

Vorwort zur 9. Aktualisierungslieferung der 13. Auflage

Die vorliegende Aktualisierungslieferung gibt den Rechtsstand bis Januar 2022 wieder. Die für den Apothekenbetrieb relevante Gesetzgebung, Rechtsprechung und der neue Gehaltstarif für die Jahre 2022 und 2023 wurden eingearbeitet. Daneben wurden einige Textmuster unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung ergänzt.

Stuttgart, im Januar 2022

Claudia Mettang

Teil B Kommentar

**Bundesrahmentarifvertrag
für Apothekenmitarbeiter
- gültig ab 1. Januar 2015,
in der Fassung ab 1. Januar 2020 -**

Stand des Kommentars: Juli 2021

Bundesrahmentarifvertrag

zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e. V. und der ADEXA – Die Apothekengewerkschaft, gültig ab 1. Januar 2015, in der Fassung 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⁾

Die Apothekeninhaber und die Mitarbeiter tragen dafür Sorge, dass die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden.

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 – klärend, 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) 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 jedoch 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 Zeugnisanspruch – (§ 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 separat 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

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

Wirkung zum 01.01.2012 wurde 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). Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung hat jedoch keine Rechtsfolgen und löst insbesondere keine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern aus.⁵⁾ Er ist auch nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer von sich aus auf für sie günstige Tarifänderungen hinzuweisen.⁶⁾

Der Hinweis auf die Einhaltung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bietet keine eigene Anspruchsgrundlage für etwaige Schadensersatzansprüche wegen Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot aus dem AGG. Für derartige Ansprüche sind die Vorschriften des AGG maßgebend.

⁵⁾ BAG 23.01.2002 in NZA 2002, S. 800

⁶⁾ LAG Hamm 10.09.1999 in MDR 2000, S. 463

Teil C Gehaltstarif

**für Apothekenmitarbeiter
zwischen dem
Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken
und
ADEXA Die Apothekengewerkschaft**

gültig ab 1. Januar 2022 und 1. Januar 2023

Muster 26

**Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit
(nach § 15 BEEG)¹⁾**

(Vorname, Name)

Hiermit beantrage ich während der Elternzeit für mein Kind

(Vorname, Name, Geburtsdatum)

eine Teilzeitbeschäftigung vom _____ (Tag/Monat/Jahr) bis zum _____
(Tag/Monat/Jahr) nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Die Elternzeit habe ich in beigefügtem Schreiben ebenfalls beantragt.²⁾

In dem oben angegebenen Zeitraum möchte ich ____ Wochenstunden³⁾ arbeiten,
verteilt auf die Wochentage _____

(Angabe der gewünschten Aufteilung der Arbeitszeiten auf die einzelnen Wochentage)

Ich bestätige, dass mein Kind mit mir in einem Haushalt lebt und von mir selbst erzogen und betreut wird.

1) Der Anspruch auf Teilzeitarbeit muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn und für den Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich gegenüber dem*der Apothekeninhaber*in geltend gemacht werden.

2) Ggf. streichen.

3) Mindestens 15, höchstens jedoch 32 Wochenstunden.

Ich bitte um Ihre Zustimmung bzw. um ein klärendes Gespräch.

_____, den _____

(Unterschrift Mitarbeiter*in)