlos. Er kann weder auf den nächsten Zweijahres-Zeitraum übertragen noch abgegolten werden.
5. Nimmt ein Mitarbeiter an einer Fortbildungsveranstaltung im Sinne des Absatzes 1 in für ihn arbeitsfreier Zeit teil, so kann er in entsprechendem Umfang innerhalb der nächsten 12 Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes verlangen. Macht er von diesem Recht Gebrauch, so ist sein Fortbildungsurlaubsanspruch insoweit erfüllt. Dieses Recht besteht nicht, falls beziehungsweise soweit dem Mitarbeiter ein Fortbildungsurlaubsanspruch nicht zusteht.
6. Freistellung von der Arbeit bis zu 4 Stunden zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung wird als 1/2 Tag auf den Bildungsurlaub angerechnet.
7. Vorstehende Regelungen der Absätze 1 bis 6 gelten nicht, sofern ein gesetzlicher Bildungsurlaubsanspruch besteht, es sei denn, der Mitarbeiter kann aufgrund dieser gesetzlichen Regelung keinen Anspruch geltend machen oder der Apothekeninhaber wünscht die Teilnahme des Mitarbeiters an einer Fortbildungsveranstaltung. Hat ein Mitarbeiter bereits Fortbildungsurlaub auf Grund einer gesetzlichen Regelung genommen, wird dieser auf seinen Anspruch nach den Absätzen 1 bis 6 angerechnet.
8. Apothekeninhaber und Mitarbeiter können die Anwendung des „Tarifvertrages zur Vergütung von Fort- und Weiterbildungen (TV FBWB)“ vereinbaren, in welchem ein zusätzliches tarifliches Leistungsentgeltvolumen für die Ableistung von Fort- und Weiterbildungen festgelegt ist.

§ 13 Ehrenamtliche Tätigkeit

1. Mitarbeitern, die zu einer Berufsorganisation delegiert sind, deren Tätigkeit im öffentlichen Gesundheitswesen erwünscht ist oder die zur Mitarbeit in Berufsbildungsausschüssen, Prüfungsausschüssen oder Ausbildungskommissionen bestimmt sind, ist die hierzu notwendige Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren, wenn eine ernsthafte Störung des Betriebes damit nicht verbunden ist. Von der Übernahme einer solchen Tätigkeit ist der Apothekeninhaber zu unterrichten, sofern eine Belastung des Betriebes zu erwarten ist.
2. Mitarbeitern, die ehrenamtlich der Tarifkommission der ADEXA Die Apothekengewerkschaft angehören und im Rahmen dieser Aufgabe an Verhandlungen mit dem SAV über Tarifverträge teilnehmen, ist die notwendige Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren.

§ 14 Berufsjahre

1. Bei pharmazeutischen Mitarbeitern zählen als Berufsjahre die nachweislich im deutschen Bundesgebiet in öffentlichen Apotheken oder Krankenhausapotheken verbrachten Zeiten. Angerechnet werden auch Zeiten, die ein Mitarbeiter, vor oder nach Erlangung seiner Berufsqualifikation nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 im deutschen Bundesgebiet, in einer Apotheke in der EU geleistet hat, sofern diese durch den Gesetz- oder Verordnungsgeber anerkannt worden sind.
2. Die Berechnung der Berufsjahre beginnt zum 1. des auf die Erteilung der Erlaubnis zur Berufsausübung folgenden Monats.
3. Das erste Berufsjahr der Apothekenhelfer, der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten und der Apothekenfacharbeiter beginnt nach bestandener Abschlussprüfung. Es zählen nur Tätigkeiten gem. Abs. 1.
4. Zeiten, die ein pharmazeutisch-technischer Assistent als pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter bzw. Apothekenhelfer im Sinne des Absatz 2 verbracht hat, werden auf seine PTA-Berufsjahre angerechnet, jedoch nicht mehr als drei Jahre. Die Zeiten, die ein Pharmazie-Ingenieur als Apothekenassistent und ein Apothekenfacharbeiter als Apothekenhelfer verbracht haben, werden auf die Berufsjahre angerechnet. Die Zeiten, die ein Apotheker als pharmazeutisch-technischer-Assistent verbracht hat, werden auf die Berufsjahre angerechnet, jedoch nicht mehr als 3 Jahre.

5.
 - a) Teilzeitbeschäftigung von mindestens 20 Wochenstunden wird voll auf die Berufsjahre angerechnet.
 - b) Eine Tätigkeit von weniger als 20 Wochenstunden wird mit der entsprechenden Quote im Verhältnis zur vollen tariflichen Arbeitszeit gewertet.
 - c) Wird während der Inanspruchnahme von gesetzlicher Elternzeit eine Teilzeittätigkeit von mindestens 10 Stunden wöchentlich ausgeübt, werden Berufsjahre mindestens mit dem Faktor 0,5 angerechnet.
6. In Zweifels- und Härtefällen entscheiden die zuständigen Gremien der Tarifpartner gemeinsam.

§ 15 Filialleiter

Als Filialleiter gilt der approbierte Apotheker für den Zeitraum, für den ihm die Funktion des Apothekenleiters im Sinne des § 2 ApBetrO i.V.m. § 2 Abs. 5 Nr. 2 ApoG durch den Apothekeninhaber übertragen wurde.

§ 16 Ausbildungsmittel, Fahrtkosten und Freistellung Auszubildender

1. Der Apothekeninhaber hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zur Ablegung von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen. Die vom Auszubildenden nachgewiesenen Kosten für die nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten vorgeschriebene Ausbildung zum Ersthelfer werden vom Apothekeninhaber erstattet.
2. Personen, die sich in der Ausbildung zum Beruf des pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befinden, haben Anspruch auf Erstattung der entstandenen Kosten für die Fahrten von der Wohnung zur Ausbildungsstätte bis zu dem Betrag, der bei Inanspruchnahme des günstigsten Tarifs des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu zahlen wäre, jedoch höchstens 50 € monatlich.
4. Der Apothekeninhaber hat den Auszubildenden sowohl für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher Maßnahmen oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, als auch an den Arbeitstagen, die den Abschlussprüfungen unmittelbar vorangehen, freizustellen.

§ 17 Gehaltsfestsetzung

1. Für die Vergütung ist der Gehaltstarif in der jeweils gültigen Fassung zugrunde zu legen.
2. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ist auch den Mitarbeitern zu gewähren, die die Befreiungsversicherung nach dem Angestelltenversicherungsgesetz nachweisen oder die von der Angestelltenversicherung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Pflichtversicherung befreit sind.
3. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a des Gesetzes über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Der Anspruch ist auf den Abschluss einer Direktversicherung im Sinne von § 1b Abs. 2 BetrAVG beschränkt. Im Übrigen finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.
4. Bei der Gehaltszahlung ist dem Mitarbeiter eine genaue Abrechnung unter Anführung des Entgeltes einschließlich der gewährten Sachbezüge sowie der einzelnen Abzüge auszuhändigen.
5. Gehälter der Mitarbeiter gelten für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 3. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die entsprechende Regelung. Bei der Festsetzung der Gehälter nach Arbeitstagen errechnet sich das Arbeitsentgelt mit 1/25 je Arbeitstag. Bei der Festsetzung der Gehälter nach Stunden errechnet sich das Arbeitsentgelt in Höhe von 1/173 je Arbeitsstunde der tariflichen Monatssätze.

6. Die Auszahlung des Gehaltes erfolgt nachträglich, und zwar so, dass es dem Mitarbeiter spätestens am vorletzten Banktag eines jeden Monats während der Arbeitszeit zur Verfügung steht.
7. Soweit Mitarbeiter auf Anordnung des Apothekeninhabers an Schulungsveranstaltungen teilnehmen, haben sie Anspruch auf Vergütung nach den Vorschriften dieses Vertrages, für die einschließlich der An- und Abreise verbrachte Zeit. Vergütung und damit im Zusammenhang stehende, im Einzelfall nachzuweisende, Spesen sind vom Apothekeninhaber binnen 14 Tagen, spätestens jedoch zum nachfolgenden Auszahlungszeitpunkt nach Absatz 6 abzurechnen und auszuzahlen. Die Teilnehmergebühren werden bei Fälligkeit durch den Apothekeninhaber beglichen.
8. Die zuständigen Gremien der Tarifparteien können Grundsätze für eine befristete untertarifliche Bezahlung von Mitarbeitern zur Erleichterung ihrer Wiedereingliederung in das Berufsleben vereinbaren².
9. In Härtefällen kann die Entlohnung einschließlich der Sonderzahlung unter den tariflichen Gehaltssätzen erfolgen. Die Minderentlohnung ist frei zu vereinbaren und bedarf zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch die zuständigen Gremien der Tarifparteien.
10. Zusätzlich zu dem im Gehaltstarifvertrag festgelegten Grundgehalt können Apothekeninhaber und Mitarbeiter eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) vereinbaren, für die ein tarifliches Leistungsentgeltvolumen festgelegt ist. Bietet der Apothekeninhaber LOB an, kommt der zwischen den Tarifparteien vereinbarte „Tarifvertrag zur leistungsorientierten Bezahlung (TV LOB)“ zur Anwendung.

§ 18 Sonderzahlung

1. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, haben Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb der ersten sechs Monate eines Kalenderjahres durch den Mitarbeiter selbst oder durch den Apothekeninhaber aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird.
2. Den vollen Betrag in Höhe von 100% des tariflichen Grundgehaltes oder den gekürzten Betrag nach Absatz 7 erhalten alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Jahr der Auszahlung 12 Monate besteht. Bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit besteht ein Anspruch in Höhe von 1/12 des vollen oder gekürzten Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat. Bei Änderungen der Gehaltshöhe im Laufe des Kalenderjahres ist der tarifliche Jahresdurchschnitt zugrunde zu legen. Das gilt nicht für Änderungen durch Neufestsetzung des Tarifgehaltes oder Einstufung in eine andere Berufsjahrgruppe.
3. Dem Apothekeninhaber bleibt die Festsetzung des Auszahlungszeitpunktes einschließlich Auszahlung in maximal 12 gleichen Teilbeträgen vorbehalten. Erfolgt die Auszahlung in nur einem Betrag, hat diese spätestens mit dem Novembergehalt zu erfolgen. Ausscheidenden Mitarbeitern ist die Sonderzahlung in Abweichung zu Satz 2 mit dem letzten Gehalt auszuzahlen. Soweit ein ausscheidender Mitarbeiter zu viel erhalten hat, ist er zur Rückzahlung verpflichtet.
4. Hat ein Mitarbeiter Elternzeit (§§ 15,16 BEEG) erhalten, ermäßigt sich die Sonderzahlung um 1/12 für jeden vollen Monat der genommenen Zeit. Der Anspruch verringert sich ferner zeitanteilig für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs sowie für krankheitsbedingte Fehlzeiten, für die nach § 9 Gehaltsfortzahlung nicht zu leisten ist.
5. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, werden Zahlungen nach § 18 nicht mitgerechnet.

² Hat ein Mitarbeiter seine Berufstätigkeit um mehr als 4 bis weniger als 7 Jahre unterbrochen, so kann sein Gehalt für die Dauer von höchstens 6 Monaten um bis zu 10% unter dem geltenden Tarifsatz vereinbart werden. Hat die Unterbrechung 7 bis weniger als 10 Jahre gedauert, so kann das Tarifgehalt für 6 Monate um 15% und für weitere 6 Monate um 7,5% unterschritten werden. Hat die Unterbrechung mindestens 10 Jahre gedauert, so kann das Tarifgehalt für 6 Monate um 20% und für weitere 6 Monate um 10 % unterschritten werden.

6. Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher, einseitig vom Apothekeninhaber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Weihnachts- und Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen, können auf die Sonderzahlung nach § 18 angerechnet werden. Wenn Apothekeninhaber und Mitarbeiter vor Geltung des Tarifvertrags oder vor Inkrafttreten beiderseitiger Tarifbindung bereits ein monatliches Gehalt vereinbart hatten, welches das im Gehaltstarifvertrag festgelegte Grundgehalt übersteigt, kann der übertarifliche Gehaltsbestandteil auf die Sonderzahlung angerechnet werden.
7. Der Apothekeninhaber ist für jedes Jahr berechtigt, die Sonderzahlung auf bis zu 50 % des tariflichen Monatsverdienstes zu kürzen, sofern sich dies dem Apothekeninhaber aus wirtschaftlichen Gründen als notwendig darstellt. Die Kürzung ist nur zulässig, wenn sie mit einer Frist von 4 Wochen vor der Fälligkeit der Sonderzahlung angekündigt wird. Die Sonderzahlung ist nachträglich ungekürzt zu zahlen, sofern der Apothekeninhaber binnen einer Frist von 6 Monaten nach der Zahlung eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht und mit Ausspruch der Kündigung zur Zahlung fällig. Die Frist beginnt mit dem Monat, in dem die Zahlung oder – bei Teilzahlungen – der letzte Teil der Zahlung bewirkt wurde.

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits einen Monat zum Ende eines Kalendermonats³. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 622 Abs. 2 BGB.
2. Die ersten 3 Monate eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Diese kann auf bis zu 6 Monate vertraglich verlängert werden. Während einer dreimonatigen Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche, im Übrigen mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.
3. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach 6 Monaten mit den sich aus Absatz 1 ergebenden Fristen gekündigt werden. Das gilt nicht für Berufsausbildungsverhältnisse.
4. Für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen über eine fristlose Kündigung (s. § 626 BGB). Unter anderem berechtigt die Ausführung fachlicher Arbeiten für eigene Rechnung oder für Rechnung anderer ohne Genehmigung des Apothekeninhabers zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
5. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.
6. Der Apothekeninhaber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter vor seinem Ausscheiden auf Wunsch ein vorläufiges Zeugnis, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein endgültiges Zeugnis auszustellen. Die Zeugnisse müssen auf Verlangen erschöpfende Angaben über Art und Umfang der Tätigkeit sowie über Führung und Leistung enthalten.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

1. Sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen sind spätestens 3 Monate nach Fälligkeit in Textform geltend zu machen.

³ Die Parteien können für die Zeit nach Ablauf der Probezeit einzelvertraglich eine für beide Seiten geltende längere Kündigungsfrist vereinbaren, solange diese nicht mehr als sechs Monate zum Monatsende beträgt. Darüber hinaus können die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB auch für den Mitarbeiter vereinbart werden.

