

Bundesrahmentarifvertrag

zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e. V. und der ADEXA
Die Apothekengewerkschaft, gültig ab 1. August 2024

Präambel

Im Vertragstext wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht bei der Bezeichnung der Mitarbeiter*innen und der Apothekeninhaber*innen ausschließlich die männliche Form genutzt. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.¹⁾

Arbeitsrecht ist die Summe der Rechtsregeln, die das Sonderrecht im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beinhalten. Es stellt ganz überwiegend ein Schutzrecht zugunsten der Arbeitnehmer dar. Ein umfassendes „Arbeitsgesetzbuch“, das alle oder auch nur die wesentlichen arbeitsrechtlichen Normen enthielte, gibt es im bundesdeutschen Recht nicht. Die zu berücksichtigenden Vorschriften sind vielmehr weit verstreut und dazu noch auf höchst verschiedenen Ebenen angesiedelt. Viele Gesetzesregelungen sind lückenhaft bzw. unklar oder entsprechen nicht mehr den sich zum Teil rasch wandelnden Gegebenheiten des Arbeitslebens. Hier greifen vielfach die Gerichte – vor allem das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht, zunehmend auch der Europäische Gerichtshof – klarend, ergänzend, auch korrigierend oder gar im Wege der sogenannten Rechtsfortbildung ein. Diese zusätzlichen Rechtsquellen machen die Materie für die Betroffenen – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – meist noch unübersichtlicher. Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthalten (entsprechend ihrer Rangfolge):

- a) EG-Richtlinien und -Verordnungen,
- b) das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland,
- c) Bundes- und Landesgesetze und -verordnungen sowie Gewohnheitsrecht,
- d) Tarifverträge,
- e) Betriebsvereinbarungen²⁾.

¹⁾ Auch in diesem Kommentar zum Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter wird die männliche Form ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht verwendet; sie schließt alle Geschlechter ein.

²⁾ Betriebsvereinbarungen setzen einen Betriebsrat voraus und spielen deshalb für die meisten Apotheken keine Rolle.

Tarifverträge sollen – wie das Grundgesetz in Art. 9 Abs. 3 bestimmt – „der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ dienen. Die zu diesem Zweck zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Normen ersetzen fehlende Gesetzesbestimmungen oder verdrängen vorhandene gesetzliche Vorschriften, soweit diese nicht zwingendes Recht darstellen.

Der Vorteil von Tarifverträgen liegt für alle Beteiligten – also Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – in erster Linie in der branchenspezifischen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen, festgelegt von den Tarifpartnern, denen die besonderen Gegebenheiten und Bedürfnisse ihres Wirtschaftszweigs regelmäßig besser vertraut sind als etwa dem Gesetzgeber oder Verwaltungsbehörden.

Rahmentarifverträge für den Bereich der öffentlichen Apotheken werden seit 1954 regelmäßig abgeschlossen.

Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (BRTV)³⁾ sind auf Arbeitgeberseite der Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V. (ADA) und auf Arbeitnehmerseite die ADEXA Die Apothekengewerkschaft.⁴⁾

Der BRTV regelt vor allem die für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter besonders wichtigen Bereiche wie Arbeitszeit (§§ 3 und 4), Notdienst und dessen Vergütung (§§ 5 und 6), Mehrarbeit und deren Bezahlung (§§ 7 und 8), Gehaltsfortzahlung im Krankheits- und Todesfall (§§ 9 und 10), Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen (§ 10a), Urlaub (§ 11), Bildungsurlaub (§ 12). Der BRTV enthält ferner spezielle Regelungen für die Berechnung der Berufsjahre (§ 14) sowie für Gehalts- und Sonderzahlung (§§ 17 und 18), Beendigung des Arbeitsverhältnisses – insbesondere Kündigungsfristen und Zeugnisan spruch – (§ 19). Nicht aus dem BRTV ablesbar sind die jeweils geltenden Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen. Diese werden vielmehr von den Tarifpartnern – also ADA und ADEXA Die Apothekengewerkschaft – in einem separaten vereinbarten Gehaltstarif (vgl. § 17 Rdn. 1) festgelegt, der auch eine gesonderte Laufzeit hat. Das Gleiche gilt für den erstmals 2002 abgeschlossenen Tarifvertrag über die Förderung privater Altersvorsorge für Apothekenmitarbeiter (Altersvorsorgetarif), der jedoch am 31.12.2011 außer Kraft getreten ist und nur noch Wirkung für bereits bestehende oder bis Ende 2011 abgeschlossene Verträge hat (s. Teil C). Mit Wirkung zum 01.01.2012 wurde

³⁾ zur Tariffähigkeit von ADA und ADEXA vgl. BAG 28.03.2006 in NZA 2006, S. 1112 u. S. 1225 sowie *Fichtel* in DAZ 1995, S. 995

⁴⁾ Die Geschäftsstelle des ADA befindet sich in 48151 Münster, Bismarckallee 25, Telefon 0251 5393840, die der ADEXA in 22299 Hamburg, Hudtwalckerstr. 10, Telefon 040 80030817

zwischen den Tarifparteien dafür ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für Mitarbeiter und PKA-Auszubildende in Apotheken abgeschlossen.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen (§ 8 TVG). Diese Bekanntmachungspflicht gilt aber nur dann, wenn die Arbeitgeber tarifgebunden, also Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, sind.

Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 15 Nachweisgesetz verpflichtet, auf die anwendbaren Tarifverträge hinzuweisen. Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt diese Verpflichtung, soweit der Vertrag diese Angaben enthält.

§ 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft

1. Für jede Notdienstbereitschaft in der Nacht (18.30–8.00 Uhr) wird nach vorheriger Absprache 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 Spalte 2a und 2b verzeichnet ist.
2. Für jede Notdienstbereitschaft an Sonn- und Feiertagen (8.00 bis 18.30 Uhr) wird nach vorheriger Absprache 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 vorheriger Absprache entweder eine Vergütung nach § 17 Abs. 2 (ohne Zuschlag nach § 8) oder entsprechende Freizeit gewährt.
4. Kommt es in den oben genannten Fällen innerhalb von 2 Wochen nicht zu einer Einigung, entscheidet der Apothekeninhaber, ob in Geld oder Freizeit vergütet wird. Die Freizeit soll zusammenhängend im Folgemonat gewährt werden. Die Vergütung soll im Folgemonat abgerechnet und ausgeschüttet werden.
5. Wird die Notdienstbereitschaft nur teilweise geleistet, werden Freizeit beziehungsweise Vergütung nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 entsprechend zeitanteilig gewährt.
6. Durch ein Gehalt, das um mindestens 13 % über dem Tarifgehalt liegt, ist die Notdienstbereitschaft abgegolten.¹⁾

Übersicht

Rdn.

- 1 Vergütung der Notdienstbereitschaft – Abgeltung durch Freizeit oder Geld
- 2 Vergütung bei anteiliger Leistung der Notdienstbereitschaft
- 3 13 %-Klausel

¹⁾ Durch die Ableistung von Notdiensten darf die tarifliche Vergütung des Gehaltstarifvertrages nicht unterschritten werden.

1 Der Verpflichtung der Mitarbeiter zur Leistung von Notdienstbereitschaft zusätzlich zu ihrer regelmäßigen Arbeitszeit entspricht die Pflicht des Arbeitgebers, diese gesondert zu vergüten. Dabei soll im Voraus eine Absprache zwischen Apothekeninhaber und Mitarbeiter erfolgen, in welcher Form die Vergütung geleistet wird – entweder in Freizeit oder in Geld. Die Form der Vergütung (Geld oder Freizeit) kann dabei jedes Mal gewechselt werden, soweit arbeitsvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Es ist auch zulässig, hinsichtlich der Vergütungsform zwischen den einzelnen Mitarbeitern unterschiedlich zu verfahren.²⁾ Kommt es über die Form der Vergütung innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, so entscheidet der Apothekeninhaber, ob der Notdienst in Geld oder Freizeit vergütet wird. Auch hier ist es möglich, jedes Mal die Vergütungsform zu wechseln und zwischen den einzelnen Mitarbeitern unterschiedlich zu verfahren. Erfolgt die Vergütung in Freizeit, so soll diese zusammenhängend im Folgemonat gewährt werden, erfolgt sie in Geld, soll sie im Folgemonat abgerechnet und ausbezahlt werden.

Werden zur Durchführung von Notdiensten zusätzlich Mitarbeiter herangezogen, die nach der ApBetrO selbst nicht zur Leistung von Dienstbereitschaft berechtigt sind (z. B. PTA), so erbringen sie – unabhängig von Umfang und Intensität ihrer Tätigkeit – entweder Arbeit im Rahmen ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, die gem. §§ 7, 8 BRTV gesondert zu vergüten ist.

Für jede Notdienstbereitschaft in der Nacht (18.30 bis 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 und ab 22.00 Uhr bis 8.00 Uhr 5,5 Stunden (und damit für die ganze Nacht 9 Stunden) beträgt, oder eine entsprechende Vergütung, die im Gehaltstarif in den Spalten 2a und 2b verzeichnet ist. Der Aufteilung der Notdienstbereitschaft in der Nacht in zwei Zeitabschnitte entspricht die separate, additive Vergütung dieser beiden Zeitabschnitte nach Spalte 2a und zusätzlich nach Spalte 2b (für die ganze Nacht von 18.30 Uhr bis 8 Uhr am nächsten Morgen).

Für jede Notdienstbereitschaft an Sonn- und Feiertagen (8.00 bis 18.30 Uhr) wird nach Wahl des Apothekeninhabers entweder eine Freizeit von 10,5 Stunden oder eine entsprechende Vergütung gewährt, die in der Gehaltstafel in Spalte 3 verzeichnet ist. Notdienstbereitschaft außerhalb dieser Zeiten – z. B. an Samstagnachmittagen – ist gesondert entweder durch anteilige Vergütung auf der Grundlage des tariflichen Monatsgehalts nach § 17 Abs. 2 BRTV, jedoch ohne (Mehrarbeits-) Zuschläge nach § 8 BRTV, oder durch entsprechende Freizeit zu vergüten.

²⁾ *Weber/Etzel/Kern*, a. a. O., A 6 Abschnitt 6.1.1

Beispiel: Ein approbierter Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden, der in dieser Woche bereits 37,5 Stunden gearbeitet hat, leistet Notdienstbereitschaft von Samstag 14.00 Uhr bis Sonntagmorgen 8.00 Uhr: Mit der Zeit von 14.00 Uhr bis 15.30 Uhr am Samstag leistet er die letzten 1,5 Stunden seiner normalen Wochenarbeitszeit, die mit dem Monatsgehalt abgegolten sind. Die Zeit von 15.30 Uhr bis 18.30 Uhr ist als zusätzliche Arbeitszeit ohne Zuschlag zu vergüten (§§ 6 Abs. 3, 17 Abs. 2), die Zeit von Samstag 18.30 Uhr bis Sonntag 8.00 Uhr als Notdienstbereitschaft in der Nacht nach Spalten 2a und 2b (bzw. mit entsprechender Freizeit von 9 Stunden).

Die in Geld gewährte Vergütung der Notdienstbereitschaft ist voll lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen ist die Wahrnehmung der Notdienstbereitschaft in der Nacht ab 22 Uhr generell untersagt (§ 5 MuSchG). Bis 22 Uhr ist die Wahrnehmung der Notdienstbereitschaft jedoch unter den in § 5 MuSchG bestimmten engen Voraussetzungen (ab 01.01.2018) möglich. Ebenfalls möglich ist für schwangere und stillende Frauen unter den Voraussetzungen des § 6 MuSchG die Wahrnehmung der Notdienstbereitschaft an Sonn- und Feiertagen (s. § 5 Rdn. 2, § 2 Rdn. 19, c). Liegen die Voraussetzungen nach § 5 bzw. § 6 MuSchG jedoch nicht vor, bleibt es für diese Zeiten bei einem Beschäftigungsverbot. Eine Verdienstminderung darf dadurch jedoch nicht eintreten (§ 18 MuSchG). Hat eine Mitarbeiterin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Eintritt der Schwangerschaft regelmäßig Notdienste abgeleistet und ist ihr dies nun aufgrund ihrer Schwangerschaft und der entsprechenden Beschäftigungsverbote (s. § 5 Rdn. 2, § 2 Rdn. 19, c) untersagt, hat sie dennoch weiterhin Anspruch auf ihr übertarifliches Gehalt (soweit damit nach § 6 Abs. 6 BRTV auch die Notdienstbereitschaft abgegolten wird, 13 %-Klausel) bzw. auf die in Geld gewährte Notdienstvergütung nach den Spalten 2a und 2b des Gehaltstarifes als sog. Mutterschutzlohn (s. § 2 Rdn. 19 h) für alle Notdienste, die für sie in dieser Zeit (ohne ihre Schwangerschaft) angefallen wären.³⁾ Soweit die Notdienste dagegen in der Vergangenheit regelmäßig durch den tariflich alternativ vorgesehenen Freizeitausgleich abgegolten wurden, hat für die Zeiten der Beschäftigungsverbote kein weiterer Ausgleich zu erfolgen, da insoweit keine „Verdienstminderung“ eingetreten ist.⁴⁾

³⁾ BAG 08.08.1990 in NZA 1990, S. 974; *Weber/Etzel/Kern*, a. a. O., A 9 Abschnitt 2.6.2

⁴⁾ LAG Baden-Württemberg 12.05.1993 in ZTR 1993, S. 508

2 Die Pauschalvergütung der Notdienstbereitschaft bzw. der entsprechende Freizeitausgleich kann nur verlangt werden für die volle Notdienstzeit, also bei einem Nachtdienst von 18.30 Uhr bis 8.00 Uhr (Vergütung nach Spalten 2a und 2b) bzw. bei einem Sonn- oder Feiertagsdienst von 8.00 Uhr bis 18.30 Uhr (Vergütung nach Spalte 3). Führt ein Mitarbeiter den Notdienst lediglich zu einem Teil aus, werden Freizeit bzw. Vergütung auch nur entsprechend zeitanteilig gewährt (§ 6 Abs. 5 BRTV).

Beispiel: Apothekeninhaber und angestellter Approbierter (höchste Berufsjahrgruppe) teilen sich die Notdienstbereitschaft am Sonntag in der Weise, dass der Arbeitgeber die Zeit von 8.00 bis 11.30 Uhr, der Angestellte die restliche Notdienstzeit bis 18.30 Uhr übernimmt: Sein Vergütungsanspruch für 7 Stunden Notdienst beträgt 7 Freistunden bzw. den entsprechenden anteiligen Pauschbetrag nach Spalte 3 des Gehaltstarifs ($297,- \text{ €} : 10,5 \times 7 = 197,99 \text{ €}$).

3 Durch ein Gehalt, das um mindestens 13 % über dem Tarifgehalt liegt, ist die Notdienstbereitschaft abgegolten (§ 6 Abs. 6 BRTV). Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Vielmehr haben die Tarifparteien in einer Fußnote zu § 6 Abs. 6 BRTV klargestellt, dass mit dieser übertariflichen Bezahlung nur so viele Notdienste abgegolten sind bzw. verlangt werden können, wie dadurch die für die einzelnen Notdienste eigentlich zu leistende tarifliche Vergütung nicht unterschritten wird. Für die „13 %-Klausel“ ist abzustellen auf das jeweilige Tarifgehalt der Berufsjahrgruppe (ohne Sonderzahlung, Fahrtkostenersstattung oder sonstige Leistungen) des betreffenden Mitarbeiters einerseits und das ihm effektiv gezahlte Monatsgehalt andererseits (sog. Effektivgehalt).

Beispiel 1: Ein Approbierter in der höchsten Berufsjahrgruppe arbeitet wöchentlich 15 Stunden (= 15/39 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Dem entspricht ein Tarifgehalt von $4.922 \text{ €} : 39 \times 15 = 1.893,08 \text{ €}$. Beträgt das ihm gezahlte Bruttomonatsgehalt mindestens $246,10 \text{ €}$ (13 % von $1.893,08 \text{ €}$) mehr, also mindestens $2.139,18 \text{ €}$, so entfällt für diesen Mitarbeiter so lange eine gesonderte zusätzliche Notdienstvergütung, wie es zu keiner Unterschreitung der Vergütung des Gehaltstarifs kommt. Dieser Mitarbeiter könnte folglich nicht (ohne zusätzliche Vergütung) zu einer Notdienstbereitschaft an einem Sonn- oder Feiertag (8.00 Uhr bis 18.30 Uhr) herangezogen werden, da hierfür nach Spalte 3 des Gehaltstarifs eine Vergütung in Höhe von 306 € zu zahlen wäre, seine übertarifliche Vergütung von 13 % jedoch nur $246,10 \text{ €}$ monatlich beträgt. Er könnte auch nicht einen Notdienst in der Nacht je Monat leisten, da dieser nach den Spalten 2a und 2b des Gehaltstarifs mit insgesamt 262 € vergütet würde. Seine Notdienstbereit-

schaften müssten nach den Spalten 2a und 2b bzw. Spalte 3 des Gehaltstarifs zusätzlich vergütet werden.

Beispiel 2: Ein Vollzeit-Approbierter in der höchsten Berufsjahrgruppe hat aktuell ein Tarifgehalt von 4.922 €. Erhält er eine übertarifliche Vergütung von mindestens 13% (639,86 €), also mindestens 5.561,86 €, kann er z. B. jeden Monat zu 2 Notdiensten in der Nacht (2 × 266 €) oder zwei Sonn- bzw. Feiertags-Notdiensten (2 × 306 €) herangezogen werden (in den Grenzen des § 5 Abs. 4 S. 3 BRTV), ohne dass die tarifliche Vergütung unterschritten würde.

Die gleichen Grundsätze gelten bei einer Verringerung der Differenz zwischen dem Effektiv- und dem Tarifgehalt – z. B. durch Erhöhung des Tarifgehalts und/oder Wechsel der Berufsjahrgruppe des betreffenden Mitarbeiters – auf weniger als 13%. Auch in diesem Fall muss dem Mitarbeiter die Notdienstbereitschaft dann wieder nach den Spalten 2a und 2b bzw. 3 des Gehaltstarifs zusätzlich vergütet werden (Pauschalvergütung nach § 6 Abs. 1 und 2 BRTV).

Muster 2

Einstellungsfragebogen

1. Angaben zur Person

Nachname: _____

Vorname: _____

Geburtsname: _____

Straße, Nr. _____

Wohnort: _____

Tel. _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Bei Minderjährigen Name und Anschrift der gesetzlichen Vertreter: _____

2. Schulbildung: _____

3. Hochschulstudium: _____

4. Berufsausbildung als: _____

5. Berufsausbildung bei: _____

6. Abschlussprüfung(en) mit Datum: _____

7. EDV-Kenntnisse: _____

8. Fremdsprachen: _____

9. Führerschein Klasse: _____

10. Sonstige besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse: _____

11. Ansteckende oder schwerwiegende Krankheit, die die Einsatzfähigkeit auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz einschränkt bzw. Kollegen und Kunden gefährdet: _____

12. Geplante Operationen oder Kuren im Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit: _____
13. Für Jugendliche, die ins Berufsleben eintreten: ärztliche Untersuchung gem. § 32 Abs. 1 JArbSchG innerhalb der letzten 14 Monate: _____
14. Vorherige Beschäftigungen: _____
15. Jetzige Anstellung: ungekündigt / gekündigt / arbeitslos
16. Nebenbeschäftigung: wo / wie viele Stunden pro Woche / (bei geringfügig Beschäftigten) Höhe des Verdienstes _____
17. Wettbewerbsverbot einschlägig: _____
18. Für das laufende Kalenderjahr bei einem früheren Arbeitgeber erhaltener Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung: ggf. wie viele Werktage: _____
19. Letztes Monatsgehalt: _____
20. Gehaltsvorstellung: _____
21. Arbeitsaufnahme möglich ab: _____
22. Krankenkasse: _____
23. (falls erforderlich) Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis _____

Dieser Einstellungsfragebogen ist Bestandteil des Arbeitsvertrages; unvollständige oder unrichtige Angaben berechtigen zur Anfechtung des Arbeitsvertrages oder zur fristlosen Kündigung. Daneben bleibt die Geltendmachung von Schadensersatz vorbehalten.

Datum: _____

Unterschrift: _____

(Bei Minderjährigen Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)