

Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter*innen im Kammerbezirk Nordrhein



zwischen ADEXA – Die Apothekengewerkschaft und der
Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL Nordrhein)
gültig ab 1. Januar 2020



ADEXA

Die Apothekengewerkschaft

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Präambel	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Arbeitsvertrag	2
§ 3 Arbeitszeit	2
§ 4 Jahresarbeitszeitkonto	2
§ 5 Notdienstbereitschaft	4
§ 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft	4
§ 7 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 8 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 9 Fortzahlung des Gehaltes bei Arbeitsverhinderung	5
§ 10 Fortzahlung des Gehaltes im Todesfall	6
§ 10 a Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen	6
§ 11 Erholungsurlaub	7
§ 12 Bildungsurlaub	8
§ 13 Ehrenamtliche Tätigkeit	9
§ 14 Berufsjahre	9
§ 15 Vertreter und Filialleiter	10
§ 16 Ausbildungsmittel	10
§ 17 Gehaltsfestsetzung	10
§ 18 Sonderzahlung	11
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
§ 20 Verfall von Ansprüchen	12
§ 21 Schiedsvertrag	13
§ 22 Schlussbestimmungen	13

Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter im Kammerbezirk Nordrhein

gültig ab 1. Januar 2020

Präambel

Die Bezeichnung der Mitarbeiter sowie der Apothekeninhaber in männlicher Form umfasst aus Gründen der praktischen Vereinfachung auch die Mitarbeiterinnen und Apothekeninhaberinnen.

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarif gilt
 - 1) **räumlich**
für den Kammerbezirk Nordrhein,
 - 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) und f) befinden.
2. Auf Filialleiter, Verwalter und Vertreter im Sinne des § 15 finden die Bestimmungen der §§ 3, 7 und 8 zugunsten einzelvertraglicher Regelungen keine Anwendung.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag soll schriftlich geschlossen werden.

2. Im Arbeitsvertrag soll vereinbart werden, in welcher Haupt- und/oder Filialapotheke der Mitarbeiter eingesetzt wird.

§ 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.
3. Als Arbeitszeit zählen auch Teambesprechungen.

§ 4 Jahresarbeitszeitkonto

1. Abweichend von § 3 kann mit Vollzeitmitarbeitern einvernehmlich eine flexible wöchentliche Arbeitszeit von 29-48 Stunden vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum von zwölf Monaten durchschnittlich 40 Stunden beträgt. Der Ausgleichszeitraum sollte dem Kalenderjahr entsprechen.
Mit Teilzeitmitarbeitern kann eine wöchentliche Arbeitszeit von 75 v. H. bis 130 v. H. ihrer vertraglichen Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum durchschnittlich die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt. Der Ausgleichszeitraum sollte dem Kalenderjahr entsprechen. 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 Plus- bzw. Minusstunden 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 Ausnahmefalles 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. Diese Stunden werden mit dem entsprechenden Zuschlag in das Arbeitszeitkonto eingestellt.
 4. Tage, an denen der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat (z. B. Krankheit, Urlaub, Feiertage), werden mit der vertraglich festgelegten Arbeitszeit des Mitarbeiters in das Arbeitszeitkonto eingestellt.
 4. Am Ende des Ausgleichszeitraums wird das Arbeitszeitkonto abgerechnet. Die Abgeltung eines Arbeitszeitguthabens des Mitarbeiters erfolgt in Freizeit. Den Zeitpunkt der Freizeitgewährung bestimmt der Apothekeninhaber unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters. Legt der Apothekeninhaber den Zeitpunkt der Freizeitgewährung aus betrieblichen Gründen einseitig fest, so ist bei entsprechendem Zeitguthaben mindestens ein ganzer Arbeitstag zu gewähren. Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos hat innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres zu erfolgen. Erfolgt der Ausgleich in diesem Zeitraum nicht, werden Mehrarbeitszuschläge fällig. Einvernehmlich kann eine finanzielle Abgeltung des Arbeitszeitguthabens vereinbart werden. Hat der Mitarbeiter am Ende des Ausgleichszeitraums Minderstunden, werden diese in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Sie sind im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse in den ersten drei Monaten des Ausgleichszeitraums auszugleichen. Gibt der Apothekeninhaber dem Mitarbeiter hierzu keine Gelegenheit, verfallen die Minderstunden und sind nicht mehr nachzuarbeiten.
 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 Plusstunden des Mitarbeiters finanziell abzugelten. Weist das Zeitkonto zu Lasten des Mitarbeiters verbleibende Minusstunden 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

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 zehn Stunden je Werktag bzw. Sonntag und Feiertag auch ohne einen über § 6 hinausgehenden Ausgleich überschritten werden. Insgesamt darf eine Jahresarbeitszeit von 2.112 Stunden nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum nach § 3 und § 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wird auf zwölf Monate festgelegt.
3. Der Apothekeninhaber ist verpflichtet, für den Aufenthalt während der Notdienstbereitschaft einen Raum mit angemessener wohnlicher Ausstattung einschließlich Bettwäsche sowie ein betriebsbereites Rundfunkgerät und ein betriebsberechtigtes Fernsehgerät bereitzustellen.
4. Die Notdienstbereitschaft ist im Wechsel möglichst gleichmäßig von den zum Notdienst verpflichteten Mitarbeitern zu übernehmen. Von dem einzelnen Dienst-

tuenden kann nicht mehr als die Hälfte der von der Apotheke zu leistenden Notdienstbereitschaften verlangt werden, von zwingenden Notfällen abgesehen.

5. Nach einer Notdienstbereitschaft von mindestens 24 Stunden muss eine Freizeit von mindestens zwölf Stunden gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe¹ entgegenstehen.

§ 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft

1. Für jede Notdienstbereitschaft in der Nacht (18:30-8:00 Uhr) wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Freizeit gewährt, die für die Zeit von 18:30-22:00 Uhr 3,5 Stunden, ab 22:00-8:00 Uhr 5,5 Stunden beträgt, oder eine entsprechende Vergütung, die in der Gehaltstafel Spalten 2 a und 2 b verzeichnet ist.
2. Für jede Notdienstbereitschaft an Sonntag 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. Wird die Notdienstbereitschaft nur teilweise geleistet, werden Freizeit beziehungsweise Vergütung nach Absatz 1 beziehungsweise Absatz 2 entsprechend zeitanteilig gewährt.
5. Durch ein Gesamtgehalt, das um mindestens 13 % über dem Grundgehalt (Spalte 1 des Gehaltstarifvertrages für Apothekenmitarbeiter) eines approbierten Apothekers

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

liegt, ist die Notdienstbereitschaft für die Diensthabenden (Approbierte und Filialleiter) abgegolten.

Das Gesamtgehalt ist die monatliche Vergütung einschließlich etwaiger Zulagen nach Spalte 4 des Gehaltstarifvertrages, die an den Mitarbeiter gezahlt wird.

§ 7 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus kann vom Apothekeninhaber in begründeten Ausnahmefällen Mehrarbeit im gesetzlichen Rahmen verlangt werden. Arbeiten, die sich aus dem Publikumsverkehr vor Geschäftsschluss ergeben, gelten bis zur Dauer von zehn Minuten täglich nicht als Mehrarbeit.
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22:00-6:00 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0:00-24:00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach § 8 zu entlohnen.
4. Die Notdienstbereitschaft 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 und ein Zuschlag zu zahlen.

Die Grundvergütung beträgt bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden 1/173 des Tarifgehalts.

Die Zuschläge betragen

- für Mehrarbeit ab 41. bis 50. Stunde: 25% der Grundvergütung,
- für Mehrarbeit ab 51. Stunde: 50% der Grundvergütung,
- für Nachtarbeit: 50% der Grundvergütung,
- für Sonntagsarbeit: 85% der Grundvergütung,
- für Feiertagsarbeit: 85% der Grundvergütung.

Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

2. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist den Mitarbeitern bei der Gehaltszahlung für den auf die Leistung folgenden Monat auszuführen.
3. Die Vergütung kann nach Wahl des Apothekeninhabers auch in Form von Freizeit erfolgen. Die Freizeit ist mit einem Zuschlag entsprechend Absatz 1 zu versehen. Sie sollte zusammenhängend im Folgemonat gewährt werden.

§ 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. Sachbezüge sind insoweit abzugelten, als sie während der Dauer der Arbeitsverhinderung nicht gewährt werden können. Als Sachbezüge gelten die im Lohnsteuerrecht als solche bezeichneten Leistungen.
3. 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 drei Tagen nur auf ausdrückliches Verlangen des Apothekeninhabers.

§ 10 Fortzahlung des Gehaltes im Todesfall

1. Im Todesfall ist das Gehalt für weitere sechs Wochen an den unterhaltsberechtigten Ehegatten oder den unterhaltsberechtigten nichtehelichen Lebensgefährten zu zahlen. Ist ein Solcher nicht vorhanden, so steht dieser Anspruch den Kindern des Verstorbenen zu, falls dieser ihnen gegenüber unterhaltspflichtig war.
2. Auf den Anspruch nach Absatz 1 werden Zahlungen angerechnet, die der Verstorbene für Krankheitszeiten nach § 9 erhalten hat im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit seinem Tod. Anzurechnen sind höchstens Zahlungen für 32 Tage. Leistungen aus Versicherungen bleiben hierbei unberücksichtigt, Leistungen aus betrieblichen Versorgungszusagen sind anzurechnen.

§ 10a 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 zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr bei
 - a) eigener Eheschließung → ein Arbeitstag,
 - b) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister → ein Arbeitstag,
 - c) Niederkunft der Ehefrau → ein Arbeitstag,
 - d) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners,

- a) der Kinder, der Eltern, der Stiefeltern und der Schwiegereltern → ein Arbeitstag,
 - e) Teilnahme an der Beerdigung der unter d) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern → ein Arbeitstag,
 - f) Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich erledigt werden müssen → die nach dem Ermessen der Behörde notwendige Zeit,
 - g) Vorladungen vor Gericht oder bei sonstigen Behörden → die nach dem Ermessen der Behörde notwendige Zeit,
 - h) Aufsuchen eines Arztes zur ärztlichen und zahnärztlichen Behandlung, sofern dies nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist → die dafür notwendige Zeit,
 - i) Stellenwechsel → die für Vorstellungsgespräche notwendige Zeit.
2. Ferner besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehalts bei 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, bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen jährlich, soweit kein Anspruch auf anderweitigen Vergütungsersatz besteht.
 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. Für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf 1/12 des tariflichen Jahresurlaubs.
4. 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 drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ist die Übertragung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, so ist jeder Urlaubstag mit 1/25 des monatlichen Bruttogehaltes abzugelten.
5. 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.
6. Apothekeninhaber und Mitarbeiter können vereinbaren, dass drei Urlaubstage pro Kalenderjahr mit je 1/25 des monatlichen Bruttogehalts abgegolten werden.
7. Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Mitarbeiter hat sich nach Ablauf des Urlaubs oder, falls die Krankheit über das vorgesehene Ende des Urlaubs fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Apothekeninhaber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Dieser entscheidet entsprechend Absatz 5, wann der Rest des Urlaubs genommen werden kann.
8. 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.
9. 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.
10. Ein vor Ausscheiden aus dem Betrieb bestehender Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen betriebliche Verhältnisse ausnahmsweise den Erholungsurlaub nicht zu, so ist der Urlaub abzugelten (§ 11 Abs. 4).
11. Während des Urlaubs darf der Mitarbeiter keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
12. Der Urlaub beträgt für alle Mitarbeiter 33

Werktage. Hierzu wird den Mitarbeitern nach 5-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Zusatzurlaub von einem Werktag gewährt.

13. Ist der Mitarbeiter an weniger als sechs Werktagen in der Woche tätig, so ist der Urlaubsanspruch von Werktagen in Arbeitstage umzurechnen.
14. Bei einem Jahresurlaub von mehr als 24 Werktagen kann der Apothekeninhaber Teilung in zwei Teilurlaube verlangen, von denen der eine mindestens drei Wochen betragen muss.
15. Der Urlaubsberechnung ist das bei Beginn des Kalenderjahres bereits vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters zugrunde zu legen.
16. Werktag ist jeder Tag, der nicht Sonn- oder Feiertag ist.

§ 12 Bildungsurlaub²

1. Apotheker erhalten für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von zwei Kalenderjahren sechs Werktage Bildungsurlaub unter Fortzahlung des Gehaltes. Für Apothekerassistenten, Pharmazie-Ingenieure, Apothekenassistenten und Pharmazeutisch-technische Assistenten beträgt der Bildungsurlaub für fachliche Fortbildungsveranstaltungen fünf Werktage und für Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Apothekenhelfer, Apothekenfacharbeiter und Pharmazeutische Assistenten drei Werktage, jeweils innerhalb von zwei Kalenderjahren.
2. Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erworben. Teilansprüche können nicht erworben werden. Der Anspruch auf Bildungsurlaub besteht nicht, soweit der Mitarbeiter für den laufenden Zweijah-

res-Zeitraum bereits von einem früheren Arbeitgeber Bildungsurlaub erhalten hat. Hierüber hat der Mitarbeiter eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers vorzulegen, zu deren Ausstellung dieser verpflichtet ist.

3. Voraussetzung für die Gewährung des Bildungsurlaubs ist, dass der Mitarbeiter diesen mindestens einen Monat vorher beantragt und seine Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung nachweist. Sollten die personellen Verhältnisse unter keinen Umständen die Gewährung des Bildungsurlaubs zum gewünschten Zeitpunkt zulassen, besteht kein Anspruch auf die Gewährung der bezahlten Freizeit. Der Mitarbeiter kann in solchem Fall den Bildungsurlaub für eine andere Veranstaltung zu einem geeigneten Zeitpunkt erneut geltend machen.
4. Im Laufe des Zweijahres-Zeitraumes im Sinne des Absatzes 1 nicht genommener Bildungsurlaub 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 zwölf Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes verlangen. Macht er von diesem Recht Gebrauch, so ist sein Bildungsurlaubsanspruch insoweit erfüllt. Dieses Recht besteht nicht, falls beziehungsweise soweit dem Mitarbeiter ein Bildungsurlaubsanspruch nicht zusteht.
6. Freistellung von der Arbeit bis zu vier Stunden zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung wird als 1/2 Tag auf den Bildungsurlaub angerechnet.
7. Vorstehende Regelungen der Absätze 1

² Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine Anpassung dieser Regelung im Rahmen der Neustrukturierung des Gehaltstarifvertrages erfolgen soll.

bis 6 gelten nicht, sofern ein gesetzlicher Bildungsurlaubsanspruch besteht, es sei denn, der Mitarbeiter kann aufgrund dieser gesetzlichen Regelung keinen Anspruch geltend machen und der Apothekeninhaber wünscht die Teilnahme des Mitarbeiters an einer Fortbildungsveranstaltung.

§ 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 von ADEXA – Die Apothekengewerkschaft angehören und im Rahmen dieser Aufgabe an Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL-Nordrhein) über Tarifverträge teilnehmen, ist ein Arbeitstag im Kalenderjahr bezahlte Freizeit, im Übrigen die hierzu notwendige Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren.
1. Die Berechnung der Berufsjahre beginnt zum 1. des auf die Erteilung der Erlaubnis zur Berufsausübung folgenden Monats.
 2. Das erste Berufsjahr der Apothekenhelfer, der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten und der Apothekenfacharbeiter beginnt nach bestandener Abschlussprüfung. Es zählen nur Tätigkeiten im pharmazeutischen Bereich.
 3. 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.
 4. a) Teilzeitbeschäftigung von mindestens 20 Wochenstunden wird voll auf die Berufsjahre angerechnet.
b) Tätigkeit von weniger als 20 Wochenstunden wird mit der entsprechenden Quote im Verhältnis zur vollen tariflichen Arbeitszeit gewertet.
 5. Günstigere Regelungen aufgrund früherer Tarifverträge für Mitarbeiter in Apotheken bleiben von vorstehenden Regelungen unberührt.
 6. In Zweifels- und Härtefällen entscheiden die Vorstände der Tarifpartner gemeinsam.

§ 14 Berufsjahre

1. Bei pharmazeutischen Mitarbeitern zählen als Berufsjahre die nachweislich im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages in Apotheken, Pharmazeutischen Zentren, Bezirksapothekeninspektionen, Berufsorganisationen, an PTA-Lehranstalten und der Pharmazieschule, Berufsschulen und pharmazeutischen Instituten als Doktoranden, Assistenten, Habilitanden oder Dozenten verbrachten Zeiten. Als Berufsjahre zählen auch der im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages abgeleistete Grundwehr- und Ersatzdienst. Das Gleiche gilt für Zeiten einer Elternzeit nach §§ 15, 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), jedoch nicht mehr als zwölf Monate je Kind und insgesamt nicht mehr als 24 Monate.

§ 15 Vertreter und Filialleiter

1. Als Vertretung gilt eine Beschäftigung zur Vertretung des Apothekeninhabers im Sinne der Verordnung über den Betrieb von Apotheken.
2. 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 ApoG durch den Apothekeninhaber übertragen wurde.

§ 16 Ausbildungsmittel

Der Apothekeninhaber hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zur Ablegung von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber 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 Gehaltstarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung zugrunde zu legen. Bereits übertariflich gezahlte Vergütungen können auch auf die tarifliche Zulage für die Filialleitung (Spalte 4) angerechnet werden.
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 § 1 a des Gesetzes über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Der Anspruch ist auf den Abschluss einer Direktversicherung im Sinne von § 1 b 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 vierzehn Tagen, spätestens jedoch zum nachfolgenden Auszahlungszeitpunkt nach Absatz 6 abzurechnen und auszuzahlen. Die Teilnehmergebühren werden bei Fälligkeit durch den Apothekeninhaber beglichen.

8. Die Vorstände der Tarifparteien können Grundsätze für eine zeitlich befristete untertarifliche Bezahlung von Mitarbeitern zur Erleichterung ihrer Wiedereingliederung in das Berufsleben vereinbaren.³
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 Vorstände der Tarifparteien.

§ 18 Sonderzahlung

1. Jeder Mitarbeiter erhält eine Sonderzahlung in Höhe von 100 % seines tariflichen Grundgehaltes gemäß Spalte 1 des Gehaltstarifvertrages. 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 Berufsjahrguppe. Für Pharmazeuten im Praktikum errechnet sich die Sonderzahlung aus dem Durchschnitt der während des Ausbildungsverhältnisses tariflich vorgesehenen Ausbildungsvergütung.
2. Dem Apothekeninhaber bleibt die Festsetzung des Auszahlungszeitpunktes einschließlich Auszahlung in Teilbeträgen vorbehalten. Die Auszahlung erfolgt jedoch spätestens mit dem Novembergehalt.
3. Den vollen oder gekürzten Betrag nach Absatz 1 oder 6 erhalten alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Jahr der Auszahlung mindestens zwölf Monate besteht. Bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit besteht ein Anspruch in Höhe von 1/12 des vollen oder gekürzten Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt, besteht ein Anspruch in Höhe von 1/12 des vollen Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlung. Darüber hinaus haben Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate im Kalenderjahr besteht, keinen Anspruch auf Sonderzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis durch den Mitarbeiter oder durch den Apothekeninhaber aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird. 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. Ausscheidende Mitarbeiter haben Anspruch auf 1/12 des vollen oder gekürzten Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat des laufenden Kalenderjahres. In Abweichung von Absatz 2 ist die Zahlung mit dem letzten Gehalt zu leisten. Soweit ein ausscheidender Mitarbeiter zuviel erhalten hat, ist er zur Rückzahlung verpflichtet.
4. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, werden Zahlungen nach § 18 nicht mitgerechnet.
5. Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher, einseitig vom Apothekeninhaber festgelegter oder vereinbarter

³ Hat ein Mitarbeiter seine Berufstätigkeit um mehr als vier bis weniger als sieben Jahre unterbrochen, so kann sein Gehalt für die Dauer von höchstens sechs Monaten um bis zu 10 % unter dem geltenden Tarifsatz vereinbart werden. Hat die Unterbrechung sieben bis weniger als zehn Jahre gedauert, so kann das Tarifgehalt für sechs Monate um 15 % und für weitere sechs Monate um 7,5 % unterschritten werden. Hat die Unterbrechung mindestens zehn Jahre gedauert, so kann das Tarifgehalt für sechs Monate um 20 % und für weitere sechs Monate um 10 % unterschritten werden.

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.

6. 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.⁴ Die Sonderzahlung ist nachträglich ungekürzt zu zahlen, sofern der Apothekeninhaber binnen einer Frist von sechs 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 Kalendermonats. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 622 Abs. 2 BGB.
2. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese kann auf bis zu sechs 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.
3. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach sechs 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 Bestim-

mungen 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. Dem Mitarbeiter, der mindestens ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt ist, darf aus Anlass einer Arbeitsunterbrechung wegen Krankheit nicht gekündigt werden, es sei denn, dass die Arbeitsunterbrechung im betreffenden Kalenderjahr insgesamt länger als drei Monate dauert oder die Krankheit Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters nach sich zieht.
7. 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. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zahlung von Zulagen jeder Art sind spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Dies gilt auch für Ansprüche der Mitarbeiter auf Vergütung der Notdienstbereitschaft (§ 6).
2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von drei Monaten schriftlich geltend zu machen.
3. Bei Nichteinhaltung der angeführten Fristen sind die Ansprüche verfallen.

⁴ Die Parteien des Tarifvertrages sind sich darüber einig, dass die Kürzung auch ohne vorherige Ankündigung rechtswirksam ist.

§ 21 Schiedsvertrag⁵

1. Zur Beilegung von bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages aus dem Tarifvertrag wird ein Schiedsgericht gebildet. Dieses kann von den Tarifvertragsparteien auch einberufen werden bei Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages.
2. Das Schiedsgericht besteht aus drei Personen, und zwar je einem von jeder Tarifvertragspartei benannten Beisitzer und einem Vorsitzenden. Nach Eingang des Antrages auf Durchführung eines Schiedsverfahrens bei der anderen Partei hat jede Tarifvertragspartei innerhalb von vierzehn Tagen ihren Beisitzer der anderen Tarifpartei zu benennen. Benennt eine Partei ihren Beisitzer nicht oder nicht fristgerecht, so kann der Beisitzer der anderen Partei zusammen mit dem Vorsitzenden des Schiedsgerichts entscheiden. Die benannten Beisitzer haben innerhalb von vierzehn Tagen nach ihrer Benennung den Vorsitzenden des Schiedsgerichts bekannt zu geben. Geschieht das nicht oder nicht fristgemäß, so kann jeder der Vorsitzenden der Vorstände der Tarifvertragsparteien den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts um Benennung eines Vorsitzenden eines Schiedsgerichts bitten.
3. Der Vorsitzende bereitet die Verhandlung vor, sorgt für Zustellung der Schriftsätze, lädt Schiedsgericht und Parteien und leitet die Verhandlung. Die streitenden Parteien haben das Recht, vor dem Schiedsgericht gehört zu werden. Erscheinen sie nicht persönlich, so wird nach Aktenlage entschieden. Die Entscheidung des Schiedsgerichts ist für beide Parteien verbindlich. Sie wird

schriftlich niedergelegt und beiden Parteien zugestellt.

4. Die Verfahrenskosten werden zu gleichen Teilen von den Tarifvertragsparteien, die persönlichen Aufwendungen von der jeweiligen Tarifvertragspartei getragen. Das Schiedsgericht kann eine anderweitige Festsetzung der Verfahrenskosten und der Auslagen beschließen.

§ 22 Schlussbestimmungen

1. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der bisherige Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter außer Kraft.
2. Rechtswirksam bestehende günstigere Einzelvereinbarungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt. Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Protokollnotizen

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass bei der Berechnung der 13%igen übertariflichen Zahlung des § 6 Abs. 5 RTV Nordrhein das Grundgehalt nach Spalte 1 die Bemessungsgrundlage ist.

Eine etwaige übertarifliche Zahlung, aber auch eine zu gewährende Filialleitungszulage nach Spalte 4 sind bei der Ermittlung des Gesamtgehaltes, das über dem Grundgehalt nach Spalte 1 liegt, und damit dem Erreichen des Grenzwertes von 13 % zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass der Zuschlag aus Spalte 4 entfällt, wenn die Filialleitungsposition nach § 15 Abs. 2 dieses Tarifvertrags entfällt.

⁵ Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, eine Schlichtungsvereinbarung zu schließen.

Hamburg, den 15. Januar 2020



ADEXA

Die Apothekengewerkschaft

