



Österreichischer Apothekerverband  
Partner für eine sichere Zukunft

# Arbeitszeit in Apothekenbetrieben

## Vorwort

Ab 1.1.2018 gelten für Apotheken einige neue Vorschriften zur Arbeitszeit. Dies möchten wir zum Anlass nehmen, Ihnen in dieser kurzen Broschüre eine Übersicht über die wichtigsten Arbeitszeitbestimmungen zu geben.

Wir stellen Ihnen die wichtigsten Grundlagen zur Arbeitszeit und die speziellen Regelungen für Bereitschaftsdienste übersichtlich dar. Damit können Sie sich einen Überblick über das Thema Arbeitszeit (die Ausführungen sind sowohl für angestellte Apotheker, als auch für PKA und sonstige Apothekenmitarbeiter relevant) verschaffen.

Auf unserer Website [www.apothekerverband.at](http://www.apothekerverband.at) stehen die wichtigsten Vertragsmuster zur Arbeitszeit zum Download bereit. Natürlich senden wir Ihnen diese auch gerne per E-Mail zu.

Wir hoffen, Ihnen damit eine Hilfestellung bei Fragen zur Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Apothekenalltag zu geben.

Wenn Sie weitere Fragen haben, kontaktieren Sie uns einfach telefonisch, per E-Mail, oder vereinbaren Sie einen persönlichen Beratungstermin – wir sind gerne für Sie da.

Ihr Rechtsberatungsteam des Österreichischen Apothekerverbands

## Inhalt

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Einleitung .....   | 4  |
| 2 | Grundbegriffe.....   | 5  |
| 3 | Normalarbeitszeit und Überstunden .....                        | 6  |
|   | a. Grenzen der Normalarbeitszeit .....                         | 6  |
|   | b. Durchrechenbare Arbeitszeit .....                           | 8  |
|   | c. 4-Tage-Woche .....  | 10 |
|   | d. Entlohnung der Normalarbeitszeit.....                       | 10 |
|   | e. Überstundenarbeit.....                                      | 11 |
| 4 | Höchstgrenzen der Arbeitszeit und Ruhezeiten .....             | 11 |
|   | a. Höchstarbeitszeit.....                                      | 11 |
|   | b. Tägliche Ruhezeit.....                                      | 12 |
|   | c. Wöchentliche Ruhezeit .....                                 | 12 |
|   | d. Ruhepausen.....   | 13 |
| 5 | Bereitschaftsdienste .....                                     | 13 |
|   | a. Verlängerte Dienste.....                                    | 13 |
|   | b. Ruhezeitausgleich.....                                      | 14 |
|   | c. Ruferreichbarkeit.....                                      | 16 |
|   | d. Entlohnung des Bereitschaftsdienstes .....                  | 18 |
|   | e. Bereitschaftsdienst – Tipps und Tricks für die Praxis ..... | 20 |

## Übersicht Arbeitszeitbestimmungen

### 1 Einleitung

Die Arbeitszeit in der Apotheke kann nicht durch Dienstgeber und Dienstnehmer völlig frei vereinbart werden, sondern unterliegt unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die in Gesetzen (insbesondere dem Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz), Verordnungen und in den Kollektivverträgen geregelt sind.

Bei der Vereinbarung der jeweiligen Arbeitszeit mit einem Dienstnehmer sind zwei wesentliche Aspekte zu berücksichtigen, nämlich

- Ist die Arbeitszeit zulässig?
- und
- Wieviel „kostet“ die Arbeitszeit?

Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Aspekten ist wichtig, um nachzuvollziehen, in welchen Fällen Strafen aufgrund von Arbeitszeitverstößen drohen und in welchen Fällen die Arbeitszeiteinteilung zwar zulässig, aber allenfalls zu einer erheblichen, möglicherweise vermeidbaren finanziellen Belastung führt.

Der Themenbereich *Ist die Arbeitszeit zulässig?* behandelt die Frage, ob der Dienstnehmer überhaupt in diesem Ausmaß oder zu bestimmten Zeiten beschäftigt werden darf. Dazu gibt es verschiedene Regelungen über Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen.

Hinweis: Diese Bereiche sind nicht verhandelbar. Selbst wenn der Dienstnehmer selbst über das gesetzliche Höchstausmaß hinaus arbeiten möchte, droht Ihnen als Dienstgeber eine Verwaltungsstrafe, wenn Sie auf den Wunsch des Dienstnehmers eingehen!

Der zweite Themenbereich *Wieviel „kostet“ die Arbeitszeit?* behandelt die finanzielle Abgeltung der von den Dienstnehmern geleisteten Arbeitsstunden. Als Dienstgeber haben Sie das Interesse, dass erstens die im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitsstunden tatsächlich erbracht und zweitens teure Zuschläge wie Überstunden- und Lagezuschläge möglichst vermieden werden. Dies kann durch entsprechende Vereinbarungen und Dienstplangestaltung mit dem Dienstnehmer erreicht werden.

## 2 Grundbegriffe

Das Arbeitszeitrecht kennt besondere Begriffe, die im Folgenden erläutert werden.

**Arbeitszeit:** Das ist jene Zeit, zu der der Dienstnehmer dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht. Darunter fallen Arbeitsleistungen bei geöffneter oder geschlossener Apotheke und Bereitschaftsdienstzeiten, nicht jedoch Ruhepausen, Ruhezeiten oder bloße Rufbereitschaft.

**Höchstarbeitszeit:** Das sind die Höchstgrenzen für die Arbeitszeit, in deren Rahmen ein Dienstnehmer beschäftigt werden darf, ohne dass eine Unterbrechung durch eine tägliche oder wöchentliche Ruhezeit vorliegt.

**Normalarbeitszeit:** Das ist ein gesetzlich bzw. kollektivvertraglich definiertes Arbeitszeitausmaß. Werden die Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten, liegt Überstundenarbeit vor.

**Überstunden:** Überstunden entstehen dann, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Überstunden sind zuschlagspflichtig und somit teurer als Normalarbeitszeitstunden. Auch bei Teildienstleistenden (Teilzeitarbeit) liegen Überstunden dann vor, wenn die Normalarbeitszeitgrenzen für Vollzeitarbeitskräfte überschritten werden.

**Mehrarbeit:** Mehrarbeit entsteht nur bei Teilzeitbeschäftigten (= Dienstnehmer, mit denen eine geringere Arbeitszeit als 40 Stunden/Woche vereinbart wurde), wenn ihr vereinbartes wöchentliches Arbeitszeitausmaß überschritten wird. Werden die Normalarbeitszeitgrenzen, die für Vollzeitarbeitskräfte gelten, überschritten, liegt auch bei Teilzeitbeschäftigten zuschlagspflichtige Überstundenarbeit vor. Mehrarbeit ist bei angestellten Apothekern zuschlagsfrei, alle anderen Apothekenmitarbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf einen Zuschlag i.H.v. 25 % zu jeder Mehrarbeitsstunde bei Abgeltung in Geld. Durch flexible Arbeitszeiteinteilung (z.B. bei durchrechenbarer Arbeitszeit) kann der Mehrarbeitszuschlag aber vermieden werden.

**Ruhepause:** Dabei handelt es sich um eine kurze Unterbrechung der Arbeitszeit, die in bestimmten Fällen zwingend einzuhalten ist. Die Ruhepause dient der Regeneration der Arbeitskraft des Dienstnehmers. Der Dienstnehmer darf daher während der Ruhepause keine Arbeit leisten und sich auch nicht für die Arbeit bereithalten. Er kann über diese Zeit frei verfügen und die Apotheke auch verlassen.

**Ruhezeit:** Diese ist zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem nächsten Arbeitsbeginn einzuhalten. Es gibt sowohl eine tägliche, als auch eine wöchentliche Ruhezeit.

**Vollarbeit:** Dabei handelt es sich um einen Begriff aus dem Kollektivvertrag für die pharmazeutischen Fachkräfte. Als Vollarbeit werden einerseits alle Arbeitszeiten, die von Dienstnehmern bei geöffneter Apotheke geleistet werden, bezeichnet. Andererseits stellen auch diejenigen Arbeitszeiten, die zwar bei geschlossener Apotheke geleistet, in der aber nicht nur die von außen anfallenden Arbeiten verrichtet werden (z.B. Inventurarbeiten, Mitarbeiterbesprechungen) Vollarbeit dar.

**Bereitschaftsdienstzeiten:** Auch diese Bezeichnung stammt aus dem Kollektivvertrag für die pharmazeutischen Fachkräfte. Dabei handelt es sich um die Arbeitszeiten, die geleistet werden, währenddessen die Apotheke für den Kundenverkehr geschlossen ist, sofern dabei ausschließlich nur die von außen anfallenden Arbeiten verrichtet werden (sog. Guckerldienst). Bereitschaftsdienste werden nicht auf die Normalarbeitszeit angerechnet.

**Verlängerter Dienst:** Das ist eine Spezialregelung für Apotheken und Krankenanstalten. Durch einen verlängerten Dienst können die täglichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit weit ausgedehnt werden, sofern mindestens ein Drittel der Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft ist. Allerdings gibt es auch bei verlängerten Diensten Höchstgrenzen der Arbeitszeit, die zu berücksichtigen sind.

**Arbeitsbereitschaft:** Unter Arbeitsbereitschaft versteht man Arbeitszeiten, in denen der Dienstnehmer keine Arbeitsleistung erbringen, sich aber an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit bereithalten muss. Ein typisches Beispiel dafür ist der Bereitschaftsdienst in der Apotheke, bei der der diensthabende Apotheker in der Apotheke anwesend sein muss und im Bedarfsfall die Kunden bedient.

**Rufbereitschaft:** Ist der Dienstnehmer lediglich rufbereit, kann er sich auch an einem anderen Ort außerhalb der Apotheke (z.B. in seiner Wohnung) aufhalten, sofern gewährleistet ist, dass er die Apotheke in kurzer Zeit (max. 20 min) erreichen kann. Bloße Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Lediglich die einzelnen Arbeitseinsätze (Inanspruchnahmen) sind Arbeitszeit.

### 3 Normalarbeitszeit und Überstunden

#### a. Grenzen der Normalarbeitszeit

Für die Normalarbeitszeit gelten folgende Grenzen:

Tägliche Normalarbeitszeit: 8 Stunden

Wöchentliche Normalarbeitszeit: 40 Stunden

Wird eine oder werden beide dieser Grenzen überschritten, liegt Überstundenarbeit vor. Arbeitet ein Dienstnehmer beispielsweise an einem Tag in der Woche 9 Stunden, in Summe in der Woche 40 Stunden, liegt dennoch eine Überstunde vor.

Hinweis: Bei angestellten Apothekern, die Bereitschaftsdienste leisten, wird nur die sogenannte „Vollarbeit“ auf die Normalarbeitszeit angerechnet. Vollarbeit ist jene Arbeitszeit, die bei geöffneter Apotheke geleistet wird und jene Arbeitszeit, die zwar bei geschlossener Apotheke geleistet wird, in der aber nicht nur die von außen anfallenden Arbeiten geleistet werden. Darunter fallen z.B. Inventurarbeiten oder Besprechungen. Bereitschaftsdienst hingegen, der dann vorliegt, wenn die Apotheke geschlossen ist und ausschließlich die von außen anfallenden Arbeiten geleistet werden, ist nicht auf die Normalarbeitszeit anzurechnen.

Beispiel: Ein angestellter Apotheker arbeitet von Montag bis Freitag jeweils von 8.00 – 12.00 Uhr und von 14.00 – 18.00 Uhr (= 40 Stunden). Von Freitag auf Samstag leistet er einen Bereitschaftsdienst (= 14 Stunden). Die Gesamtarbeitszeit beträgt damit 54 Stunden, die Normalarbeitszeit aber nur 40 Stunden.

Da der Bereitschaftsdienst gesondert (pauschal) entlohnt wird, fallen im Bereitschaftsdienst auch keine Überstunden an.

Neben diesem Grundmodell von 8 Stunden täglicher und 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit gibt es flexible Arbeitszeitmodelle, durch die Überstunden vermieden werden können.

Hinweis: Flexible Arbeitszeitmodelle müssen schriftlich vereinbart werden und gelten nicht automatisch! Die flexiblen Arbeitszeitmodelle können sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitarbeitskräfte vereinbart werden. Mustervereinbarungen finden Sie auf [www.apothekerverband.at](http://www.apothekerverband.at) bzw. schicken wir gerne per E-Mail zu.

Gerne beraten wir Sie, ob das geplante Arbeitszeitmodell für Ihre Wünsche geeignet ist.

### b. Durchrechenbare Arbeitszeit

Diese kann sowohl mit angestellten Apothekern, als auch mit PKA bzw. Apothekenhilfskräften und Lehrlingen vereinbart werden.

Dabei muss die Normalarbeitszeit von 40 bzw. bei Teilzeitbeschäftigten die vereinbarte Arbeitszeit nur im Durchschnitt erreicht werden. Betrachtungszeitraum ist dabei ein 26-wöchiger Durchrechnungszeitraum.

Tipp: Es ist sinnvoll, den Durchrechnungszeitraum an einem Montag (und nicht zwingend am Monatsersten) beginnen zu lassen, damit volle 26 Wochen erreicht werden können.

Da die vereinbarte Arbeitszeit bei durchrechenbarer Arbeitszeit nur im Durchschnitt erreicht werden muss, kann sie in einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden. Auch die tägliche Normalarbeitszeit kann ausgedehnt werden.

Für angestellte Apotheker und PKA bzw. Apothekenhilfspersonal bestehen bei Vereinbarung einer Durchrechnung der Arbeitszeit unterschiedliche Grenzen der Normalarbeitszeit:

|                                   |                       | Angestellte Apotheker | PKA und Hilfspersonal   | Minderjährige<br>(unter 18 Jahren) |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|---|------------------------------------|
| <b>Tägliche<br/>zeit</b>          | <b>Normalarbeits-</b> | 9 Stunden             | 10 Stunden (wenn im Ø nur an 5 Tagen/Woche gearbeitet wird und Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt wird, sonst 9 Stunden) | 9 Stunden                          |
| <b>Wöchentliche<br/>beitszeit</b> | <b>Normalar-</b>      | 44 Stunden            | 48 Stunden  | 45 Stunden                         |

Auch hier gilt: Überstunden entstehen dann, wenn diese Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten werden. Arbeitet ein angestellter Apotheker beispielsweise an einem Tag 10 Stunden, liegt eine zuschlagspflichtige Überstunde vor. Diese ist gesondert abzugelten und kann nicht einfach im Durchrechnungszeitraum „mitgenommen“ werden.

Überstunden liegen bei durchrechenbarer Arbeitszeit aber auch dann vor, wenn das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß von 40 Stunden am Ende des Durchrechnungszeitraums überschritten wird:

Dazu ein Rechenbeispiel: 40 Stunden x 26 Wochen = 1040 Stunden (= Ø 40 Stunden)

Hat der Dienstnehmer im Durchrechnungszeitraum aber insgesamt 1060 Stunden gearbeitet, liegen am Ende des Durchrechnungszeitraums 20 Überstunden vor.

Hinweis: Bei angestellten Apothekern, nicht aber PKA und Hilfskräften, können bis zu 20 „Plusstunden“ zuschlagsfrei in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin hat im Durchrechnungszeitraum insgesamt 1070 Stunden geleistet, somit die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden um insgesamt 30 Stunden überschritten. 20 dieser Stunden können in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden; die Apothekerin startet daher mit einem „Plus“ von 20 Stunden. 10 Stunden sind jedoch Überstundenarbeit und müssen entsprechend mit Zuschlag abgegolten werden.

Bei angestellten Apothekern können darüber hinaus bis zu 8 „Minusstunden“ in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Dies ist bei PKA und Apothekenhilfskräften grundsätzlich nicht möglich.

Hinweis für Teilzeitarbeit: Auch bei Teildienstleistenden ist es sinnvoll, durchrechenbare Arbeitszeit zu vereinbaren. Erstens können auch bei ihnen Überstunden vermieden werden, wenn z.B. 9- (oder bei PKA und Hilfskräften) 10-Stunden-Tage möglich sein sollen. Zweitens können bei PKA und Hilfskräften Mehrarbeitszuschläge durch die durchrechenbare Arbeitszeit vermieden werden. Wird am Ende des Durchrechnungszeitraums das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt überschritten, aber die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten, liegt nämlich Mehrarbeit vor. Diese ist bei PKA und Hilfskräften zuschlagspflichtig, bei angestellten Apothekern ist sie ohne Zuschlag durch Höhermeldung bei der Gehaltskasse auszugleichen. Wird die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegt auch bei Teilzeitarbeit Überstundenarbeit vor.

Beispiel: Eine teilzeitbeschäftigte Apothekerin mit einem vereinbarten Stundenausmaß von 20 Stunden (5/10) hat innerhalb des Durchrechnungszeitraums 550 Stunden gearbeitet. Sie hat somit das durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeitausmaß ( $26 \times 20 = 520$ ) um 30 Stunden überschritten. 20 dieser „Plusstunden“ kann sie in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitnehmen. 10 weitere Stunden stellen Mehrarbeit dar. Diese Mehrarbeit ist durch eine Höhermeldung bei der Gehaltskasse auszugleichen.

### c. 4-Tage-Woche

Wird ein Dienstnehmer regelmäßig an maximal 4 Tagen pro Woche beschäftigt, gelten folgende Normalarbeitszeitgrenzen:

Tägliche Normalarbeitszeit: 10 Stunden

Wöchentliche Normalarbeitszeit: 40 Stunden

Die 4-Tage-Woche kann auch mit Teildienstleistenden vereinbart werden. So kann z.B. eine Arbeitszeit von 5/10 (= 20 Stunden) auf zwei Tage zu je 10 Stunden verteilt werden.

Hinweis: Die 10 Stunden müssen auch nicht an jedem Tag ausgenutzt werden. Wichtig ist nur, dass die Arbeitszeit auf maximal 4 Tage verteilt wird.

### d. Entlohnung der Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit ist mit dem Monatsgehalt des Dienstnehmers abgegolten. Das konkrete Gehalt des Dienstnehmers hängt von dessen Einstufung im Kollektivvertrag ab, die Sie den jeweiligen Gehaltstabellen der Kollektivverträge entnehmen können.

Die Kollektivverträge finden Sie auf [www.apothekerverband.at](http://www.apothekerverband.at). Wenn Sie Fragen zur Einstufung und Entlohnung haben, beraten wir Sie gerne.

Hinweis: Der Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte sowie jener für PKA und Hilfskräfte sehen für Arbeitsleistungen zu bestimmten Zeiten (abends, in der Nacht, an Samstagnachmittagen und an Sonn- und Feiertagen) sogenannte Lagezuschläge vor. Das bedeutet, dass Arbeitsleistungen zu diesen Zeiten, unabhängig davon, ob es sich um Normalarbeitszeit oder Mehr- bzw. Überstunden handelt, durch einen Zuschlag höher zu entlohnen sind.

Die genaue Höhe der Lagezuschläge können Sie ebenfalls den Kollektivverträgen entnehmen.

### e. Überstundenarbeit

Schon im vorigen Kapitel haben Sie erfahren, wann Überstunden entstehen: Nämlich dann, wenn die tägliche oder wöchentliche (bei durchrechenbarer Arbeitszeit auch die durchschnittliche wöchentliche) Arbeitszeit überschritten wird.

Überstunden haben zwingend einen Zuschlag von 50 %. Nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen erhöht sich der Zuschlag für Überstunden in der Nacht von 20.00 – 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen auf 100 %.

Überstunden, mit denen weder die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden noch die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, sind grundsätzlich in Geld abzugelten. Es kann aber auch eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich vereinbart werden. Wird eine Vereinbarung von Zeitausgleich getroffen, darf der Überstundenzuschlag nicht unter den Tisch fallen. So besteht für eine Überstunde mit 50% Zuschlag, Anspruch auf Zeitausgleich im Ausmaß von 1,5 Stunden.

Für Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, gibt es ein Wahlrecht des Dienstnehmers. Bei diesen kann der Dienstnehmer einseitig wählen, ob er diese ausbezahlt oder in Zeitausgleich abgegolten haben will. Dieses Wahlrecht muss der Dienstnehmer möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes ausüben. Unabhängig davon, ob der Dienstnehmer Zeitausgleich oder Geld wählt, hat er wiederum Anspruch auf den Überstundenzuschlag.

Hinweis: Überstunden und Überstundenzuschläge sind nur dann relevant, wenn es sich um Vollarbeit handelt, nicht jedoch im Bereitschaftsdienst!

## 4 Höchstgrenzen der Arbeitszeit und Ruhezeiten

### a. Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit war bis 31.8.2018 mit täglich 10 Stunden und wöchentlich 50 Stunden begrenzt. Mit Inkrafttreten der Arbeitszeitnovelle am 1.9.2018 gelten neue Höchstarbeitszeitgrenzen: Die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze beträgt seither 12 Stunden und die wöchentliche 60 Stunden. Auf die Höchstarbeitszeit angerechnet, werden Normalarbeitszeit, Mehr- und Überstunden und Bereitschaftsdienste, nicht aber Ruhepausen und Ruhezeiten.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin hat von 8.00 – 12.00 Uhr und von 13.00 – 18.00 Uhr bei geöffneter Apotheke Dienst. Danach soll eine Teambesprechung von 18.00 – 20.00 Uhr abgehalten werden. Die Gesamtarbeitszeit würde an diesem Tag für die angestellte Apothekerin 11 Stunden betragen.

Diese Arbeitszeit ist seit 1.9.2018 zulässig. Allerdings kann die Dienstnehmerin Überstunden, mit denen die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden überschritten werden (somit die 11. Stunde), ohne Angabe von Gründen ablehnen. Sie darf deshalb nicht benachteiligt werden (hinsichtlich des Entgelts, Aufstiegsmöglichkeiten) oder wegen der Ablehnung gekündigt werden.

### b. Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit ist zwischen dem Dienstende am einen und dem Dienstbeginn am nächsten Tag einzuhalten.

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 Stunden.

Beispiel: Eine PKA hat wie folgt Dienst:

|           |  |
|-----------|--|
| Montag:   | 8.00 – 18.00 (inkl. 30 min Mittagspause) |
| Ruhezeit: | 18.00 – 8.00 (= 14 Stunden)              |
| Dienstag: | 8.00 – 18.00 (inkl. 30 min Mittagspause) |

### c. Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit hat in jeder Kalenderwoche Montag 0.00 – Sonntag 24.00 Uhr stattzufinden. Sie dauert am Stück 36 Stunden und umfasst einen ganzen Kalendertag. Grundsätzlich ist dieser Kalendertag der Sonntag. Angestellte Apotheker dürfen aber am Sonntag auch für den Bereitschaftsdienst herangezogen werden. In diesen Fällen wird die wöchentliche Ruhezeit auf unter der Woche verschoben.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin hat in einer Woche wie folgt Dienst:

|             |   |                     |
|-------------|---|---------------------|
| Montag:     | 8.00 – 12.00                                  | 14.00 – 18.00       |
| Dienstag:   | 8.00 – 12.00                                  | 14.00 – 18.00       |
| Mittwoch:   | frei (= wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden) |                     |
| Donnerstag: | 8.00 – 12.00                                  | 14.00 – 18.00       |
| Freitag:    | 8.00 – 12.00                                  | 14.00 – 18.00       |
| Samstag:    | 8.00 – 12.00                                  |                     |
| Sonntag:    | 8.00 – 18.00                                  | Bereitschaftsdienst |

#### d. Ruhepausen

Ab einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden am Tag ist eine Pause von mind. 30 Minuten einzuhalten. Bei verlängerten Diensten (siehe dazu Näheres im Kapitel „Bereitschaftsdienste“) gibt es noch zusätzliche Pausen:

Verlängerter Dienst bis 25 Stunden: insgesamt 2 Pausen à 30 Minuten

Verlängerter Dienst bis 32 Stunden: insgesamt 3 Pausen à 30 Minuten

Ist bei einem verlängerten Dienst die Gewährung der Ruhepausen nicht möglich, ist innerhalb von zehn Kalendertagen eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

Die Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und somit weder zu bezahlen, noch auf die Höchstarbeitszeit anzurechnen.

Hinweis: Anders verhält es sich mit der im Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte vorgesehenen Abendessenpause. Diese ist vor dem Übergang vom Tag- in den Nachtdienst zu gewähren. Die Abendessenpause ist zwar ebenfalls nicht auf die Höchstarbeitszeit anzurechnen, aber zu bezahlen. Wird die Abendessenpause gewährt, ist damit natürlich eine der vorgeschriebenen Pausen für den verlängerten Dienst erfüllt. Kann sie aus organisatorischen Gründen nicht gewährt werden, ist sie in Zeitausgleich abzugelten.

## 5 Bereitschaftsdienste

#### a. Verlängerte Dienste

Aufgrund einer Sonderbestimmung für angestellte Apotheker in Apotheken können zur Abdeckung der Bereitschaftsdienste sogenannte „verlängerte Dienste“ geleistet werden.

Voraussetzung dafür ist, dass mind. 1/3 der Gesamtarbeitszeit Arbeitsbereitschaft ist.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin hat von 8.00 – 12.00 Uhr und von 14.00 – 17.30 Uhr Dienst bei geöffneter Apotheke (7,5 Stunden) und übernimmt nach der Abendessenpause den Bereitschaftsdienst bis 8.00 Uhr am nächsten Tag (14 Stunden).

Die Gesamtarbeitszeit beträgt somit 21,5 Stunden. Davon sind aber 14 Stunden und somit mehr als 1/3 der Arbeitszeit Bereitschaftsdienst, sodass es sich um einen zulässigen verlängerten Dienst handelt.

Wie Sie gesehen haben, werden durch die verlängerten Dienste die Höchstarbeitszeiten von 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich stark ausgedehnt.

Die Ausdehnung ist aber nicht unbeschränkt möglich, vielmehr gelten (mit Übergangsfristen) folgende Grenzen:

- ab 1.1.2020 tägliche Höchstarbeitszeit mit verlängertem Dienst: 25 Stunden
- ab 1.1.2020 wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt (26 Wochen): 48 Stunden
- ab 1.1.2018 wöchentliche Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen: 72 Stunden, nicht mehr als 60 Stunden 4 Wochen hintereinander

### b. Ruhezeitausgleich

Dieser hängt eng mit den eben vorgestellten verlängerten Diensten zusammen. Kurz gesagt: ein verlängerter Dienst, der länger als 13 Stunden gedauert hat, löst einen Ruhezeitausgleich aus. Der Ruhezeitausgleich entspricht jenem Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überschritten hat, mindestens jedoch 11 Stunden.

Der Ruhezeitausgleich wird an die auf den verlängerten Dienst folgende tägliche (11 Stunden) oder wöchentliche Ruhezeit (36 Stunden) angehängt.

Zur besseren Übersicht finden Sie hier eine Tabelle mit der jeweiligen Dauer des Ruhezeitausgleichs:

| Dauer des verlängerten Dienstes | Ausgleichsruhezeit | tägliche Ruhezeit + Ausgleichsruhezeit |
|---------------------------------|--------------------|--|
| 9 Stunden                       | 0 Stunden          | 11 Stunden                             |
| 10 Stunden                      | 0 Stunden          | 11 Stunden                             |
| 11 Stunden                      | 0 Stunden          | 11 Stunden                             |
| 12 Stunden                      | 0 Stunden          | 11 Stunden                             |
| 13 Stunden                      | 0 Stunden          | 11 Stunden                             |
| 14 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 15 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 16 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 17 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 18 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 19 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 20 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 21 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 22 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 23 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 24 Stunden                      | 11 Stunden         | 22 Stunden                             |
| 25 Stunden                      | 12 Stunden         | 23 Stunden                             |
| 26 Stunden                      | 13 Stunden         | 24 Stunden                             |
| 27 Stunden                      | 14 Stunden         | 25 Stunden                             |
| 28 Stunden                      | 15 Stunden         | 26 Stunden                             |
| 29 Stunden                      | 16 Stunden         | 27 Stunden                             |
| 30 Stunden                      | 17 Stunden         | 28 Stunden                             |
| 31 Stunden                      | 18 Stunden         | 29 Stunden                             |
| 32 Stunden                      | 19 Stunden         | 30 Stunden                             |
| 33 Stunden                      | 20 Stunden         | 31 Stunden                             |
| 34 Stunden                      | 21 Stunden         | 32 Stunden                             |

c. **Ruferreichbarkeit**

- **apothekenrechtliche Vorgaben**

Apotheken, die an mindestens 80 Tagen im Kalenderjahr Bereitschaftsdienst leisten, können nach den Bestimmungen des Apothekengesetzes den Bereitschaftsdienst ab 1.1.2018 auch in Ruferreichbarkeit leisten.

Hinweis: gemeint sind hier 80 Nachtdienste im Kalenderjahr. Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Turnus IV.

Eine Genehmigung der Ruferreichbarkeit ist nicht mehr vorgesehen. Eine Meldung an die zuständige Landesgeschäftsstelle ist aber jedenfalls zu empfehlen.

Bei Ruferreichbarkeit ist sicher zu stellen, dass längstens innerhalb von 20 Minuten ein Apotheker in der Apotheke zur Bedienung der Kunden zur Verfügung steht.

- **arbeitsrechtliche Vorgaben**

Bei Ruferreichbarkeit kann der Dienstnehmer – anders als beim „normalen“ Bereitschaftsdienst – die Apotheke verlassen. Er kann sich daher sowohl zu Hause, als auch in der Apotheke oder an einem anderen beliebigen Ort aufhalten. Voraussetzung ist, dass er erreichbar ist und längstens innerhalb von 20 Minuten in der Apotheke sein kann. Die Wahl des Aufenthaltsorts obliegt allein dem Dienstnehmer!

Ruferreichbarkeit kann mit dem einzelnen Dienstnehmer an maximal 15 Tagen im Monat vereinbart werden.

Hinweis: Die Dienstnehmer haben kein Mitspracherecht, ob der Bereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit geleistet wird oder nicht. Das entscheidet im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben allein der Konzessionär.

Die Bezahlung der Ruferreichbarkeit (pauschale Abgeltung und Inanspruchnahmegebühren) sind gleich wie bei „normalem“ Bereitschaftsdienst, außer bei Apotheken, die Dauerbereitschaftsdienst leisten (Turnus I).

Zusätzlich hat der Dienstnehmer bei Ruferreichbarkeit Anspruch auf Kilometergeld für Fahrten mit dem eigenen PKW zwischen seiner Wohnung und der Apotheke.

Für Vermögensschäden, die der Dienstnehmer auf solchen Fahrten am eigenen PKW erleidet, haftet der Dienstgeber.

Für diese Fälle hat der Österreichische Apothekerverband aber vorgesorgt und die Betriebshaftpflichtversicherung, die Sie als Mitglied genießen, ausgeweitet.

#### - Ruferreichbarkeit und Arbeitszeit

Leistet der Dienstnehmer Bereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit, sind Zeiten, in denen der Dienstnehmer bloß ruferreichbar ist, keine Arbeitszeit und somit auch nicht auf die Höchstarbeitszeit anzurechnen. Nur jene Zeiten, in denen es tatsächlich zu einer Inanspruchnahme kommt, gelten als Arbeitszeit.

Für Tage, an denen der Dienstnehmer Ruferreichbarkeit leistet, gilt die tägliche Grenze der Höchstarbeitszeit von 12 Stunden.

Durch die Einsätze während der Ruferreichbarkeit darf die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden unterbrochen werden. Beträgt ein Teil der Ruhezeit mindestens 8 Stunden, so ist innerhalb von 2 Wochen eine andere Ruhezeit um 4 Stunden, in allen übrigen Fällen um 6 Stunden zu verlängern.

Beispiel: Ein angestellter Apotheker leistet Bereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit und wird zwischen 18.00 und 8.00 Uhr im Stundentakt insgesamt 9 Mal in Anspruch genommen. Die letzte Inanspruchnahme erfolgt um 3.00 Uhr.

Da kein Teil der Ruhezeit mindestens 8 Stunden beträgt, ist innerhalb von 2 Wochen eine Ruhezeit um 6 Stunden zu verlängern.

Somit könnte zB in der darauffolgenden Woche die wöchentliche Ruhezeit von 36 auf 42 Stunden ausgedehnt werden. Das wäre bei einer Ruhezeit von Samstag 12.00 Uhr bis Montag 8.00 Uhr jedenfalls abgedeckt.

Wie Sie sehen, konnte für jene Apotheken, die besonders viele Bereitschaftsdienste leisten, die Problematik der neuen Arbeitszeitbestimmungen durch die Ausweitung der Ruferreichbarkeit auf Turnus IV weitgehend entschärft werden.

#### d. Entlohnung des Bereitschaftsdienstes

Für die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes sieht der Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte besondere Regelungen vor. Die Entlohnung ist sowohl bei „normalem“ Bereitschaftsdienst, als auch bei Ruferreichbarkeit gleich. Eine Ausnahme besteht nur für Apotheken in Dauerbereitschaft (Turnus I): in diesen Fällen steht nur die Hälfte der Bereitschaftsdienstentlohnung zu.

Hinweis: Der Bereitschaftsdienst ist im Kollektivvertrag wie folgt definiert: *„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.“*

Bereitschaftsdienst bei geöffneter Tür ist somit wie Vollarbeit zu entlohnen.

Der Kollektivvertrag unterscheidet bei der Entlohnung zwischen Bereitschaftsdienst am Tag, Bereitschaftsdienst am Abend (seit 1.7.2018) und Bereitschaftsdienst in der Nacht (regelmäßig zwischen 18.00 Uhr und 8.00 Uhr).

- Bereitschaftsdienst am Tag (Mittag, Samstagnachmittag, Sonn- und Feiertag):

Für jede Stunde Bereitschaftsdienst besteht Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1:1. Soll der Bereitschaftsdienst in Geld anstatt durch Zeitausgleich abgegolten werden, sieht der Kollektivvertrag dafür einen Pauschalbetrag vor (2022: € 49,50/Stunde).

- Bereitschaftsdienst am Abend (18.00 – 22.00 Uhr)

Für Bereitschaftsdienste am Abend, die stundenweise zwischen 18.00 und 22.00 Uhr bei geschlossener Apothekentüre geleistet werden, besteht Anspruch auf folgende pauschale Entlohnung:

zwischen 18.00 und 19.00 Uhr: € 32,40

zwischen 18.00 und 20.00 Uhr: € 64,80

zwischen 18.00 und 21.00 Uhr: € 97,20

zwischen 18.00 und 22.00 Uhr: € 129,80

Alternativ zu dieser pauschalen Abgeltung in Geld kann auch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 pro Stunde vereinbart werden. Wird der Bereitschaftsdienst über 22.00 Uhr hinaus geleistet, gelten die Entlohnungsregeln für den Bereitschaftsdienst in der Nacht.

- Bereitschaftsdienst in der Nacht:

Für den Zeitraum des Nachtdienstes (regulär 18.00 – 8.00 Uhr) besteht Anspruch auf einen Pauschalbetrag (2022: € 202,10).

Alternativ kann der Bereitschaftsdienst in der Nacht auch durch Zeitausgleich im Ausmaß von 3 Stunden und Leistung eines Pauschalbetrags (2022: € 94,30) entlohnt werden.

Zusätzlich hat der angestellte Apotheker im Bereitschaftsdienst Anspruch auf Inanspruchnahmegebühren, deren Höhe je nach Zeitpunkt der Inanspruchnahme variiert.

Hinweis: Die Inanspruchnahmegebühren sind ein Anspruch des Dienstnehmers gegenüber dem Dienstgeber. Davon zu unterscheiden sind die Gebühren, die vom Kunden aufgrund der Inanspruchnahme zu gewissen Zeiten (Nachttaxen) eingehoben werden können. Diese Gebühren stehen der Apotheke zu.

Die genaue und aktuelle Höhe der pauschalen Bereitschaftsdienstentlohnung und der Inanspruchnahmegebühren entnehmen Sie bitte der Gehaltstabelle des Kollektivvertrags. Diese finden Sie online auf [www.apothekerverband.at](http://www.apothekerverband.at).

#### e. Bereitschaftsdienst – Tipps und Tricks für die Praxis

Bei der Dienstplangestaltung ist darauf zu achten, dass die oben beschriebenen Rahmenbedingungen eingehalten werden können: Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen, Ruhezeiten und Ruhezeitausgleich.

Darüber hinaus ist natürlich dafür zu sorgen, dass die Apotheke ausreichend besetzt ist. Gleichzeitig sollen dabei teure Überstundenzuschläge vermieden werden.

Nicht zuletzt ist die Arbeitszeitgestaltung im Dienstplan einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer vorzunehmen und hat auch deren oder dessen Interessen zu berücksichtigen.

Eine große Herausforderung!

Das vor allem angesichts der neuen Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeitausgleich bei verlängerten Diensten.

Deshalb möchten wir Ihnen an dieser Stelle noch ein paar Tipps mit auf den Weg geben, die die Dienstplangestaltung erleichtern können:

#### - Schauen Sie sich den bestehenden Dienstplan und Bereitschaftsdienstkalendar an

In einigen Fällen ist es so, dass gar keine großen Änderungen im Dienstplan erfolgen müssen, weil die Arbeitnehmer ohnehin freie Tage nach den Nachtdiensten haben. Trotzdem sollten Sie den Dienstplan genau prüfen und die notwendigen Änderungen vornehmen.

Als Grundregel gilt:

1. Auf jeden verlängerten Dienst muss ein Ruhezeitausgleich (gesamt mind. 22 Stunden) folgen.
2. In jeder Kalenderwoche ist eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden, in die ein Kalendertag fällt, einzuhalten.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin arbeitet immer Montag, Dienstag und Mittwoch, jeweils 8 Stunden. Es ist notwendig, in einer Woche bei ihr einen Bereitschaftsdienst von Montag auf Dienstag einzutragen. Damit die geltenden Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden können und gleichzeitig hohe Kosten vermieden werden können, müsste die Arbeitszeit von Dienstag oder (bis Ende 2019 noch möglich) Mittwoch auf Donnerstag, Freitag oder Samstag verschoben werden. Auch das Einarbeiten des freien Tages in einer der folgenden Wochen wäre bei Vereinbarung einer Durchrechnung der Arbeitszeit möglich.

Voraussetzung dafür ist aber, dass die Mitarbeiterin der Änderung der Lage der Arbeitszeit zustimmt.

#### - Besprechen Sie Änderungen mit Ihren Mitarbeitern

Suchen Sie frühzeitig das Gespräch und besprechen Sie die notwendigen Änderungen im Dienstplan. Von den Mitarbeitern verlangen die neuen Arbeitszeitbestimmungen ebenfalls Flexibilität. Einerseits, weil unter Umständen die Arbeitszeiten anders verteilt werden müssen und die freien Tage nicht in jeder Woche gleich bleiben können. Andererseits, weil unter Umständen sogar eine Änderung des Arbeitszeitausmaßes oder der Anzahl der Bereitschaftsdienste erforderlich ist.

Nutzen Sie die Mustervereinbarungen des Apothekerverbands!

#### - Vereinbaren Sie durchrechenbare Arbeitszeit

Das Arbeitszeitausmaß muss nicht in jeder Woche gleich hoch sein. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle (siehe eingangs) bieten Möglichkeiten, dass auch Vollzeitkräfte Bereitschaftsdienste leisten.

Beispiel: Eine angestellte Apothekerin im 10/10 Dienst arbeitet wie folgt:

Woche 1:

|             |              |               |                                  |
|-------------|--------------|---------------|----------------------------------|
| Montag:     | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |                                  |
| Dienstag:   | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 | 18.00 – 8.00 Bereitschaftsdienst |
| Mittwoch:   | frei         |               |                                  |
| Donnerstag: | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |                                  |
| Freitag:    | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |                                  |
| Samstag:    | 8.00 – 12.00 |               |                                  |
| Sonntag:    | frei         |               |                                  |

Woche 2:

|             |              |               |
|-------------|--------------|---------------|
| Montag:     | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |
| Dienstag:   | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |
| Mittwoch:   | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |
| Donnerstag: | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |
| Freitag:    | 8.00 – 12.00 | 14.00 – 18.00 |
| Samstag:    | 8.00 – 12.00 |               |
| Sonntag:    | frei         |               |

In diesem Beispiel wird in der Woche 1 weniger Normalarbeitszeit geleistet (Ruhezeitausgleich!), die dann in der Folgewoche eingearbeitet wird.

Wenn Sie in Ihrer Apotheke längere Öffnungszeiten (z.B. 9 Stunden am Tag) haben, gelingt es Ihnen vielleicht sogar noch leichter, die vereinbarte Normalarbeitszeit (40 Stunden = 10/10) und den Ruhezeitausgleich unterzubringen. Voraussetzung dafür ist aber auch, dass Sie durchrechenbare Arbeitszeit vereinbart haben.

Nutzen Sie dazu die Muster des Österreichischen Apothekerverbands und lassen Sie sich persönlich von uns dazu beraten.