

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 – 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⁾ 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 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 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.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt wöchentlich 39 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.

Übersicht

Rdn.

- 1 Begriff der Arbeitszeit
- 2 Festlegung der Arbeitszeit (zeitliche Lage)
- 3 Arbeitszeiterfassung
- 4 Beschränkungen der Arbeitszeitgestaltung durch das Arbeitszeitgesetz (Höchstdauer, Ruhepausen etc.)
- 5 Teilzeitarbeit/Teilzeitananspruch
 - a) Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit
 - b) Verlängerung der Arbeitszeit
 - c) Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit
 - d) Diskriminierungsverbot
- 6 Arbeit auf Abruf
- 7 Geringfügig Beschäftigte
- 8 Jugendliche
- 9 Feiertage/freie Tage
- 10 Heiligabend, Silvester

1 Der Begriff der Arbeitszeit umfasst die Zeitspanne von Beginn bis zum Ende der Arbeitszeit ohne Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG). Die „regelmäßige Arbeitszeit“ im Sinne des § 3 Abs. 1 BRTV beträgt seit 1. August 2024 39 Stunden in der Woche. Ist der Tarifvertrag nicht zwingend und unmittelbar anwendbar, kann zwischen Apothekeninhaber und Mitarbeiter in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes auch eine höhere Arbeitszeit vereinbart werden (z.B. Forstsetzung der 40-Stunden-Woche). Beginn und Ende der Arbeitszeit werden weder im ArbZG noch im BRTV näher definiert. Die Arbeitszeit beginnt regelmäßig mit der Aufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz. Wegezeiten, also die Strecke des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Arbeitsstelle, zählen gewöhnlich nicht zur Arbeitszeit. Teambesprechungen zählen als Arbeitszeit, insbesondere wenn diese vom Apothekeninhaber angeordnet und/oder unter seiner Leitung durchgeführt werden. Soweit der Apothekeninhaber das Tragen einer bestimmten Kleidung anordnet (z.B. um die Corporate Identity zu steigern oder als Labor- bzw. Schutzkleidung) und der Mitarbeiter diese Kleidung nicht bereits vor Arbeitsbeginn zu Hause anziehen und damit auch auf dem Weg zur Arbeit tragen darf, sondern das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss oder wenn die Kleidung zwar bereits zu Hause angelegt werden darf, diese aber so auffällig ist, dass der Mitarbeiter sie deshalb (wegen Unzumutbarkeit) erst im Betrieb anzieht, gehört dies ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.¹⁾

2 Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen und der Notdienstbereitschaft sowie ggf. auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit²⁾ erfolgt durch den Apothekeninhaber auf Grund seines Direktionsrechts (s. dazu § 2 Rdn. 12). Das Direktionsrecht steht dem Apothekeninhaber jedoch nur dann zu, wenn im Arbeitsvertrag keine konkreten, individuellen Vereinbarungen hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit bzw. deren Verteilung auf die einzelnen Wochenarbeitsstage getroffen wurden. Fehlt es an einer solchen individuellen Vereinbarung, begründet im Allgemeinen auch eine langjährige Beibehaltung einer bestimmten Arbeitszeitverteilung keinen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Fortsetzung oder Bindung an die eingeführte Verteilung der Arbeitszeit, es sei denn, es liegen besondere Umstände vor (wie die ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers bei Vertragsschluss, dass er unabhängig von betrieblichen Veränderungen die Beibehaltung dieser Arbeitszeit auf Dauer will).³⁾ Die Festlegung der Arbeitszeit muss jedoch immer nach billigem Ermessen erfolgen und die beiderseitigen Interessen ausge-

1) BAG 19.09.2012 in NZA-RR 2013, S. 63; BAG 12.11.2013 in NZA 2014, S. 557; BAG 06.09.2017 in NZA 2018, S. 180

2) BAG 15.09.2009 in NZA 2009, S. 1333

3) BAG 15.09.2009 in NZA 2009, S. 1333; BAG 19.07.2012 in NZA 2012, S. 1038

wogen berücksichtigen (§ 106 GewO). Schutzwürdige familiäre Belange des Mitarbeiters, wie eine erforderliche Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern, hat der Apothekeninhaber zu berücksichtigen, soweit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit keine betrieblichen Gründe oder berechnete Interessen anderer Mitarbeiter entgegenstehen.⁴⁾ Sind dagegen im Arbeitsvertrag konkrete Festlegungen hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit (ohne entsprechenden Vorbehalt) getroffen worden, sind beide Seite daran gebunden und nicht berechnete, diese Regelung einseitig (also ohne Einwilligung des Vertragspartners) zu ändern. Eine Änderung kann nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung herbeigeführt werden (s. dazu § 19 Rdn. 51).

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers berechnete diesen nicht, einseitig Kurzarbeit anzuordnen. Dazu muss er vielmehr mit den betreffenden Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen herbeiführen bzw. – wenn das nicht möglich ist – ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigungen aussprechen.

In Deutschland waren Arbeitgeber bisher nicht gesetzlich verpflichtet, die genauen Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren. Ausnahmen bestanden für die Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten und für Zeiten, die die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden überschritten. Das BAG hat im September 2022 entschieden, dass Unternehmen jeder Betriebsgröße bereits heute zur systematischen Erfassung der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter verpflichtet sind.⁵⁾ Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden umfasst. Eine gesetzliche Pflicht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems sei aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG herzuleiten. Damit folgt das BAG dem Urteil des EuGH aus dem Jahr 2019, wonach Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) die Unternehmen verpflichten müssen, die genauen Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer systematisch und umfassend mit einem objektiven, verlässlichen und leicht zugänglichen System zu erfassen.⁶⁾ Das BAG kam damit dem deutschen Gesetzgeber zuvor, der nun an einer schnellen Umsetzung der Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung in das deutsche Recht arbeiten muss. Das aktuelle Arbeitszeitgesetz gibt keine bestimmte Form der Zeiterfassung vor, sie kann also handschriftlich oder auch elektronisch festgehalten werden. Damit sind sowohl Stundenzettel, Excel-Tabellen oder auch Apps zur Zeiterfassung möglich. Das Urteil des Europäi-

3

4) BAG 23.09.2004 in NZA 2005, S. 359

5) BAG 13.09.2022–1ABR 22/21

6) EuGH 14.05.2019 in NZA 2019, S. 683

schen Gerichtshofs sieht jedoch vor, dass das System nachvollziehbar und fälschungssicher sein soll. Inwieweit moderne Arbeitsformen und Vertrauensarbeitszeiten auch berücksichtigt werden, steht noch nicht fest. Fest steht lediglich, dass künftig die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung eines technischen Arbeitszeiterfassungssystems besteht.

- 4 Beschränkungen der Arbeitszeitgestaltung finden sich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Unter anderem darf danach die werktägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten (§ 3 S. 1 ArbZG). Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG).

Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann durch Tarifvertrag die werktägliche Arbeitszeit auch über 10 Stunden hinaus verlängert und/oder ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG). Von diesen Ausnahmen haben die Tarifparteien im Rahmen der Regelung der Notdienstbereitschaft Gebrauch gemacht (vgl. § 5 BRTV).

Weiter ist die Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 ArbZG).

Ruhepausen sind in § 4 ArbZG (für Jugendliche unter 18 Jahre in § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz, s. Rdn. 7) zwingend vorgeschrieben. Danach ist die Arbeit durch im Voraus feststehende – nicht vergütungspflichtige – Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden bzw. 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte aufgeteilt werden, die jeweils mindestens 15 Minuten betragen müssen. Arbeitnehmer dürfen nicht länger als 6 Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden. Pausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen von der Arbeit, in denen Mitarbeiter weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten haben und in denen sie ungestört und frei über ihre Tätigkeit und ihren Aufenthaltsort bestimmen können.⁷⁾ Zeiten, die der Mitarbeiter auf Anweisung des Apothekeninhabers in der Apotheke verbringen muss (etwa um Anrufe entgegenzunehmen oder bei Bedarf Kunden zu bedienen), sind demnach vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das Erfordernis des im Voraus Feststehens soll sicherstellen, dass sich der Mitarbeiter auf die Pause einrichten und sie auch tatsächlich zur Erholung nutzen kann; diesem Zweck genügt es, dem Mitarbeiter Beginn und Dauer der Ruhepause zu Beginn der täglichen Arbeitszeit mitzuteilen.⁸⁾

⁷⁾ BAG 16.12.2009 in NZA 2010, S. 505; BAG 25.02.2015 in NZA 2015, S. 442

⁸⁾ BAG 25.02.2015 in NZA 2015, S. 442

Raucher haben während ihrer Arbeitszeit keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen. Eine betriebliche Übung des Inhalts, dass Raucherpausen vergütet werden, entsteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit über eine lange Zeit die Raucherpausen zeitlich (wegen fehlender Zeiterfassungsgeräte) nicht erfasst und deshalb keinen Lohnabzug vorgenommen hat. Darauf, dass dies in Zukunft so bleiben würde, kann nicht vertraut werden.⁹⁾

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

Der Arbeitgeber hat mit dem Mitarbeiter dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Betriebsgröße. Eine Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit kann jederzeit einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden. Können die Vertragsparteien diesbezüglich keine Einigung erzielen, so muss der Apothekeninhaber ggf. eine Änderungskündigung aussprechen. Umgekehrt haben die Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dabei ist zwischen dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG, s. 4a)) und dem Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (sog. Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG, s. 4c)) zu unterscheiden.

a) Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt für alle Mitarbeiter, also auch für bislang schon in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigte sowie für befristet beschäftigte Mitarbeiter. (Zum gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit nach § 15 BEEG s. § 2 Rdn. 20 e).

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestanden haben; erst dann kann die Arbeitszeitverringerung beantragt werden.
- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Da sich die Beschäftigtenzahl hier auf den „Vertragsarbeitgeber“ bezieht, sind die Mitarbeiter von Haupt- und Filialapotheken immer zusammenzuzählen.

⁹⁾ LAG Nürnberg 21.07.2015, 7 Sa 131/15

- Der Mitarbeiter muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren (geplanten) Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Zwingend anzugeben sind dabei das konkrete Datum des geplanten Beginns sowie der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverringerung.¹⁰⁾ Das Gesetz enthält weder Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeitverringerung noch nennt es ein Mindestmaß der Arbeitszeitverringerung, so dass auch eine verhältnismäßig nur geringfügige Verringerung der Arbeitszeit (bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs) möglich ist.¹¹⁾ Da regelmäßig die Verteilung der Wochenarbeitszeit nicht vertraglich vereinbart ist (und damit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterfällt), ist in § 8 Abs. 2 S. 3 TzBfG entsprechend bestimmt, dass der Mitarbeiter mit seinem Verringerungsantrag die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (auf die einzelnen Arbeitstage) angeben „soll“.
- Für den Antrag des Arbeitnehmers ist die Textform vorgesehen. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift, es genügt damit eine E-Mail oder ein Telefax.
- Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Wochenarbeitszeit und ihrer Verteilung zuzustimmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Sie betreffen sowohl die Verringerung der Arbeitszeit als auch deren Verteilung.¹²⁾ Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Diese Aufzählung ist nicht abschließend, so dass auch noch weitere bzw. andere betriebliche Gründe vorliegen können. Dabei kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Generell werden an die Ablehnungsgründe sehr hohe Anforderungen gestellt. Nach der Rechtsprechung des BAG erfolgt die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers regelmäßig in drei Stufen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (erste Stufe). Auf der zweiten Stufe wird beurteilt, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden.¹³⁾ Der Arbeitge-

¹⁰⁾ BAG 16.10.2007 in NZA 2008, S. 289; s. Textmuster 24 a) in Teil D

¹¹⁾ BAG 11.06.2013 in NZA 2013, S. 1074

¹²⁾ BAG 18.02.2003 in NZA 2003, S. 1392

¹³⁾ BAG 16.10.2007 in NZA 2008, S. 289

ber ist gehalten, zumutbare organisatorische Veränderungen vorzunehmen, um den Teilzeitananspruch des Mitarbeiters zu erfüllen. Keine wesentlichen Beeinträchtigungen sind alle Umstände und Kosten, die regelmäßig mit personellen Veränderungen bzw. Ersatzeinstellungen verbunden sind, wie Kosten für Anzeigen, Bewerbungsgespräche, höherer Verwaltungsaufwand oder Einarbeitungszeit.¹⁴⁾ Eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes könnte dagegen vorliegen, wenn aufgrund der Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber keine Arbeitsplätze oder Ersatzkräfte zur Verfügung stehen (Verteilung der Arbeitszeit nur auf die Vormittage, nachmittags kein Ausgleich durch Einstellung einer Ersatzkraft möglich) oder wenn durch eine nur geringfügige Verringerung der Arbeitszeit keine Ersatzkraft für die Ausfallzeit gefunden werden kann. Auf erfolglose Bemühungen zur Nachbesetzung kann sich der Arbeitgeber regelmäßig nur berufen, wenn er bei der Ausschreibung keine höheren Anforderungen aufstellt als diejenigen, die er üblicherweise verlangt und wenn er seine Bemühungen zur Nachbesetzung nachweisen kann, z. B. durch Stellenausschreibung oder erfolglosen Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit.

- Erfolgles Erörterungsgespräch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung (nicht selbständig einklagbar).
- Keine Ablehnung durch den Arbeitgeber in Textform bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung. Die Ablehnung muss zwar schriftlich erfolgen, sie ist jedoch (anders als die Ablehnung der Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 7 BEEG, s. dazu § 2 Rdn. 20e) nicht zu begründen. Hat der Arbeitgeber betriebliche Gründe nur gegen die Lage der Arbeitszeit, ist dies klarzustellen.
- Kein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit innerhalb der letzten zwei Jahre. Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Hat der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung nicht form- und fristgerecht geltend gemacht, so verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Mitarbeiter gewünschten Umfang automatisch kraft Gesetzes. Diese Fiktion gilt entsprechend auch für den Verteilungswunsch des Mitarbeiters. Bei rechtzeitiger schriftlicher Ablehnung der Verringerung bleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann dann jedoch versuchen, seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts bleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit.

¹⁴⁾ BAG 23.11.2004 in NZA 2005, S. 769

Liegen die genannten Bedingungen vor und wurde die Arbeitszeit antragsgemäß verringert, kann der Arbeitgeber die vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse das Interesse des Arbeitnehmers erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt (§ 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG). Hat der Mitarbeiter von vornherein keinen Verteilungswunsch angegeben, kann der Arbeitgeber diesbezüglich immer sein Direktionsrecht ausüben.

b) Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 9 TzBfG). Die Darlegungs- und Beweislast, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz sowie nicht mindestens die gleiche Eignung wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber vorliegen, trägt der Arbeitgeber.

c) Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, haben seit dem 01.01.2019 die Möglichkeit der sog. Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG). Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Mitarbeiter verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben.
- Die Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Eine Änderung des festgelegten Zeitraums ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.
- Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeitern. Teilzeitbeschäftigte werden „voll“ gezählt, Auszubildende zählen nicht mit, die Mitarbeiter von Haupt- und Filialapotheke sind zusammenzuzählen. Für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigen, gibt es einen Überforderungsschutz, nach dem der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen kann, wenn er bereits einem pro angefangen 15 Mitarbeitern eine Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG gewährt hat. Unberücksichtigt bleiben hier alle Mitarbeiter, die sich aufgrund einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder auf Grundlage anderer gesetzlicher Regelungen wie § 8 TzBfG (zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) oder § 15 BEEG (Teilzeit in Elternzeit) in Teilzeit befinden.

- Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit muss mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) geltend gemacht werden.¹⁵⁾ Eine Mindestwochenarbeitszeit sieht das Gesetz nicht vor.
- Arbeitgeber und Mitarbeiter haben den Teilzeitwunsch mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen, ansonsten gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.
- Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen (s. hierzu unter 4a)). Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag – wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit – eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung.
- Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Mitarbeiter keine weitere Verringerung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen (§ 9 TzBfG findet keine Anwendung).
- Mitarbeiter können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit erneut eine Brückenteilzeit oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

d) Diskriminierungsverbot

Ziel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist unter anderem die Förderung von Teilzeitarbeit und die Verhinderung einer Diskriminierung aller teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig von der Zahl der Beschäftigten in der Apotheke). Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG). Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber bis 520 Euro/Monat) sind Teilzeitbeschäftigte im Sinne des TzBfG (§ 2 Abs. 2 TzBfG). Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen seiner Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter (Verbot der Diskriminierung, § 4 Abs. 1 TzBfG). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn es dafür sachliche Gründe gibt. Ein Teilzeitmitarbeiter muss Arbeitsentgelt in dem Umfang erhalten, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Vollarbeitszeit entspricht. Dies gilt ebenso für Ansprüche auf Sonderzahlung oder Urlaub. Im Rahmen der Stellenausschreibung muss die Ausschreibung auch als Teilzeitarbeitsplatz erfolgen, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet (§ 7 TzBfG). Der Arbeitgeber muss weiter dafür Sorge tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte

¹⁵⁾ s. Textmuster 24 b) in Teil D

Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, es sei denn, dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Mitarbeiter stehen entgegen (§ 10 TzBfG).

6 Das TzBfG lässt ausdrücklich die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf zu (§ 12 TzBfG).

Die Arbeitsvertragsparteien können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat („Arbeit auf Abruf“, § 12 TzBfG).¹⁶⁾ Im Arbeitsvertrag muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeit festgelegt werden. Zulässig ist auch eine Vereinbarung dahingehend, dass der Mitarbeiter neben einer festen Mindestdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit darüber hinaus Arbeit je nach Arbeitsanfall zu leisten hat. Um Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen angemessen in Ausgleich zu bringen, darf dabei die vom Arbeitgeber abrufbare und über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Haben die Arbeitsvertragsparteien die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen (§ 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG). Insbesondere auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die in Apotheken häufig mit Fahrern, Boten, Reinigungskräften, aber auch mit pharmazeutischem Personal „auf Abruf“ und ohne konkrete Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden, hat die zum 01.01.2019 in Kraft getretene Erhöhung der fingierten wöchentlichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden erhebliche Auswirkungen. Eine nicht den Anforderungen des § 12 TzBfG entsprechende arbeitsvertragliche Gestaltung führt durch diese Fiktion zu einer nicht mehr geringfügigen Beschäftigung und damit zum Verlust der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung (auch rückwirkend). Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung in dem vereinbarten Zeitrahmen zu erfolgen hat (§ 12 Abs. 3 TzBfG). Auch für die Arbeit auf Abruf gilt die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG.

¹⁶⁾ s. Textmuster 23 a) in Teil D

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Arbeit auf Abruf ist für die Bestimmung der Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzunehmen. Dies gilt gleichermaßen für die Berechnung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf. Auch bei Arbeit auf Abruf besteht ein Anspruch auf Feiertagsvergütung nur dann, wenn der Feiertag alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist. Hierfür sind die tatsächlichen Umstände maßgebend.¹⁷⁾

Regelmäßig geringfügig Beschäftigte (auch: Minijobber) sind Teilzeitkräfte im Sinne des TzBfG und haben die gleichen Rechte wie die anderen (Vollzeit- und Teilzeit-) Arbeitnehmer auch. Sie haben insbesondere Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie das Recht auf Einhaltung des Kündigungsschutzes und der jeweiligen Kündigungsfristen. Insbesondere haben geringfügig Beschäftigte, genauso wie die anderen Mitarbeiter auch, Anspruch auf den Mindestlohn. Hierauf ist vor allem dann zu achten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht dem BRTV bzw. dem Gehaltstarif unterfällt (z. B. bei Boten oder Reinigungskräften). Die auf Minijobs entfallenden Pauschalabgaben dürfen dabei nicht auf den Stundenlohn angerechnet werden. Unterfällt das Arbeitsverhältnis dem BRTV und ist dieser anwendbar (vgl. § 1 Rdn. 2), hat der geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die tariflichen Leistungen, z. B. anteiliges Tarifgehalt, tariflichen Urlaub oder Sonderzahlung. Da das Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse regelmäßig im Monat die maximale Verdienstgrenze für Minijobber nicht überschreiten darf, sollte in diesem Fall im Arbeitsvertrag geregelt werden, dass in der monatlichen Vergütung die anteilige Sonderzahlung in Höhe von $\frac{1}{12}$ enthalten ist.¹⁸⁾ Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass die monatliche Vergütung ohne den Sonderzahlungsanteil das anteilige Tarifgehalt (Tarifgehalt, das sich aus der individuellen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden ergibt) nicht unterschreitet. (Zur Anrechnungsfähigkeit der Sonderzahlung auf den Mindestlohn vgl. § 17 Rdn. 1). Geringfügig Beschäftigte, die nicht dem BRTV unterfallen und den Mindestlohn erhalten, dürfen damit ab dem 01. Oktober 2022 mit 10,00 Stunden pro Woche oder 43,33 Stunden pro Monat beschäftigt werden, um die Minijob-Verdienstgrenze nicht zu überschreiten. Zur Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, für geringfügig Beschäftigte Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb von 7 Kalendertagen nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 MiLoG). Diese Aufzeichnun-

¹⁷⁾ BAG 24.10.2001 in BB 2002, S. 1154

¹⁸⁾ s. Textmuster 20 in Teil D

gen sind zu den Entgeltunterlagen für die Sozialversicherung zu nehmen. Verstöße gegen die Dokumentationspflichten stellen ebenso wie Verstöße gegen die Zahlung des Mindestlohns eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar (§ 21 MiLoG).

Geringfügig Beschäftigte haben jedoch einen anderen Versicherungsstatus, für sie gelten sozialversicherungs- und steuerrechtliche Sonderregelungen: Der Arbeitgeber muss für jeden geringfügig Beschäftigten Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See), bei der Minijobber anzumelden sind, abführen. Das sind 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung und 2 % pauschale Lohnsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, sofern für diese Beschäftigung der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung gezahlt wird). Hinzu kommen ggf. noch 0,9 % Umlage U1 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (bei Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmern), 0,29 % Umlage U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft/Mutterschaft sowie 0,09 % Insolvenzgeldumlage.¹⁹⁾ Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, entfällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

Für den Arbeitnehmer bleibt die geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei, er begründet also keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig Beschäftigten“ ist zum 01.01.2013 neben der Erhöhung der Verdienstgrenze die grundsätzliche Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte eingetreten. Minijobs, die ab dem 01.01.2013 begonnen wurden, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Minijobber erwerben damit Ansprüche auf das volle Leistungspaket der Rentenversicherung (u. a. auch Erwerbsminderungsrente und Riester-Förderung). Dabei tragen die Versicherten den Differenzbetrag (3,6 % für 2022) zum Pauschalbeitrag des Arbeitgebers. Die Minijobber können sich allerdings – zu jeder Zeit während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Hierzu müssen sie dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass sie eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wünschen.²⁰⁾ Der Antrag verbleibt zu Dokumentationszwecken beim Arbeitgeber, dieser muss jedoch die entsprechenden Daten zum Befreiungsantrag der Minijob-Zentrale übermitteln. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen. Sie ist für die Dauer der Beschäftigung bindend und kann weder rückgängig gemacht noch für die Zukunft widerrufen werden. Minijobber, die in ihrer gering-

¹⁹⁾ Stand: August 2024

²⁰⁾ s. Textmuster 22 in Teil D

fügen Beschäftigung bereits vor dem 01.01.2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben dies auch weiterhin. Sie haben wie bisher auch jederzeit die Möglichkeit, auf ihre Rentenversicherungsfreiheit freiwillig durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber mit Wirkung für die Zukunft zu verzichten und den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung mit einem eigenen Beitrag auf den vollen Rentenbeitragssatz aufzustocken. Bezieher einer Vollrente wegen Alters, Ruhestandsbeamte, Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung und Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nie rentenversichert waren, unterliegen allerdings von vornherein nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, also zukünftig auch nicht bei Erhöhung ihrer Vergütung bis zur 520 Euro-Grenze.

Der Arbeitnehmer kann neben seiner sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber einen (einzigen) Minijob steuer- und sozialversicherungsfrei ausüben. Jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist somit steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ebenso werden mehrere geringfügige Beschäftigungen eines Arbeitnehmers bei verschiedenen Arbeitgebern zusammengerechnet. Bei Überschreiten der maximalen Verdienstgrenze für Minijobber entstehen Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht für jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis.

Die tariflichen Arbeitszeitregelungen gelten grundsätzlich auch für Jugendliche (d. h. alle noch nicht 18 Jahre alten Personen). Dabei sind jedoch die Sonderbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Danach dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht länger als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG) mit zwei Ausnahmen:

8

Wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als 8 Stunden verkürzt, so kann die Beschäftigung an den übrigen Werktagen der gleichen Woche auf bis zu 8,5 Stunden ausgedehnt werden.

Beispiel: Arbeitszeit montags bis donnerstags je 8,5 Stunden, freitags 6 Stunden, insgesamt 40 Wochenstunden.

Soll in Verbindung mit Feiertagen an einzelnen Werktagen nicht gearbeitet werden, um den Mitarbeitern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser 5 Wochen 40 Stunden nicht übersteigt. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei wiederum 8,5 Stunden nicht überschreiten.

Jugendliche dürfen zwar grundsätzlich an Samstagen in der Apotheke beschäftigt werden, jedoch sollen mindestens zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben (§ 16 Abs. 2 JArbSchG). Werden Jugendliche an Samstagen beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Können Jugendliche am Samstag (z. B. wegen Ladenschlusses) nicht acht Stunden beschäftigt werden, so kann die fehlende Arbeitszeit an dem Tag der Freistellung bis 13 Uhr ausgeglichen werden, d. h. der Zeitausgleich kann dann durch eine nur teilweise Freistellung vorgenommen werden. Sonntags dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 17 JArbSchG).

Durch die Änderungen des § 15 BBiG werden volljährige und jugendliche Berufsschüler bezüglich ihrer Anwesenheit im Betrieb nunmehr gleichgestellt. Damit wird eine vom Alter abhängige Ungleichbehandlung bei den Anwesenheitspflichten im Betrieb vermieden. Der Arbeitgeber hat Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen (§ 9 JArbSchG, § 15 Abs. 1 BBiG). Dabei wird die Berufsschulzeit einschließlich der Unterrichtspausen auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Auszubildenden dürfen in der Apotheke vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden. Darüber hinaus müssen Auszubildende an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten ganz von der Arbeit freigestellt werden, sie dürfen also weder vor noch nach der Berufsschule in der Apotheke beschäftigt werden. Dieser Berufsschultag wird mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit auf die Wochenarbeitszeit angerechnet. Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende verpflichtet, an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren, an welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb (bei Jugendlichen unter Berücksichtigung des § 8 JArbSchG).

Blockunterricht von planmäßig mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens fünf Tagen ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen, das heißt, in dieser Woche ist die Ausbildungszeit durch den Berufsschulbesuch erfüllt.

Die Anrechnungsregel gilt nur, wenn der Unterricht auch stattfindet, also nicht, wenn der Unterricht an einem Tag ausfällt. Auszubildende sind ferner ohne Entgeltausfall für die Teilnahme an Prüfungen sowie am Tage vor der schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung freizustellen (§ 16 Abs. 2 BRTV, § 10 JArbSchG, § 15 BBiG). Der Prüfungstag ist dabei mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Der Tag vor den Abschlussprüfungen ist mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen.

Jugendlichen ist ferner bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis 6 Stunden eine Pause von 30 Minuten bzw. bei längerer Arbeitszeit eine Pause von 60 Minuten zu gewähren (§ 11 JArbSchG).

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte, die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt sich also ohne Gehaltsausfall um die an den Feiertagen ausfallende Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsg., § 3 Abs. 1, S. 2 BRTV). Diese Regelung verfolgt den Zweck, den durch den arbeitsfreien Feiertag eingetretenen Entgeltsausfall zu kompensieren. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt voraus, dass der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist.²¹⁾

Arbeitet ein Mitarbeiter vereinbarungsgemäß regelmäßig an einem bestimmten Tag (z. B. montags) nicht und fällt auf diesen (freien) Tag ein Feiertag, erhält der Mitarbeiter weder Feiertagsvergütung (da nicht der Feiertag die Ursache des Arbeitsausfalls war, sondern sein „freier Tag“) noch einen zusätzlichen freien Tag als Ausgleich dafür, dass ihm der Feiertag – etwa im Gegensatz zu seinen Kollegen – keine zusätzliche Freizeit gebracht hat.²²⁾ Entsprechend verhält es sich bei einem Mitarbeiter, der regelmäßig nur an einem im Voraus bestimmten Tag in der Woche (z. B. stets nur freitags) arbeitet. Fällt auf diesen Tag ein Feiertag, so behält er den Anspruch auf Gehaltszahlung, ohne arbeiten zu müssen. Der Arbeitgeber kann also nicht verlangen, dass die wegen des Feiertags ausfallende Arbeitszeit „vor- oder nachgearbeitet“ wird.

Keine Besonderheiten ergeben sich auch in den Fällen, in denen ein Mitarbeiter absprachegemäß an einem bestimmten Wochentag – z. B. mittwochs – stets nur halbtags arbeitet, also etwa seinen „freien Nachmittag“ hat. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf diesen Tag, so braucht er an diesem Tag nicht zu arbeiten, ohne dass sein Gehalt gekürzt werden darf. Andererseits kann er nicht etwa verlangen, dass sein „freier Nachmittag“ wegen des Feiertages auf einen anderen Tag verlegt wird.²³⁾ Fällt dagegen der Feiertag auf einen anderen Wochentag, so darf der Apothekeninhaber die Gewährung des „freien Nachmittags“ nicht etwa mit der Begründung verweigern, dieser Freizeitanspruch sei bereits durch den gesetzlichen Feiertag in dieser Woche erfüllt. Der Arbeitgeber darf der Zahlung von Feiertagslohn nicht durch Umverteilung der Arbeitszeit ausweichen, er darf also die Arbeitszeit eines Mitarbeiters im Hinblick auf den Feiertag nicht so verteilen, dass der freie Tag bzw. halbe Tag auf den Feiertag fällt.²⁴⁾ Entsprechendes gilt für Abrufarbeitsverhältnisse. Auch hier kann sich der Arbeitgeber der gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung der Feiertagsvergütung nicht dadurch entziehen, dass er an dem Feiertag von vornherein

²¹⁾ 16.11.2000 in NZA 2000, S. 796; BAG 24.01.2001 in NZA 2001, S. 1026

²²⁾ BAG 24.01.2001 in NZA 2001, S. 1026

²³⁾ BAG 16.11.2000 in NZA 2001, S. 796; vgl. *Fichtel* in DAZ 1980, S. 1069

²⁴⁾ BAG 26.03.1985 in NZA 1986, S. 397; so auch Weber/Etzel/Kern, a. a. O. A 5 Abschnitt 8.2.1

keinen Arbeitseinsatz einplant. Abzustellen ist hier vielmehr auf das Abrufverhalten in der Vergangenheit.

Nach § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz entfällt der Anspruch auf die Feiertagsbezahlung, wenn der Mitarbeiter am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt fehlt.

- 10 Heiligabend ist kein gesetzlicher Feiertag, so dass für diesen Tag oben genannte Grundsätze nicht anwendbar sind. Der 24. Dezember ist vielmehr ein normaler Werktag, an dem Arbeitspflicht in dem für diesen Tag vorgesehenen Umfang besteht. Für den Heiligabend bestehen in den verschiedenen Bundesländern allerdings unterschiedliche (Sonder-) Regelungen hinsichtlich des gesetzlichen Ladenschlusses; in einigen Bundesländern dürfen Apotheken wie an jedem anderen Werktag auch am 24. Dezember geöffnet sein, in anderen Bundesländern müssen Apotheken an diesem Tag spätestens um 14 Uhr geschlossen werden. Auch Silvester oder Brauchtumstage (wie Weiberfastnacht, Rosenmontag und Faschingsdienstag) sind keine gesetzlichen Feiertage, viele Apotheken schließen jedoch an diesen Tagen (je nach regionalen Gegebenheiten) ebenfalls spätestens um 14.00 Uhr. Ein früherer Ladenschluss – gleichgültig ob infolge gesetzlicher Ladenschlussbestimmungen oder aufgrund ortsüblicher Gegebenheiten – gibt den Mitarbeitern jedoch keinen generellen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Kann oder möchte der Apothekeninhaber aber die Mitarbeiter nach Ladenschluss nicht mit vergleichbaren, zumutbaren Aufgaben in der Apotheke beschäftigen und bestehen darüber hinaus keine anderweitigen einvernehmlichen Regelungen hinsichtlich bestimmter betrieblicher Freistellungsmodalitäten an diesen Tagen, muss der Apothekeninhaber die Mitarbeiter unter Fortzahlung ihrer Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Die Mitarbeiter müssen diese Zeiten also weder nacharbeiten, noch hierfür Urlaub nehmen. Durch eine regelmäßige und vorbehaltlose (bezahlte) Freistellung an diesen Tagen kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung entstehen, der nur mit einem sog. Freiwilligkeitsvorbehalt verhindert werden kann (s. § 2 Rdn. 13). Möchte ein Mitarbeiter dagegen an Heiligabend oder Silvester den ganzen Tag freinehmen, muss er jeweils einen (ganzen) Urlaubstag nehmen. Für Mitarbeiter, die an Heiligabend, Silvester oder an einem der Brauchtumstage, an denen die Apotheke nachmittags geschlossen wird, ihren freien Tag oder Nachmittag haben, gelten die unter Rdn. 8 dargestellten Grundsätze (sie haben also keinen Anspruch auf zusätzliche Freizeit).

Eine Sonderregelung gilt für Jugendliche: Diese dürfen am 24. und 31. Dezember nach 14.00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 18 Abs. 1 ArbSchG).

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)