

# PHARMAZIE SOZIAL

Die Zeitschrift der angestellten Apothekerinnen und Apotheker / Beilage

EUR 2,20 | 01/2013 | [www.vaaoe.at](http://www.vaaoe.at)



Verband  
Angestellter  
Apotheker  
Österreichs

STARK AUF IHRER SEITE.



**KOLLEKTIVVERTRAG**  
**KOMMENTAR ZU DEN NEUEN**  
**BESTIMMUNGEN 01.01.2013**



## Kommentar zu den neuen Bestimmungen im Kollektivvertrag

### Arbeitszeitdurchrechnung/Lagezuschläge/ Anhebung der Nachtdienstentlohnung und Inanspruchnahmegebühren

In der letzten Nummer der Pharmazie Sozial des Jahres 2012 haben wir kurz die ab 2013 geltenden Neuerungen im Kollektivvertrag vorgestellt. Diese Sondernummer soll Ihnen alle Neuerungen noch näher bringen.

Umgesetzt wurden einerseits die Wünsche der **Arbeitnehmerseite** bezüglich einer Verbesserung der **Bereitschaftsdienstentlohnung** und andererseits der **Arbeitgeberseite** bezüglich **Flexibilisierung der Arbeitszeit**.

Wir haben versucht, nach unseren Erfahrungswerten einzuschätzen, welche **praktische Relevanz** die Ansprüche haben, auf die im Austausch für die von uns angestrebten Verbesserungen verzichtet werden sollte, um kein „Negativgeschäft“ für unsere Mitglieder zu machen. Es schien uns vernünftig, die Bereitschaftsdienstentlohnung auf eine solide, zukunfts-trächtige Basis zu stellen und dafür auf die Mehrarbeitszuschläge und – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – bestimmte Überstundenzuschläge zu verzichten, soweit nach unseren Erfahrungen diese **Zuschläge** in den allermeisten Fällen im laufenden Dienstverhältnis **ohnehin nicht bezahlt** wurden. Eine erfolgreiche Geltendmachung von Zuschlägen für offene Gutstunden wird meist erst am Ende eines Dienstverhältnisses für Angestellte durchführbar, diesen Anspruch haben wir auch nicht aufgegeben.

Die Artikel IV und VI wurden zum Großteil völlig neu formuliert und zur besseren Auffindbarkeit der Bestimmungen mit Zwischenüberschriften strukturiert.

#### Artikel IV Arbeitszeit

Die Absätze (1) – (3) sind neu unter der Zwischenüberschrift „**Vollarbeit**“ zusammengefasst (im Gegensatz zum Abschnitt „Bereitschaftsdienste“):

Absatz (1)	Neuer Text
	Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren und im Dienstvertrag/Dienstzettel festzuhalten.

Das **Arbeitszeitgesetz (AZG)** geht ganz klar davon aus, dass sowohl das **Dienstausmaß** als auch die **Diensteinteilung Vereinbarungssache** sind, nach den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes und des Kollektivvertrages sind diese Angaben im Dienstzettel festzuhalten.

Damit ist klar, dass Dienstgeber und Dienstnehmer sich einigen müssen, wenn – ausnahmsweise oder auf Dauer – eine andere Diensteinteilung, als die ursprünglich vereinbarte und im Idealfall im Dienstzettel aufscheinende, gewünscht wird. Einigen sich die beiden nicht, schuldet der Dienstnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung ausschließlich nach der ursprünglichen Diensteinteilung.

Absatz (2) heißt neu: „**Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit**“

lit. a)	Neuer Text
	Die tägliche Normalarbeitszeit umfasst die Zeit von <b>montags bis freitags, 7:30 Uhr bis 18:30 Uhr, samstags 7:30 Uhr bis 12:00 Uhr</b> und beträgt grundsätzlich <b>8 Stunden</b> , außer im Rahmen einer Durchrechnungsvereinbarung gem. Abs. (3). Die Ausnahmeregelungen hinsichtlich einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gem. § 4 Abs. (2), (3) und (8) AZG bleiben dadurch unberührt.
lit. b)	Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt <b>40 Stunden</b> , sofern nicht eine Durchrechnungsvereinbarung gem. Abs. (3) abgeschlossen wurde.

Unter **Normalarbeitszeit** ist nach dem AZG die **zuschlagsfreie Arbeitszeit** zu verstehen, im Gegensatz zu den **zuschlagspflichtigen Überstunden**. Nach dem AZG beträgt die Normalarbeitszeit an sich **täglich 8 und wöchentlich 40 Stunden**, bei Überschreitung einer der beiden Grenzen steht (zumindest) der im Gesetz geregelte 50%ige Überstundenzuschlag zu. Der Kollektivvertrag gibt daher zunächst diese gesetzlichen Normalarbeitszeitgrenzen wieder.

Allerdings eröffnet das Gesetz unterschiedliche Möglichkeiten, entweder über **Kollektivvertrag** oder **Einzelvertrag** (die Betriebsvereinbarung spielt bekanntermaßen in Apotheken wegen des Fehlens von Betriebsräten keine Rolle) bestimmte **Abweichungen** zuzulassen bzw. zu regeln. Hintergrund ist, dass es in diesen Fällen den Entfall der Überstundenzuschläge ausgleichende andere Vorteile gibt. Darauf beziehen sich die das AZG betreffenden Zitate in der Bestimmung.

#### Exkurs 1:

§ 4 Abs. (2) AZG: *die 9. Tagesarbeitsstunde ist zuschlagsfrei, wenn zur Erreichung einer längeren Freizeit im Zusammenhang mit einer wöchentlichen oder täglichen Ruhezeit die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt wird. Klassischer Fall ist der Freitag Frühschluss. Voraussetzung für diese Ausnahme ist aber eine regelmäßige in diesem Sinne vorteilhafte Diensteinteilung*

§ 4 Abs. (3) AZG: *erlaubt das zuschlagsfreie Einarbeiten von Fenstertagen in einem Rahmenzeitraum von 13 Wochen, dabei sind bis zu 10 Stunden täglich zuschlagsfreie Normalarbeitszeit möglich.*

§ 4 Abs. (8) AZG: *gibt die Möglichkeit, im Dienstvertrag schriftlich eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zu vereinbaren, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt wird.*

Der Kollektivvertrag führt aber noch ein **neues Kriterium für eine Zuschlagspflicht** ein: Bisher war die Normalarbeitszeit bzw. Zuschlagsfreiheit an die Öffnungszeiten der Apotheke gebunden. In einer Zeit, in der die Ausweitung der Öffnungszeiten von verschiedenen Seiten in unvorhersehbarer Weise betrieben wird, ist hingegen eine uhrzeitmäßige Festlegung das Mittel der Wahl.

Der ausverhandelte Kompromiss bedeutet, dass alle Vollarbeitsstunden (nicht Bereitschaftsdienste) außerhalb der angeführten Zeiten zuschlagspflichtig sind, auch wenn sie nach dem AZG keine zuschlagspflichtigen Überstunden wegen

Überschreitung der Normalarbeitszeitgrenzen sein sollten. Es handelt sich dann um einen **lagebedingten Überstundenzuschlag**. Für Vor- und Abschlussarbeiten bzw. in manchen Bereichen von der sonst üblichen Offenhaltezeit ab 8:00 Uhr bzw. bis 18:00 Uhr abweichende Öffnungszeiten wurde der Rahmen montags bis freitags um je eine halbe Stunde erweitert. Am Samstag gibt es vor 7:30 Uhr, wie an den anderen Wochentagen, einen Zuschlag, und ab 12:00 Uhr, wenn die Apotheke offen gehalten wird. Details über die Höhe der Zuschläge siehe weiter unten.

Völlig neu ist **Absatz (3): „Durchrechnung der Normalarbeitszeit“**, für den § 4 Abs. (6) AZG die Grundlage bildet.

*Exkurs 2:*

§ 4 Abs. 6 AZG lautet: „Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 4 fallen, kann der Kollektivvertrag zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden, ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden [...] nicht überschreitet.“

lit. a)	Neuer Text
	<p>Es kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von <b>26 Wochen</b> so verteilt wird, dass sie in <b>einzelnen Wochen</b> dieses Durchrechnungszeitraumes auf <b>bis zu 44 Stunden</b> ausgedehnt wird, im <b>Durchschnitt</b> dürfen jedoch <b>40 Stunden</b> wöchentlich nicht überschritten werden.</p> <p>Die <b>tägliche Normalarbeitszeit</b> darf in diesem Zusammenhang <b>9 Stunden</b> nicht überschreiten.</p> <p>Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes und die Lage der Normalarbeitszeit (Diensteinteilung) müssen im Vorhinein zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart werden (§ 19c Abs. (1) AZG).<sup>1</sup></p> <p>Ein weniger als 26 Wochen betragender Durchrechnungszeitraum kann nur einvernehmlich und in Schriftform vereinbart werden. Beginn und Dauer des verkürzten Durchrechnungszeitraumes sowie die Diensteinteilung müssen in der schriftlichen Vereinbarung angeführt werden.</p>

Zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann ab 01.01.2013 eine **Durchrechnungsvereinbarung** getroffen werden. Ohne eine solche Vereinbarung gilt die Durchrechnung nicht. Im aufrechten Dienstverhältnis muss daher der Dienstgeber, der diese Regelung nutzen will, mit jedem Dienstnehmer eine individuelle vertragliche Vereinbarung abschließen, die eine Änderung des bestehenden Vertrages bedeutet. Ob der Dienstnehmer einer solchen Änderung zustimmt oder nicht, bleibt ihm überlassen.

Folgendes ist bei einer solchen Vereinbarung zu beachten: Die **40-stündige Wochennormalarbeitszeit** kann ab jetzt in einzelnen Wochen um **bis zu 4 Stunden überschritten** werden, **ohne Zuschläge** auszulösen, wenn gewährleistet ist, dass in einem vorher vertraglich zu vereinbarenden Beobachtungszeitraum (Durchrechnungszeitraum) in anderen Wochen um so viel unter 40 Stunden gearbeitet wird, dass **im Durchschnitt die 40 Stunden eingehalten** werden.

1) § 19c Abs. 1 AZG: Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann auch die **9. Tagesarbeitsstunde** eine **zuschlagsfreie** sein, sofern sie **nicht außerhalb des Rahmens 7:30 Uhr-18:30 Uhr (montags bis freitags) bzw. 7:30 Uhr-12:00 Uhr (samstags)** liegt.

Im Zusammenhang mit der Durchrechnung muss vereinbart werden, wie lange der Durchrechnungszeitraum dauert, wann er beginnt und auch die **Diensteinteilung muss** für den ganzen **Durchrechnungszeitraum** bereits zu Beginn desselben – also für die gesamten, im Extremfall 26 Wochen – **feststehen**. Ist der gewünschte Durchrechnungszeitraum **kürzer als 26 Wochen**, ist **Schriftform** Gültigkeitsvoraussetzung, eine mündliche Durchrechnungsvereinbarung gilt in diesem Falle nicht. Alle genannten Parameter müssen in der schriftlichen Vereinbarung aufscheinen.

Es können also in diesem Rahmen z.B. Diensteinteilungen mit langen und kurzen Wochen gemacht werden: eine Woche 44 Stunden, eine Woche 36 Stunden im regelmäßigen Wechsel, wobei pro Tag bis zu 9 Stunden zuschlagsfrei sind.

Je unregelmäßiger die Diensteinteilung aussieht, umso schwieriger ist es, den Überblick zu bewahren.

Nicht geeignet ist die Durchrechnung für Dienstverhältnisse, für die die Diensteinteilung kurzfristig und immer anders gemacht wird. In diesem Fall sind einerseits die Voraussetzungen der Durchrechnungsbestimmung nicht erfüllt (dort wo die Diensteinteilung vom Dienstgeber „diktiert“ wird, entspricht dies auch nicht dem in Fußnote 1 zitierten § 19c Abs. 1 AZG und dem neuen Abs. 1 des Art. IV KollV), andererseits wäre aber auch das Nachvollziehen der Einhaltung der Grenzen in den Aufzeichnungen sehr aufwändig. Die Erfahrung zeigt außerdem, dass in solchen Betrieben die Arbeitszeitaufzeichnungen nicht oder nicht ausreichend genau vorliegen, um die Einhaltung der Grenzen im Durchrechnungszeitraum nachvollziehen zu können.

Daher: **Voraussetzung** einer **Durchrechnung** ist einerseits eine **entsprechende Vereinbarung**, die alle angeführten Punkte enthält, andererseits aber das Führen von **genauen**, in Hinblick auf die Durchrechnung nachvollziehbaren **Arbeitszeitaufzeichnungen**. Dazu ist von Gesetzes wegen der Arbeitgeber verpflichtet, es ist aber jedenfalls empfehlenswert, auch als Angestellter selbst genaue Aufzeichnungen zu führen.

Gibt es die Aufzeichnungen nicht, wird sich der Arbeitgeber nicht auf die Durchrechnung berufen können, was einerseits den Anspruch auf die Zuschläge wieder aufleben lässt, andererseits zu entsprechend unliebsamen Folgen für den Dienstgeber bei einer Steuer- und Sozialabgabenprüfung (GPLA) führen kann.

lit. b)	Neuer Text
	<p>Die <b>9 Stunden täglich</b> oder <b>44 Stunden wöchentlich überschreitenden Vollarbeitsstunden</b> sind <b>zuschlagspflichtige Überstunden</b>, die, wenn möglich, im Leistungsmonat, spätestens am Ende des nächstfolgenden Monats auszubehalten sind.</p>



Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende **Zeitguthaben**, die **ohne Überschreitung** der 9-stündigen täglichen bzw. 44-stündigen wöchentlichen Grenze der Normalarbeitszeit entstanden sind, können im Ausmaß von **bis zu 20 Stunden zuschlagsfrei** in den nächsten Durchrechnungszeitraum **übertragen** werden (§ 4 Abs. (7) AZG)<sup>2</sup>.  
 Allfällige Zeitguthaben aus der Durchrechnung von **mehr** als 20 Stunden sind inkl. eines **Zuschlages** in Höhe von **50% auszubezahlen**. Zeitguthaben, die Mehrarbeitsstunden im Sinne von Art. VI Abs. (1) lit. b) aa) darstellen, sind zuschlagsfrei im Sinne von Art. VI Abs. (4) lit. a) und durch eine Höhermeldung bei der Pharmazeutischen Gehaltskasse auszugleichen.  
 Auf **ausdrücklichen Wunsch des Dienstnehmers** kann **Zeitausgleich** unter Berücksichtigung der Zuschläge vereinbart werden.

Diese Bestimmung regelt die Folgen einer Überschreitung der verschiedenen Grenzen im Durchrechnungszeitraum. Da die Durchrechnung nur bis zu 44 Stunden wöchentlich und 9 Stunden täglich die Zuschläge verhindern kann, sind die **45. Wochenarbeitsstunde und die 10. Tagesarbeitsstunde** (wenn nicht eine andere Regelung greift, nach der die 10. Stunde zuschlagsfrei ist – siehe oben: Exkurs 1) **zuschlagspflichtige Überstunden**, die unverzüglich **in Geld** auszubezahlen sind.

Ergibt die Durchschnittsberechnung, dass der einzuhaltende **Mittelwert von 40 Wochenstunden überschritten** wurde, können bis zu **20** solcher überschreitender **Stunden** in den nächsten Durchrechnungszeitraum **zuschlagsfrei vorgetragen** werden.

Alles, was darüber hinausgeht, ist, wenn es sich um **Mehrstunden** handelt, bis zur Erreichung eines Volldienstes bei der **Gehaltskasse** höher zu melden, Überstunden sind mit **Individuallohngrundstunde und 50%igem Zuschlag** in Geld zu bezahlen.

Ein **Zeitausgleich** – der natürlich auch die Zuschläge zu berücksichtigen hat – kommt **nur auf Wunsch des Dienstnehmers** in Frage, womit der Anhäufung von Gutstunden als totem Kapital zumindest in diesem Bereich ein Riegel vorgeschoben wird.

Es darf nochmals ausdrücklich wiederholt werden, dass all dies peinlichst genaue, strukturierte Arbeitszeitaufzeichnungen sowie regelmäßige Saldenbildung am Ende der Durchrechnungszeiträume voraussetzt.

Die Bestimmungen im Abschnitt „**Sonstige Bestimmungen zur Arbeitszeiteinteilung**“ in Abs. (4), (4a), (5) und (6) entsprechen im Wesentlichen dem, was diesbezüglich in den alten Abs. (3), (3a), (4), (5) und (6) enthalten war. Verändert wurde in gesetzeskonformer Weise, dass auch die Verlegung des freien (Halb-) Tages bei behördlicher Verlegung eines lokalen Schließtages im Einvernehmen der Vertragspartner erfolgen muss.

Der Abschnitt „**Bereitschaftsdienste**“ umfasst – so wie bisher – vorerst weitgehend unverändert die Abs. (7) – (15), wobei der Begriff „**Ersatzruhe**“ in Abs. (9) und (13), sowie Art. V und Art. VI **durch „Zeitausgleich“ ersetzt** wurde. Ersatzruhe ist ein Begriff aus dem Arbeitsruhegesetz (§ 6). Er beschreibt

den Anspruch auf bezahlte Freizeit, den der Dienstnehmer hat, wenn er während seiner wöchentlichen Ruhezeit (= entweder die Wochenendruhe, das sind 36 Stunden vor dem Dienstantritt am Montag, wobei der Sonntag umfasst sein muss, oder die Wochenruhe = 36 Stunden ununterbrochen während der Woche, an deren danach liegendem Wochenende gearbeitet wird) arbeitet. Die Ersatzruhe steht zusätzlich zu der Bezahlung von Überstunden oder einem allenfalls vereinbarten Zeitausgleich in der Folgeweche in dem Ausmaß zu, in dem im Zeitraum von 36 Stunden vor dem Dienstantritt am Montag (also in der Regel am Samstag nach 20:00 Uhr) oder während der Wochenruhe gearbeitet wird. Es handelt sich nicht um eine Entlohnung der geleisteten Arbeit, sondern um einen (den Dienstgeber pönalisierenden) Ausgleich für entgangene Ruhezeiten, für die der Dienstgeber in der Diensterteilung nicht rechtzeitig in der gesetzlichen Form vorgesorgt hat.

Aus dem Kollektivvertrag **entfernt** wurde auch die dem Arbeitszeitgesetz diametral widersprechende Bestimmung in Abs. (7), wonach die **Arbeitszeit** eines angestellten Apothekers inkl. Bereitschaftsdiensten **bis zu 168 Stunden pro Woche** (also durchgehend, von Sonntag 0:00 Uhr bis Montag 0:00 Uhr der darauffolgenden Woche) betragen kann.

Dieser Bereich wird die Kollektivvertragspartner noch beschäftigen, da die für die Geltung erforderliche Umsetzung des im Jahre 2000 (!) in Kraft getretenen § 19a AZG bezüglich der Höchstarbeitszeitgrenzen und deren Ausdehnung im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten bis heute nicht erfolgt ist.

**Artikel VI Abgeltung von Mehr- und Überstunden sowie von Bereitschaftsdiensten**

Schon die Überschrift ist differenzierter als bisher und vermeidet die bisherige Bezeichnung „Mehrdienstleistungen“, die nicht der Begriffsstruktur des Arbeitszeitrechtes entspricht.

Absatz (1) enthält die von Juristen und sonstigen Anwendern bisher schmerzlich vermissten **Begriffsbestimmungen**, die aber hoffentlich auch den betroffenen Dienstgebern und Dienstnehmern das Verständnis der Bestimmungen des Kollektivvertrages erleichtern werden.

Absatz (1)	Neuer Text
lit. a) aa)	<b>Vollarbeit</b> sind alle Arbeitszeiten außer Bereitschaftsdiensten gem. lit. bb), unabhängig davon, ob sie bei geöffneter oder geschlossener Apotheke geleistet werden.
lit. a) bb)	<b>Bereitschaftsdienste</b> im Sinne des Kollektivvertrages sind die Arbeitszeiten, die während der aufgrund behördlicher Einteilung zur Dienstbereitschaft (§ 8 Apothekengesetz) entstehenden zusätzlichen Dienstzeiten einer öffentlichen Apotheke geleistet werden, wenn die Apotheke für den Kundenverkehr geschlossen ist und nur die von außen anfallenden Arbeiten verrichtet werden.
lit. b) aa)	<b>Mehrarbeit</b> (§ 19d Abs. (3) AZG <sup>3</sup> ) liegt vor, wenn Teilzeitarbeitende (Teildienstleistende) das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Dienstausmaß) überschreiten und keine Überstundenarbeit im Sinne von bb) vorliegt.

2) § 4 Abs. (7) AZG lautet: Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gem. Abs. (4) und (6) eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

3) § 19d Abs. (3) AZG enthält keine Definition für Mehrarbeit, geregelt sind die Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Erbringung von Mehrarbeit.

lit. b) bb)	<b>Überstundenarbeit</b> liegt vor, wenn die Grenzen der Normalarbeitszeit gem. Art. IV Abs. (2) und (3) überschritten werden.
-------------	--

In den lit. a) und b) sind jeweils in aa) und bb)) begriffliche Gegensatzpaare definiert: einerseits **Vollarbeit – Bereitschaftsdienst**, andererseits **Mehrarbeit – Überstunden**. Dabei werden die Begriffe des AZG verwendet und zum besseren Verständnis (in Klammer) mit dem branchenüblichen Sprachgebrauch ergänzt. Der Kollektivvertrag soll künftig für branchenfremde Leser (u.a. die Gerichte) und die in der täglichen Praxis betroffenen Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen verständlich und lesbar sein.

*Exkurs 3:*

*Eine Anmerkung sei gestattet: Die Autorin dieses Beitrages darf sich – als für die Textierung der vorliegenden neuen Bestimmungen verantwortlich zeichnende Juristin – bei den juristischen Laien dafür entschuldigen, dass der Text Mehrfachunterteilungen und darauf Bezug nehmende Zitierungen enthält. Es ist mir bewusst, dass die Lesbarkeit für den Laien dadurch leidet. Ich ersuche um Verständnis, dass gewisse Strukturen in einem auch für die Rechtsprechung gedachten Regelungstext unvermeidbar sind. Dafür hoffe ich, den angestellten und selbständigen ApothekerInnen mit diesem Kommentar entsprechend durch den Paragraphenschungel durchzuhelfen.*

Die Gegensatzpaare sind so gewählt wie vorliegend, weil sich an die jeweilige Unterscheidung je nach begrifflicher Zuordnung eine **unterschiedliche Entlohnungsfolge** knüpft.

Absatz (2) enthält die in Formulierung und Zitierung angepasste Bestimmung für die Abgeltung von Mehr- und Überstunden, sowie eines Großteiles der Bereitschaftsdienste alleinarbeitender Apothekenleiter durch die in Art. XII geregelte **Belastungszulage**, die bei den weiteren Kollektivvertragsverhandlungen auch zu thematisieren sein wird.

Absatz (2)	Neuer Text
	Bei alleinarbeitenden Apothekenleitern oder deren Stellvertretern werden Überstunden in Vollarbeit (Abs. (1) lit. a) aa) und lit. b) bb)) und Bereitschaftsdienste gem. Abs. (1) lit. a) bb), bis auf die Hälfte der für den Apothekenbetrieb insgesamt anfallenden Bereitschaftsdienste während der Nacht durch die Belastungszulage (Art. XII Abs. (6)) abgegolten.

Mit der Zwischenüberschrift „**Grundstundenlohn und Zuschläge für Vollarbeit**“ wird der Abschnitt über die Entlohnungsregeln für Vollarbeitsstunden in Abs. (3) und (4) eingeleitet.

Absatz (3) enthält „**Berechnungsgrundlagen für Grundstunden und Zuschläge**“

Die gute Nachricht: Wir haben endlich einen **begünstigenden Teiler** für die Errechnung einer **Grundstunde** mit **1/160tel des Volldienstgehaltes** ausverhandelt. Die schlechte Nachricht: Diese höhere Grundstunde wird nur im Bereich der einen **Volldienst überschreitenden**, und damit nicht bei der Gehaltskasse gemeldeten, Stunden wirksam. Die mit 1/160tel berechnete Grundstunde ist aber auch **Berechnungsbasis**, wenn grundsätzlich **meldepflichtige Mehrstunden nicht** bei der Gehaltskasse **gemeldet** werden und für die **Berechnung aller Zu-**

**schläge**, die ja auch nicht über die Gehaltskasse abzuwickeln, sondern vom Dienstgeber direkt zu bezahlen sind.

Absatz (3)	Neuer Text
lit. a)	Regelmäßige Vollarbeit über dem zeitlichen Ausmaß des zuletzt gemeldeten Teildienstes ist <b>bis zu Erreichung des Volldienstausmaßes</b> durch <b>Höhermeldung</b> bei der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich auszugleichen. Ergeben sich bei Berechnung des Teildienstes Bruchteile von Zehnteln, so ist der Umfang des Teildienstes mit einer der Dienstzeit jeweils nächstkommenden höheren Zahl vom vollen Zehntel des normalen Monatsvolldienstes, jedoch nicht unter 2/10 zu bemessen (§ 15 Abs. (4) Gehaltskassengesetz). Der <b>Grundstundenlohn</b> für bei der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich <b>gemeldete</b> Vollarbeit gem. Abs. (1) lit. a) aa) und b) beträgt <b>1/172</b> des auf einen Volldienst hochgerechneten Individualgehaltes.
lit. b)	Der <b>Grundstundenlohn</b> für <b>nicht</b> bei der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich <b>gemeldete Vollarbeit</b> gem. Abs. (1) lit. a) aa) und lit. b) beträgt <b>1/160</b> des auf einen Volldienst hochgerechneten Individualgehaltes.
lit. c)	Der Teiler für die <b>Zuschläge</b> zu Grundstunden gem. lit. a) und b) beträgt <b>1/160</b> des auf einen Volldienst hochgerechneten Individualgehaltes.

Der – zugegebenermaßen etwas sperrige – Text der lit. a) entstammt 1:1 dem Gehaltskassengesetz. Kurz gesagt, heißt diese Bestimmung nichts anderes, als dass **Apothekerarbeitsstunden immer bei der Gehaltskasse zu melden** sind, bis für den Dienstnehmer **insgesamt ein Volldienstausmaß** erreicht ist (Meldepflicht). Dabei ist die **Untergrenze** eine Meldung im **2/10 Dienstaussmaß**. Ergeben die zu meldenden Stunden kein ganzes Zehntel, so ist auf das nächst höhere Zehntel aufgerundet zu melden.

Die Aussage, dass der Teiler für die Ermittlung des Wertes einer solchen bei der Gehaltskasse gemeldeten Stunde **1/172tel** des Volldienstgehaltes beträgt, ist keine Berechnungsvorschrift, sondern die **notwendige mathematische Folge** aus dem Umstand, das der **Gehaltskassenmonat** für die Berechnung des Gehaltes einheitlich und **fix mit 30 Tagen** gerechnet wird. Dies entspricht 4,3 Wochen/Monat und ergibt für 40 Stunden eben 172 Stunden im Monat. Der vom Apothekerverband bisher argumentierte Teiler von 173, der sich aus der Rechnung mit 4,33 Wochen pro Monat ergibt (und aus der bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmung, dass die Dienstverpflichtung pro Zehntel und Monat 17,3 Stunden beträgt – Art. VII Abs. (2) alt), gehört nun definitiv der Vergangenheit an. Diesbezügliche Streitfragen sind mit der jetzigen Regelung bereinigt.

Damit hat die **lit. a)** letztlich **keinen eigenständigen Regelungsinhalt**, sondern gibt lediglich die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergebenden zwingenden rechnerischen Folgen daraus wieder.

Damit kann der **günstigere Teiler nur** insoweit greifen, als **keine Meldung bei der Gehaltskasse** erfolgt. Dies wird in lit. b) und c) ausdrücklich geregelt.



Absatz (4) regelt die Anwendungsfälle und die Höhe der Zuschläge.

Absatz (4)	Neuer Text
lit. a)	Für <b>Mehrarbeit</b> gem. Abs. (1) lit b) aa) gebührt <b>kein Mehrarbeitszuschlag</b> (§ 19d Abs. (3a) i.V.m. Abs. (3f) AZG <sup>4)</sup> )
lit. b)	Bei Überschreitung der Grenzen der Normalarbeitszeit gem. Art. IV Abs. (2) und (3) gebührt für Überstunden gem. Abs. (1) lit. b) bb)
aa)	<b>werktags von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr</b> ein Überstundenzuschlag von <b>50%</b>
bb)	<b>sonn- und feiertags und in der Nacht von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr</b> ein Überstundenzuschlag von <b>100%</b>
lit. c)	Für Arbeitszeiten <b>außerhalb</b> der in Art. IV Abs. (2) lit. a) <b>definierten Zeiten</b> , die keine Überstunden i.S. des Abs. (1) lit. b) bb) sind, gebührt
aa)	<b>werktags von 6:00 Uhr bis 7:30 Uhr und 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr</b> ein Lagezuschlag von <b>50%</b>
bb)	<b>sonn- und feiertags und in der Nacht von 20:00 bis 6:00 Uhr</b> ein Lagezuschlag von <b>100%</b>
cc)	den an den <b>verkaufsoffenen Samstagen</b> in der Zeit von <b>12:00 bis maximal 18:00 Uhr</b> arbeitenden Fachkräften, wenn die Apotheke an diesen Samstagen nachmittags offen hält, ein Lagezuschlag von <b>75%</b> des Grundstundenlohnes je Arbeitsstunde
dd)	den an einem <b>verkaufsoffenen 8. Dezember</b> arbeitenden Fachkräften neben der ungeschmälernten Entgeltfortzahlung für das gemeldete Dienstausschlagmaß pro gearbeiteter Stunde die Grundstunde gem. Abs. (3) lit. b) und der Zuschlag gem. bb).
	Erfüllt eine Arbeitsstunde die Voraussetzungen für mehr als einen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Zuschlag, gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag. Bei gleich hohen Zuschlägen gebührt ein allfälliger Überstundenzuschlag vor einem Lagezuschlag. Eine <b>Kumulierung von Zuschlägen findet nicht statt.</b>

Bitte lassen Sie sich nicht von den vielen Verweisen auf andere Bestimmungen beirren, die aus legislativen Gründen nicht vermeidbar waren! Der für Sie wichtige Kern der Bestimmungen lässt sich weitgehend auch ohne die jeweilige zitierte Bestimmung nachzuschlagen verstehen:

Zu lit. a): Seit 2008 gibt das AZG unter gewissen Umständen für Mehrarbeit einen **25%igen Lagezuschlag**. Die gesetzlichen Bestimmungen sind allerdings nicht so klar, dass in allen Fällen unstrittig ist, ob der Zuschlag zusteht oder nicht. Auch die Führung der Aufzeichnungen und deren Auswertung haben oft zu Problemen geführt. Nach unseren Erfahrungen wurde dieser Zuschlag **in der Praxis** bisher auch nur **höchst selten bezahlt**. Daher wurde – im Rahmen des Gesamtpaketes – von der Ermächtigung des Kollektivvertrages Gebrauch gemacht, diesen Zuschlag abzubedingen.

4) § 19d Abs. (3a) AZG lautet: Für Mehrarbeitsstunden gem. Abs. (3) gebührt ein Zuschlag von 25%.  
§ 19d Abs. (3f) AZG lautet: der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. (3a) bis (3e) zulassen.

Zu lit. b): diese Bestimmung setzt in aa) den Zeitraum fest, in dem – in Abgrenzung zum rein kollektivvertraglichen 100%igen – der **50%ige Überstundenzuschlag** des AZG gebührt – werktags (Montag bis Samstag) von 6:00-20:00 Uhr.

In der restlichen Zeit – also 20:00-6:00 Uhr und sonn- und feiertags rund um die Uhr – gebührt gem. bb) ein **100%iger Zuschlag**.

Voraussetzung ist, dass es sich um eine **echte Überstunde** im Sinne des AZG handelt, also entweder **8 Stunden täglich oder 40 Stunden wöchentlich** überschritten werden, oder die Grenzen der Normalarbeitszeit, die sich aus einer anderen, (gesetzlich bzw. kollektivvertraglich erlaubten) Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Es ist also zur Beurteilung der Zuschlagspflicht erforderlich zu wissen, ob es eine **Durchrechnungsvereinbarung** gibt, wie sie der Kollektivvertrag jetzt neu vorsieht, oder (siehe oben Exkurs 1) eine **Vier-Tage-Woche Vereinbarung mit bis zu 10 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag**. Auch das **Einarbeiten** von Feiertagen (kommt nach unseren Erfahrungen nicht wirklich vor) oder die **9. Stunde durch regelmäßige Verkürzung der Arbeitszeit** an einem Tag und Verteilung auf die andern Wochentage zur Erreichung einer längeren geschlossenen Freizeit müssen geprüft werden.

Zu lit. c): Diese Bestimmung stellt klar, dass Zuschläge auch dann zustehen, wenn es sich im Sinne von lit. b) und dem AZG nicht um Überstunden wegen der Überschreitung irgendwelcher Normalarbeitszeitgrenzen handelt. Die Zuschläge stehen diesfalls wegen der Zeitlage zu (**Lagezuschlag**), und zwar **werktags** in der Früh **vor 7:30 Uhr** und am Abend **nach 18:30 Uhr**, wobei auch hier zwischen dem **50%igen Zuschlag** für „Tagesarbeitsstunden“ (aa) und dem **100%igen** in der Nacht von **20:00 Uhr bis 6:00 Uhr**, sowie an **Sonn- und Feiertagen** (bb) unterschieden wird.

Bei Arbeitsstunden, die wegen der Zeitlage zuschlagspflichtig sind, muss für die Frage, ob ein Zuschlag zusteht, die komplizierte Prüfung, wie zu lit. b) geschildert, nicht erfolgen. Für die Beurteilung der Frage der Steuerfreiheit kann es aber wiederum notwendig sein, zu prüfen, ob es sich nicht auch um eine echte Überstunde handelt, da reine **Lagezuschläge nicht steuerfrei** sind.

cc) enthält den schon bisher geltenden **75%igen Zuschlag** für Arbeitszeiten am **Samstagnachmittag bei verkaufsoffener Apotheke**.

dd) stellt klar, dass am **8. Dezember** (eine Fußnote erweitert dies auf alle gesetzlichen Feiertage), wenn offen gehalten wird, zusätzlich zum Bezug aufgrund der Meldung (Entgeltfortzahlung für Feiertag) als Bezahlung für die Arbeit am Feiertag Individuallohngrundstunde (Stundenteiler 1/160!) und 100% Zuschlag (Stundenteiler 1/160) zustehen, also jede Arbeitsstunde letztlich mit **mehr als 300% zu bezahlen** ist.

**Bereinigt** wird letztlich auch die **jahrelange Streitfrage**, ob der **Lagezuschlag zusätzlich zum Überstundenzuschlag** zusteht (Stichwort Einkaufssamstage vor Weihnachten). Auch hier haben unsere Mitglieder erfahrungsgemäß die doppelten Zuschläge regelmäßig nicht erhalten, was einen Verzicht darauf im Rahmen des Gesamtpaketes verkraftbar erscheinen ließ. Es steht nunmehr **immer der höhere Zuschlag** zu, bei **gleich hohen Zuschlägen** geht der **Überstundenzuschlag** dem Lagezuschlag vor, was steuerlich von Vorteil ist.

Die Absätze (5) – (8) enthalten die **Bereitschaftsdienstentlohnung**.

Absatz (5) regelt die Entlohnung der **Bereitschaftsdienste am Tage**, und zwar Grundlohn und Zuschlag.

Absatz (5)	Neuer Text
lit. a)	Der <b>Grundstundenlohn</b> für Bereitschaftsdienste am Tage und während der Essenspausen – soweit nicht Zeitausgleich gem. Art. IV Abs. (13) gewährt wird – beträgt <b>1/160<sup>5</sup></b> der für pharmazeutische Fachkräfte im Volldienst zu entrichtenden <b>Gehaltskassenumlage</b> .
lit. b)	Für Bereitschaftsdienste am Tag bzw. während der Essenspausen gebührt, soweit nicht Zeitausgleich nach Art. IV Abs. (13) bzw. Art. V Abs. (4) gewährt wird, ein <b>Zuschlag von 50%</b> zum Grundstundenlohn gem. lit. a).

Es wird nunmehr auch im Text klargestellt, dass die **Umlagen Grundstunde nur für** die Entlohnung der **Bereitschaftsdienste** heranzuziehen ist, weiters wurde der Begriff „Ersatzruhe“ durch „Zeitausgleich“ ersetzt (s.o. Art. IV). Die Umlagen Grundstunde errechnet sich mit dem um **5% erhöhten 1/160tel der Gehaltskassenumlage**.

Absatz (6) regelt die Entlohnung der **Bereitschaftsdienste während der Nacht, Grundlohn, Zuschlag und regelmäßige Valorisierung**, und enthält außerdem eine Übergangsbestimmung, da die Anpassung der Beträge stufenweise von 2013 bis 2015 über 3 Jahre erfolgt, aber bereits jetzt zur Gänze aus verhandelt wurde:

Absatz (6)	Neuer Text
lit. a)	Für Bereitschaftsdienste während der Nacht (während der Sperrzeiten; in der Regel von 18:00 bis 8:00 Uhr) gebührt eine <b>Grundentlohnung</b> in der Höhe von <b>97 €</b> .
lit. b)	Für die Arbeitszeit von 19:00 bis 7:00 Uhr gebührt zusätzlich ein <b>Nachtarbeitszuschlag</b> in der Höhe von <b>83 €</b> .
lit. c)	Ab <b>01.01. 2016</b> werden die Beträge gem. lit. a) und b) jährlich mit dem <b>Durchschnitt</b> der im Oktober des Referenzjahres von <b>WIFO</b> und <b>IHS</b> prognostizierten <b>Jahresinflationsrate</b> für das der Anhebung vorhergehende Kalenderjahr valorisiert.
Übergangsbestimmung	Für Nachtdienste im Turnus I bis III gelten die Beträge gem. lit. a) und b) ab 01.01.2015
	Im Jahr 2013 beträgt die Grundentlohnung € 90,00 der Nachtarbeitszuschlag € 77,00 (in Summe € 167,00)
	Im Jahr 2014 beträgt die Grundentlohnung € 93,50 der Nachtarbeitszuschlag € 80,50 (in Summe € 174,00)

Seit Jahren sind wir bestrebt, die **Entlohnung der Nachtdienste zu verbessern**. Insbesondere seit die Finanz die Steuerfreiheit der „Nachtarbeitszuschläge“ nicht mehr akzeptiert hat und die-

se in eine steuerpflichtige Grundentlohnung und einen steuerfreien Zuschlag geteilt werden mussten, ist der verbleibende Nettobetrag in nicht akzeptabler Weise gesunken.

Außerdem sind die pauschalen Nachtarbeitsentlohnungen je nach Turnus unterschiedlich hoch (über die historischen Hintergründe und die Entwicklung der Nachtdienstentlohnung lesen Sie in einer der nächsten Ausgaben der ÖAZ).

Das neue Konzept sieht die **pauschale Entlohnung als Abgeltung des Freizeitverlustes**, der durch die zwangsweise Anwesenheit der diensthabenden Apothekerin in der Apotheke, um dort „jederzeit ihre Tätigkeit aufnehmen zu können, wenn ein Kunde den Bereitschaftsdienst in Anspruch nimmt“, entsteht (**Bereitschaftspauschale**).

Die **Abgeltung** der einzelnen **tatsächlichen Arbeitseinsätze** soll dann durch die **Inanspruchnahmegebühren** erfolgen, dazu genauer siehe unten.

Damit soll eine **leistungsgerechte Entlohnung** erreicht werden: Wer im Nachtdienst mehr zu tun hat, soll auch mehr verdienen.

Die **Pauschalentlohnung** wird daher **über 3 Jahre** (Übergangsbestimmung) **schrittweise** auf die dzt. für Turnus VI+ geltenden Beträge für Grundlohn und Zuschlag (lit. a) und b)) **angehoben**, die dann **ab 2015 für alle**, turnusunabhängig in gleicher Höhe zustehen, und **ab 2016 jährlich** derart **valorisiert** werden, dass kein Reallohnverlust entstehen kann, also die **Inflation** abgegolten wird (lit. c).

Absatz (7) regelt die Halbierung der Entlohnung, wenn der Bereitschaftsdienst im Fall einer Dauerdienstbereitschaft ohne dauernde Anwesenheit – **Rufbereitschaft** – der diensthabenden Apothekerin in der Apotheke verrichtet wird. Für Turnus II Apotheken gilt diese Verringerung in der Abgeltung nicht!

Absatz (7)	Neuer Text
	Ist für die Leistung der Bereitschaftsdienste gem. § 8 Abs. (3) Apothekengesetz die Anwesenheit im Betrieb nicht erforderlich, so gebührt die Hälfte des in den vorstehenden Bestimmungen vorgesehenen Zeitausgleichs oder der gesonderten Entlohnung. Im Falle der Leistung der Ruferreichbarkeit im Wechseldienst gebührt volle Abgeltung.

Absatz (8) enthält die Regelungen für die **Inanspruchnahmegebühren**, die in unterschiedlicher Höhe einerseits für den Bereitschaftsdienst bei Tage als auch andererseits während der Nacht zustehen.

Absatz (8)	Neuer Text
	Für jede Inanspruchnahme während eines Bereitschaftsdienstes gebühren dem diensthabenden Apotheker zusätzlich zu den Entlohnungen gem. Abs. (2), (5) bis (7) ab 01.01.2014
lit. a)	pro Inanspruchnahme von <b>20:00–8:00 Uhr ein Grundlohn</b> von € 2,35 und ein <b>Zuschlag</b> von € 2,35
lit. b)	pro Inanspruchnahme ein <b>Grundlohn</b> von € 1,15 und ein <b>Zuschlag</b> von € 1,15

5) 1/160 + 5% gem. kollektivvertraglicher Vereinbarung vom 17.12.1998



aa)	<b>werktags von 18:00–20:00 Uhr</b>	
bb)	<b>samstags zusätzlich von 12:00–18:00 Uhr</b>	
cc)	<b>sonn- und feiertags von 8:00–20:00 Uhr</b>	
lit c)	Die Beträge gem. lit. a) und b) werden <b>ab 01.01.2015</b> jährlich mit dem Prozentsatz <b>valorisiert</b> , mit dem das aus Schemabezug und Ausgleichszulage bestehende Grundgehalt durchschnittlich steigt. Dazu wird der Durchschnitt aus den Beträgen für alle Gehaltsstufen errechnet.	
Über- gangsbe- stimmung	Für 2013 lautet der Betrag gem. lit. a)	€ 2,00 Grundlohn
		€ 2,00 Zuschlag
	gem. lit. b)	€ 0,90 Grundlohn
		€ 0,85 Zuschlag
	Der diensthabende Apotheker hat über die Inanspruchnahmen am Tag und während der Nacht Aufzeichnungen zu führen und dem Dienstgeber zu übergeben.	

Ganz wichtig: Es darf an dieser Stelle nochmals betont werden, dass die **Inanspruchnahmegebühren nichts mit den Nacht-taxen zu tun** haben, die die diensthabenden Apothekerinnen vom Kunden zu den in der Arzneitaxverordnung geregelten Zeiten einheben. Dabei handelt es sich um einen für den Dienstgeber kassierten Teil des Verkaufspreises, inkl. Umsatzsteuer. Die **Inanspruchnahmegebühren** hingegen sind die **Entlohnung**, die der diensthabenden Apothekerin für die tatsächliche Inanspruchnahme im Bereitschaftsdienst durch die Kunden **vom Dienstgeber** über die Gehaltsabrechnung zu bezahlen ist.

Auch die Inanspruchnahmegebühren werden in 2 Stufen erhöht – in der Nacht von € 3,50 (2012) über € 4,00 (Übergangsbestimmung 2013) auf € 4,70 (ab 2014 – lit. a)), am Tage von € 1,40 (2012) über € 1,75 (Übergangsbestimmung 2013) auf € 2,30 (ab 2014 – lit. b)) – und in der Folge ab 2015 jährlich valorisiert, wobei – da es sich um echte Arbeitsentlohnung handelt – bei der **Valorisierung** auch ein **Reallohnzuwachs** abgebildet wird: **So wie das übrige Gehalt** steigt, wachsen auch die Inanspruchnahmegebühren.

Völlig **neu** und lange schon überfällig sind die **Inanspruchnahmegebühren am Samstagnachmittag** (lit. b) bb)). Damit ist die unerträgliche Ungleichbehandlung der am Samstag Bereitschaftsdienst verrichtenden Kolleginnen im Vergleich zu den am Sonntag arbeitenden endlich beseitigt.

Die **Absätze (9) bis (11)** enthalten die **sonstigen Bestimmungen** zur Entlohnung von **Mehrarbeit und Bereitschaftsdiensten**:

	Neuer Text
Absatz (9)	Die <b>Abgeltung</b> von Mehr-, Überstunden und Bereitschaftsdiensten ist monatlich, <b>spätestens im Folgemonat</b> , durchzuführen.

Absatz (10)	Ansprüche auf Mehr-, Überstunden und Bereitschaftsdienstentgelt und Zeitausgleich müssen durch den Dienstnehmer binnen <b>6 Monaten nach dem Tag der Leistung</b> geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Wurde eine Durchrechnung gem. Art. IV Abs. (3) vereinbart, so tritt der <b>Verfall</b> von Entgelt- und Zeitausgleichsansprüchen erst 6 Monate <b>nach Ende des Durchrechnungszeitraumes</b> ein.
Absatz (11)	Wird eine <b>Mehrdienstleistungspauschale</b> vereinbart, so hat, falls in diesem Kollektivvertrag keine andere Regelung getroffen wurde, für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie mindestens der <b>kollektivvertraglichen Abgeltung der durchschnittlichen Einzelleistungen</b> zu entsprechen haben, wobei die Zuschläge gem. Abs. (4) bis (6) ebenfalls einzurechnen sind.

Die Bezahlung von Mehrarbeit hat grundsätzlich am Ende des Monats der Leistung zu erfolgen (Fälligkeit). Oft werden aber die erst gegen Ende eines Monats erbrachten Leistungen nicht mehr in der Abrechnung erfasst, da diese bereits entsprechend früher erstellt wird. Dann sind diese Leistungen jedenfalls im Folgemonat abzurechnen (Abs. (9)).

In diesen Absätzen wurden hauptsächlich die alten Begriffe „**Mehrdienstleistungen**“ und „**Ersatzruhezeiten**“ durch „**Mehr-Überstunden und Bereitschaftsdienste**“ bzw. „**Einzelleistungen**“ sowie „**Zeitausgleich**“ ersetzt.

Die Einführung des Durchrechnungsmodells verlangt darüber hinaus eine **modifizierte Verfallsbestimmung** (Abs. (10)). Wichtig aus Dienstnehmersicht ist, dass die genannten Leistungen in entsprechend kurzen Abständen nach der Leistung – möglichst schriftlich – als noch zur Entlohnung offen dem Dienstgeber zur Abzeichnung vorgelegt werden. Verabsäumen Sie dies, können Sie den Entlohnungsanspruch nicht mehr realisieren. Haben Sie den Verfall erfolgreich ausgeschlossen, ist zu beachten, dass **3 Jahre nach Fälligkeit die Verjährung** eintritt, die nur durch rechtzeitige Klage bei Gericht verhindert werden kann. Im Falle einer Durchrechnungsvereinbarung müssen Sie die Geltendmachung der aus der Durchrechnung zur Abgeltung offenen Stunden innerhalb von 6 Monaten ab Ende des Durchrechnungszeitraumes vornehmen.

**Art. VII Teildienste und Änderungen des Dienstaussesmaßes**

Absatz (2) wurde harmonisierend dahingehend an die Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes angepasst, dass die Dienstverpflichtung pro Zehntel und Monat nicht mehr 17,3 sondern 17,2 Stunden beträgt.

Art. VII	Neuer Text
Abs. (2)	Ein Teildienst von einem Zehntel entspricht einem regelmäßigen Tagdienst von vier Stunden in der Woche oder einem monatlichen Dienstaussesmaß von <b>17,2 Stunden</b> , aufgerundet auf halbe Stunden vermehrt um höchstens die gemäß Art. IV Abs. (9) anfallenden Bereitschaftsdienste.



**Art. XIV Besondere Bestimmungen für Aspiranten**

Absätze (1) und (3) lauten neu:

Art. XIV	Neuer Text
Absatz (1)	Der Dienstgeber hat den Aspiranten während der für die Teilnahme an Aspirantenkursen und gleichwertigen der Ausbildung förderlichen Veranstaltungen der Österreichischen Apothekerkammer notwendigen Zeit ohne Anrechnung auf die Freizeit und ohne Schmälerung des Entgeltes dienstfrei zu stellen. Der Besuch des <b>Aspirantenkurses ist Arbeitszeit</b> . Findet der Aspirantenkurs an einem freien Halbtage des Arbeitnehmers statt, hat er Anspruch auf <b>Zeitausgleich</b> im Verhältnis 1:1 zu der aufgewendeten Zeit.
Absatz (3)	Aspiranten sind zur Erbringung von Überstunden und Bereitschaftsdiensten nicht verpflichtet. Sie können jedoch zur Leistung von höchstens der Hälfte der an Sonn- und Feiertagen anfallenden Bereitschaftsdienste unter Aufsicht eines vertretungsberechtigten Apothekers herangezogen werden, wobei Zeitausgleich gem. Art. IV Abs. (13) zu gewähren ist.

Eine für die Aspiranten wichtige Klarstellung ist erfolgt: Insbesondere seit die Ausbildung auch auf 2 Jahre aufgeteilt im 5/10 Dienstausschuss absolviert werden kann, hat es häufiger Fälle gegeben, in denen der **Aspirantenkurs auf einen dienstfreien Tag** gefallen ist. Mit der jetzigen Regelung ist klar, dass der Besuch des **Aspirantenkurses Arbeitszeit** im Rahmen des Ausbildungsdienstverhältnisses ist und dafür **Zeitausgleich im Verhältnis 1:1** zusteht.

In Absatz (3) haben die neuen Begriffe Einzug gehalten: Der Begriff „Mehrdienstleistungen“ wurde durch „Überstunden und Bereitschaftsdienste“ ersetzt, auch die „Ersatzruhezeiten“ sind, wie im übrigen Kollektivvertrag, dem „Zeitausgleich“ gewichen.

**Neues Formular für Ihre Aufzeichnungen**

Die neuen Bestimmungen – insbesondere die Durchrechnung – verlangen eine noch genauere Aufzeichnung Ihrer geleisteten Stunden als bisher. Damit Sie über Ihre finanziellen und Freizeitansprüche den Überblick behalten und für uns die Voraussetzungen schaffen, Ihnen bei der Auswertung Ihrer Aufzeichnungen zu helfen, haben wir, speziell für unsere Mitglieder, ein Formular entworfen (das im Rahmen dieses Beitrages als ausgefülltes Musterbeispiel abgedruckt ist), in das alle für die **Entlohnung von Mehrarbeit** im weitesten Sinn und die **Verwaltung von Freizeitansprüchen** (Urlaub und Zeitausgleich) und deren Konsum erforderlichen Angaben eingetragen werden können. **Wir empfehlen Ihnen, dieses Formular den Hinweisen entsprechend zu benutzen.** Mit dieser Unterlage geben Sie uns die Möglichkeit, Berechnungen für Sie anstellen zu können. Die Erfahrung zeigt, dass die Auswertung der Aufzeichnungen vieler unserer Mitglieder gar nicht oder nur sehr schwer möglich ist. Geben Sie daher sich und uns eine Chance und verwenden Sie unser Formular. Sie können es auf der Website [www.vaaoe.at](http://www.vaaoe.at) im Mitgliederbereich herunterladen und abspeichern oder ausdrucken.

Es ist in erster Linie zum Ausfüllen am Bildschirm gedacht, kann aber auch ausgedruckt und mit farbigen Stiften befüllt werden.

Am einfachsten ist es, das Formular auf Ihrem PC zu verwalten und – wenn Sie unsere Hilfe zur Auswertung in Anspruch nehmen – uns auch per E-Mail zukommen zu lassen. Alle, die es „händisch“ ausfüllen wollen, brauchen Stifte in den entsprechenden Farben, mit denen Sie die entsprechenden Kästchen exakt ausfüllen und uns eine Farbkopie übermitteln müssen (Faxübermittlung jedenfalls ausgeschlossen!).

Wir ersuchen Sie auch, uns durch Ihre Rückmeldungen bei einer allfälligen Verbesserung des Formulars für Sie als Anwender zu helfen. Wenn etwas nicht ganz verständlich ist oder Ihnen etwas zu fehlen scheint – melden Sie sich bitte!

Durch die Verwendung unseres Formulars und das vollständige Ausfüllen aller angegebenen Punkte schaffen Sie die Grundlage dafür, dass wir Ihnen bei der Ermittlung Ihrer Ansprüche (offener Urlaub, offene Gutstunden, Nachtdienste, Überstundenzuschläge, Zeitausgleichskonsum, Inanspruchnahmegebühren) bestmöglich behilflich sein können.

Bei Fragen zum Kollektivvertrag und allen anderen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Themen steht Ihnen das JuristInnenteam des VAAÖ gerne Montag bis Freitag von 8.30 Uhr bis 16.00 Uhr unter der Tel.Nr.: 01/404 14-411 oder per E-Mail: [rechtsberatung@vaaoe.at](mailto:rechtsberatung@vaaoe.at) zur Verfügung.



BEITRAG VON DR. VERA MOCZARSKI



### ARBEITSZEITAUFEICHNUNGEN

Jede Stunde ist in 4 Kästchen = 4x 1/4 Stunde unterteilt  
 Markieren Sie die Kästchen je nach Art der Arbeitsleistung / des Freizeitkonsums in den unten angeführten Farben  
 Wenn die Abendessenspause (Tag- und Nachtdienst schließen unmittelbar aneinander an) nicht konsumiert werden konnte, kennzeichnen Sie das Kästchen zusätzlich mit einem x  
 Auch den Nachtdienst machen Sie mit einem x kenntlich  
 Reguläre Dienstzeit aufgrund Diensterteilung blau  
 Bereitschaftsdienste gelb  
 Mehr- beziehungsweise Überstunden rot  
 Zeitausgleich grün (ersetzen Sie die ansonsten in blau gekennzeichneten Felder in dem Ausmaß durch die Farbe grün, als Sie nach der Diensterteilung Arbeitszeit durch Zeitausgleich versäumen)  
 Urlaub pink (ersetzen Sie die ansonsten in blau gekennzeichneten Felder in dem Ausmaß durch die Farbe pink, als Sie nach der Diensterteilung Arbeitszeit durch Urlaub versäumen)  
 Freizeit weiß  
 Feiertage grau

<sup>1</sup> Offener Resturlaub vom Vorjahr (es gilt immer der älteste Urlaub als verbraucht)  
<sup>2</sup> Tragen Sie die (wochenweise wechselnde) Diensterteilung ein (1, 2, 3, 4)  
<sup>3</sup> Die am Ende des letzten DZ mit dem Dienstgeber festgestellten übertragungsfähigen Zeitguthaben gem. Art. IV Abs. (3) lit. b) 2. Unterabsatz Kollektivvertrag  
<sup>4</sup> Tragen Sie oberhalb der Kalenderdaten die im jeweiligen Monat darauf fallenden Wochentage ein.  
<sup>5</sup> markieren Sie hier den Beginn der oben angeführten Wochen (Woche 1, 2, 3, 4)

Name	Mag. Mustermann						
Monat / Jahr	Jänner 2013						
Beginn Urlaubsjahr (UJ)	01.09.						
Urlaubsübertrag <sup>1</sup>	5,5 Arbeitstage						
Dienstausmaß (in Zehnteln)	7/10						
Diensterteilung <sup>2</sup>	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	
Woche 1	8-13	14-18.30	8-14	13-19	9-13	14-18	8-12
Woche 2	8-13		8-14	13-19	9-14.30		
Woche 3							
Woche 4							
Durchrechnungszeitraum (DZ) von - bis	01.01. - 01.07.2013						
Übertrag <sup>3</sup> (max. 20 Stunden)							
Bereitschaftsdienstturnus	IX						

Wochentag <sup>4</sup>	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do									
Wochenanzählung <sup>5</sup>	1						2							1							2												
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
6																																	
7																																	
8																																	
9																																	
10																																	
11																																	
12																																	
13																																	
14																																	
15																																	
16																																	
17																																	
18																																	
19																																	
20																																	
21																																	
22																																	
AEP																																	
ND																																	

