

Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen  
in Sachsen



Tarifvertrag zur Vergütung von  
Fort- und Weiterbildungen in Sachsen



Tarifvertrag zur leistungsorientierten  
Bezahlung in Sachsen



zwischen ADEXA – Die Apothekengewerkschaft und dem  
Sächsischen Apothekerverband e. V. (SAV)

gültig ab 1. Januar 2023



**ADEXA**

Die Apothekengewerkschaft

## Rahmentarifvertrag (RTV) für Apothekenmitarbeiter:innen in Sachsen

Präambel	1
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Arbeitsvertrag, Arbeitsort und Altersgrenze	1
§ 3 Arbeitszeit	1
§ 4 Jahresarbeitszeitkonto	1
§ 5 Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft	3
§ 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft	3
§ 7 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 8 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 9 Fortzahlung des Gehaltes bei Arbeitsverhinderung	5
§ 10 Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen	5
§ 11 Erholungsurlaub	6
§ 12 Freistellung für fachliche Fortbildung	7
§ 13 Ehrenamtliche Tätigkeit	8
§ 14 Berufsjahre	8
§ 15 Filialleiter	9
§ 16 Ausbildungsmittel, Fahrtkosten und Freistellung Auszubildender	9
§ 17 Gehaltsfestsetzung	9
§ 18 Sonderzahlung	10
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
§ 20 Verfall von Ansprüchen	12
§ 21 Schlussbestimmungen	12

## Tarifvertrag zur Vergütung von Fort- und Weiterbildungen (TV FBWB)

Präambel	13
§ 1 Geltungsbereich	13
§ 2 Intention der Honorierung von FBWB	13
§ 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von FBWB	13
§ 4 Zeit	13
§ 5 Gebühren und Kosten für Fort- und Weiterbildung	13
§ 6 Definition Fort- und Weiterbildung	14
§ 7 Form und Methode des Entgeltes	14
§ 8 Regelungen für Approbierte	15
§ 9 Regelungen für nichtapprobiertes pharmazeutisches Personal	15
§ 10 Regelungen für kaufmännisches Personal	15
§ 11 Dokumentation	15
§ 12 Inkrafttreten und Laufzeit	15

## Tarifvertrag zur leistungsorientierten Bezahlung (TV LOB)

Präambel	17
§ 1 Geltungsbereich	17
§ 2 Intention leistungsorientierter Entgelte	17
§ 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von LOB	17
§ 4 Form und Methode des Leistungsentgeltes	17
§ 5 Leistungsbewertungsverfahren	17
§ 6 Höhe der Leistungsprämie	18
§ 7 Berechnung und Auszahlung der Leistungsprämie	18
§ 8 Schiedsstelle	18
§ 9 Dokumentation	18
§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit	19

# Rahmentarifvertrag (RTV) für Apothekenmitarbeiter:innen in Sachsen

gültig ab 1. Januar 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 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 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 Minusstunden, 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 Minusstunden und sind nicht mehr nachzuarbeiten.

Ist ein Ausgleich der Plus- oder Minusstunden in den ersten sechs Monaten des Folgejahres aufgrund von Krankheit, Beschäftigungsverbot, Elternzeit oder Freistellung des Mitarbeiters für eine Zeitdauer von mindestens sechs 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 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/ 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 zehn Stunden je Werktag bzw. Sonn- und Feiertag 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. Sofern die zuständige Behörde den Apothekeninhaber von seiner Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 ArbZG 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 zwölf Stunden gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe<sup>1</sup> entgegenstehen.

## § 6 Vergütung der Notdienstbereitschaft/Rufbereitschaft

1. Für jede in den Apothekenbetriebsräumen durchgeführte 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, ab 22:00 Uhr bis 8:00 Uhr 5,5 Stunden beträgt, oder eine entsprechende Vergütung, die in der Gehaltstafel Spalten 2 a und 2 b 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 2 c gewährt.

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

2. 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 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 zwei 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.

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 sechs 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 drei 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 zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr nur bei
    - a) eigener Eheschließung → ein Arbeitstag
    - b) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder oder Geschwister → ein Arbeitstag
    - c) Niederkunft der Lebensgefährtin/Ehegattin → ein Arbeitstag
    - d) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, 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) 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 fünf 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.

- Bei Zweifeln über Bestehen oder zeitliche Dauer des Verhinderungsgrundes kann der Apothekeninhaber vom Mitarbeiter die Vorlage eines Nachweises verlangen.

## § 11 Erholungsurlaub

- 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.
- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 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.
- Werktag ist jeder Tag, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. Ist der Mitarbeiter an weniger als sechs Werktagen in der Woche tätig, so ist der Urlaubsanspruch von Werktagen in Arbeitstage umzurechnen.
- Für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf 1/12 des tariflichen Jahresurlaubs. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, darf der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht unterschritten werden.
- 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.

- 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. 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.
- Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 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.
- 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 Bruttogehalts abzugelten.

## § 12 Freistellung für fachliche Fortbildung

1. Apotheker, pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekerassistenten, Pharmazieingenieure und Apothekenassistenten erhalten für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von zwei Kalenderjahren sechs Werktage Fortbildungsurlaub unter Fortzahlung des Gehaltes. Filialleitungen erhalten zusätzlich zwei Fortbildungstage innerhalb von zwei 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 drei Werktage, jeweils innerhalb von zwei 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 sechs 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 einen 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 genommener 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 zwölf 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 vier Stunden zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung wird als ein halber 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 von 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 drei 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 zehn 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 § 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 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 vereinbaren<sup>2</sup>.
  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 Apotheken-

inhaber 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 zwölf 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 zwölf 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

<sup>2</sup> 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.

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.
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 vier Wochen vor der Fälligkeit der Sonderzahlung angekündigt wird. 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<sup>3</sup>. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 622 Abs. 2 BGB.
2. Die ersten drei Monate eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses 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. 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 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 Bestimmungen über eine fristlose Kündigung (s. § 626 BGB). Unter anderem berechtigt die Ausführung fachlicher Arbeiten für eigene Rechnung oder für Rechnung anderer ohne

<sup>3</sup> 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.

- 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.

2. Rechtswirksam bestehende günstigere Einzelvereinbarungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

*Hamburg, den 12. Dezember 2022*

## § 20 Verfall von Ansprüchen

1. Sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind spätestens drei Monate nach Fälligkeit in Textform geltend zu machen.
2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen innerhalb einer Frist von drei Monaten in Textform geltend zu machen.
3. Bei Nichteinhaltung der angeführten Fristen sind die Ansprüche verfallen
4. Von den Ausschlussfristen nach Abs. 1 und 2 sind Ansprüche des Arbeitnehmers nicht erfasst, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind, insbesondere Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

## § 21 Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, und zwar erstmalig zum 31.12.2024.

# Tarifvertrag zur Vergütung von Fort- und Weiterbildungen (TV FBWB) zum Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen in Sachsen (RTV Sachsen) – gültig ab 1. Januar 2023

## Präambel

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

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

## § 1 Geltungsbereich

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

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

## § 2 Intention der Honorierung von FBWB

Entgelte für Fort- und Weiterbildung sollen den Wunsch und Willen der Arbeitnehmer nach kontinuierlicher Erweiterung ihrer Kenntnisse

fördern und anerkennen. Sie stellen außerdem eine Wertschätzung dafür dar, dass sich durch derartige Maßnahmen die Leistungen und Kompetenzen der Arbeitnehmer steigern.

## § 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von FBWB

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

## § 4 Zeit

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

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

1. Gebühren für Fortbildungsveranstaltungen werden zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Gebühren für Weiterbildungsveranstaltungen sind durch den Arbeitnehmer zu tragen. Weitere Kosten wie Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten, die im Zusammenhang mit Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen anfallen, trägt der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von max. 500,00 € pro Kalenderjahr. Die Kosten werden gegen



Vorlage der Belege erstattet. Soweit von einer sonstigen dritten Stelle Kosten für Fort- oder Weiterbildungen übernommen werden, besteht kein Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich nach Kostenbeteiligungen Dritter zu erkundigen und rechtzeitig die entsprechenden Anträge zu stellen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe der regelmäßigen Beteiligung der dritten Stelle.

2. Nimmt der Arbeitnehmer gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers an Veranstaltungen teil, so trägt der Arbeitnehmer alle anfallenden Kosten. Fordert der Arbeitgeber die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung vom Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber die vollständigen Kosten zu tragen.
3. Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der Gebühren für Fortbildungsveranstaltungen sowie der weiteren durch den Arbeitgeber übernommenen Kosten für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in voller Höhe verpflichtet, wenn
  - 1) aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat,
    - die Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht angetreten wurde,
    - die Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung abgebrochen wurde,
    - das Fortbildungsziel schuldhaft nicht erreicht wurde,
    - das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung durch den Arbeitgeber gekündigt wurde.
  - 2) das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde und die Eigenkündigung nicht auf einem Verhalten des Arbeitgebers beruht, das eine hinreichen-

de Veranlassung des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Eigenkündigung bietet. Ein solches Verhalten kann insbesondere darin liegen, dass ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB gegeben wäre oder der Arbeitgeber vertragliche Pflichten nicht nur unerheblich verletzt.

4. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch berechtigte personenbedingte Eigenkündigung beendet, insbesondere, weil er wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen oder die Rückzahlungsverpflichtung zu einer unbilligen Härte führen würde.

## §6 Definition Fort- und Weiterbildung

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

## §7 Form und Methode des Entgeltes

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

## § 8 Regelungen für Approbierte

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

## § 9 Regelungen für nichtapprobiertes pharmazeutisches Personal

1. Bei Nachweis eines Fortbildungszertifikates einer deutschen Landesapothekerkammer ist für den Geltungszeitraum des Fortbildungszertifikates monatlich ein Zuschlag in Höhe von 2 % zum tariflichen Tabellenentgelt zu zahlen.
2. Die Qualifikation zum zertifizierten Fach-PTA unter Anerkennung einer deutschen Landesapothekerkammer führt zu einem

Zuschlag von 1,5 % auf das tarifliche Tabellenentgelt. Dies gilt ausschließlich für die Gebiete Allgemeinpharmazie, Dermo-pharmazie, Homöopathie und Naturheilverfahren, Phytotherapie, Homöopathie, Geriatrische Pharmazie, Onkologie und Ernährungsberatung. Der Gehaltszuschlag kann höchstens für zwei solche Qualifikationen geltend gemacht werden.

## § 10 Regelungen für kaufmännisches Personal

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

## § 11 Dokumentation

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

## § 12 Inkrafttreten und Laufzeit

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

*Hamburg, den 12. Dezember 2022*



# Tarifvertrag zur leistungsorientierten Bezahlung (TV LOB) zum Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen in Sachsen (RTV Sachsen) – gültig ab 1. Januar 2023

## Präambel

Mit der Einführung dieses LOB-Tarifvertrags wird ein Beitrag geleistet zur

- Förderung der eigenverantwortlichen und selbstständigen Arbeit,
- Förderung der Arbeitszufriedenheit,
- Verbesserung der Kommunikation, der Zusammenarbeit und des Aufbaus einer positiven Feedbackkultur in der Apotheke.

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

## § 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Angestellten einer Apotheke im Sinne des § 1 Ziffer 3 RTV Sachsen,

- deren Inhaber sich für LOB entscheidet und
- die sich selbst dafür entscheiden und
- die im Bewertungszeitraum eine Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Monaten aufweisen; Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist (z. B. Elternzeit oder Zeiten, in denen Angestellte Krankengeld beziehen) zählen nicht zur Beschäftigungsdauer.

## § 2 Intention leistungsorientierter Entgelte

Leistungsorientierte Entgelte sollen die zu erbringenden Dienstleistungen verbessern, die Effizienz der Organisation und Prozesse steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken.

Eine Verbesserung der Dienstleistung liegt z. B. bei einer besseren Dienstleistungsqualität oder höheren Kundenorientierung vor, die sich insbesondere messen lassen an der

- fachlichen Kompetenz,
- sozialen Kompetenz,
- Methodenkompetenz und der
- Arbeitseffizienz.

## § 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von LOB

Die unter den Geltungsbereich fallenden Angestellten vereinbaren schriftlich mit ihrem Arbeitgeber vor dem Bewertungszeitraum, dass für sie das tarifliche Verfahren für LOB zur Anwendung kommt.

## § 4 Form und Methode des Leistungsentgeltes

1. Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum tariflichen Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt.
2. Die Leistungsprämie wird auf der Grundlage einer mindestens jährlich stattfindenden systematischen Leistungsbewertung ermittelt. Bis zur ersten Leistungsbewertung muss das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Monate bestanden haben.
3. Die Leistungsprämie wird spätestens im Monat nach dem Beurteilungszeitpunkt ausgezahlt.

## § 5 Leistungsbewertungsverfahren

1. Die systematische Leistungsbewertung wird einmal jährlich in Form einer Fremd-

- und Selbstbewertung durchgeführt.
2. Das Verfahren zur systematischen Leistungsbewertung enthält vier Merkmalsgruppen mit jeweils zwei bis fünf Merkmalen, die unterschiedlich mit einem Faktor gewichtet sind. Jedes Merkmal hat fünf Bewertungsstufen. Die Smileys kennzeichnen die Stufen. Jeder Stufe sind jeweils Punktwerte zugeordnet.
  3. Die Spalte Faktor wird bei Vereinbarung von LOB von der Führungskraft einseitig verbindlich festgelegt. Dabei ist grundlegend darauf zu achten, dass eine maximale Punktzahl von 100 erreicht wird.
  4. Die Führungskraft führt mit dem Angestellten zum Abschluss des Beurteilungszeitraums, spätestens innerhalb des Folgemonats ein Mitarbeitergespräch, in dem die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung besprochen und dokumentiert werden.
  5. Einigen sich Führungskraft und Angestellter nicht über das Bewertungsergebnis, so entscheidet die Führungskraft. Dem Angestellten ist der Rechtsweg vorbehalten.

## § 6 Höhe der Leistungsprämie

Die Höhe des tariflichen Leistungsentgeltvolumens wird in diesem Vertrag festgelegt.

## § 7 Berechnung und Auszahlung der Leistungsprämie

Die Höhe der Leistungsprämie ist abhängig von den ermittelten Punkten wie folgt:

Beim Unterschreiten des Schwellenwertes von 40 Punkten wird keine Leistungsprämie gezahlt.

Beim Erreichen von 41-50 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 0,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes.

Beim Erreichen von 51-60 Punkten erhält der

Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 1,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes. Beim Erreichen von 61-70 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 1,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes. Beim Erreichen von 71-80 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 2,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes. Beim Erreichen von 81-90 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 2,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes. Beim Erreichen von 91-100 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 3,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehältes.

Punkte	Leistungszulage in v. H. des individuellen Grundgehältes
0 bis 40	0 %
41 bis 50	0,5 %
51 bis 60	1,0 %
61 bis 70	1,5 %
71 bis 80	2,0 %
81 bis 90	2,5 %
91 bis 100	3,0 %

## § 8 Schiedsstelle

Die Angestellten können die Ergebnisse der Leistungsbewertung bei einer Schiedsstelle schriftlich reklamieren. Die Schiedsstelle besteht aus mindestens je zwei Mitgliedern der jeweiligen Tarifvertragsparteien. Die Schiedsstelle entscheidet, ob die Reklamation begründet ist.

## § 9 Dokumentation

Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.

Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung sind im Original in die Personalakte aufzunehmen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlung des Leistungsentgelts, der Personalentwicklung oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

## § 10 Inkrafttreten und Laufzeit

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

Hamburg, den 12. Dezember 2022

Merkmalsgruppe	Leistungsmerkmal	Bewertungsstufen					Faktor	Punkte
Fachliche Kompetenz	Aktualität der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	2	
	Anwendung der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	1	
	Einbringen von Verbesserungsvorschlägen	0	1	2	3	4	1	
	Umsetzung vereinbarter neuer Maßnahmen	0	1	2	3	4	1	
	Fachliche Vielseitigkeit	0	1	2	3	4	1	
Soziale Kompetenz	Kundenorientierung	0	1	2	3	4	3	
	Teamverhalten	0	1	2	3	4	3	
Methodenkompetenz	Arbeitsorganisation und -übersicht	0	1	2	3	4	1	
	Eigenverantwortliches Handeln	0	1	2	3	4	1	
	Bedarfsorientierter Arbeitseinsatz	0	1	2	3	4	1	
	Kennen und Einhalten der Qualitätsstandards	0	1	2	3	4	1	
Arbeits-effizienz	Zuverlässige und kontinuierliche Leistungserbringung	0	1	2	3	4	1	
	Aktive Kundenberatung (z. B. Therapieergänzung)	0	1	2	3	4	4	
	Kundennutzen-Optimierung	0	1	2	3	4	3	
	Kostenbewusstes Handeln	0	1	2	3	4	1	
<b>Maximale Punktzahl:</b>								<b>100</b>

Anlage 1: Leistungsbewertungsverfahren für Angestellte **mit** Kundenkontakt

Merkmalsgruppe	Leistungsmerkmal	Bewertungsstufen					Faktor	Punkte
Fachliche Kompetenz	Aktualität der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	2	
	Anwendung der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	1	
	Einbringen von Verbesserungsvorschlägen	0	1	2	3	4	1	
	Umsetzung vereinbarter neuer Maßnahmen	0	1	2	3	4	1	
	Fachliche Vielseitigkeit	0	1	2	3	4	1	
Soziale Kompetenz	Kommunikationsverhalten gegenüber Externen	0	1	2	3	4	3	
	Teamverhalten	0	1	2	3	4	3	
Methodenkompetenz	Arbeitsorganisation und -übersicht	0	1	2	3	4	1	
	Eigenverantwortliches Handeln	0	1	2	3	4	1	
	Bedarfsorientierter Arbeitseinsatz	0	1	2	3	4	1	
	Kennen und Einhalten der Qualitätsstandards	0	1	2	3	4	1	
Arbeitseffizienz	Zuverlässige und kontinuierliche Leistungserbringung	0	1	2	3	4	1	
	Warenlagerorganisation	0	1	2	3	4	4	
	Bestelloptimierung	0	1	2	3	4	3	
	Kostenbewusstes Handeln	0	1	2	3	4	1	
<b>Maximale Punktzahl:</b>								<b>100</b>

Anlage 2: Leistungsbewertungsverfahren für Angestellte **ohne** Kundenkontakt

Stufen	Beschreibung
	Entspricht kaum den Leistungsanforderungen
	Entspricht größtenteils den Leistungsanforderungen
	Entspricht den Leistungsanforderungen
	Übertrifft die Leistungsanforderungen
	Übertrifft erheblich die Leistungsanforderungen

# ADEXA

Die Apothekengewerkschaft

