



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31 · 1091 WIEN 9 · POSTFACH 85

TEL. 402 03 69, 404 14-0* · FAX 404 14/414 · APOTHEKERBANK NR. 14820, PSK 1665.114

Zl. 0639a-III/MMag. U., Th., Dr. Mo./ro

Wien, am 20. August 1998
ALGSTELL/PNR9801

Einschreiben
Präsidium des Nationalrates
Dr. Karl Renner - Ring 3
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
Zl. <i>66-GE/1998</i>
Datum: 21. Aug. 1998
Verteilt <i>26. 8. 98</i>

Dr. Hajek

**Entwurf eines Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz
und das Arbeitsruhegesetz geändert werden**

In der Anlage übermitteln wir Ihnen 25 Kopien unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz, Zahl 52.001/24-2/98, geändert werden.

Das Original wird mit gleicher Post an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:

Mag. Johann Kuhn
Mag. pharm. Johann Kuhn



Der Direktor:

Mag. Albert Ullmer
Mag. pharm. Mag. iur. Albert Ullmer

Beilage

25 Kopien der Stellungnahme an das BM f. AGS



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31 · 1091 WIEN 9 · POSTFACH 85

TEL. 402 03 69, 404 14-0* · FAX 404 14/414 · APOTHEKERBANK NR. 14820, PSK 1665.114

Zl.0551a-III/MMag.U.,Th./ro

Wien, am 20. August 1998
ALGSTELL/STEL9802

Einschreiben

Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

**Zl.52.001/24-2/98/Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert
werden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vorab wollen wir uns bedanken, daß dem Pharmazeutischen Reichsverband für Österreich, Organisation der Angestellten Apotheker Österreichs, in den Vorgespräche bereits die Gelegenheit gegeben worden ist, seine Vorstellungen zur Neugestaltung der Arbeitszeitbestimmungen für Apotheker einzubringen.

Anlässlich unserer internen Gespräche zu dieser Stellungnahme, sind wir jedoch auf einige Punkte gestoßen, die in den Vorgesprächen von uns übersehen beziehungsweise falsch bewertet worden sind, oder nicht im Sinne der Vorgespräche in den Entwurf gelangt sind.

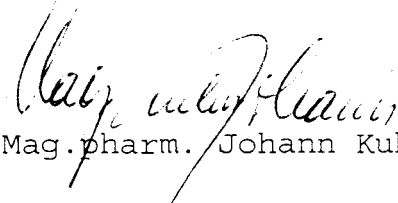
Wir haben uns daher erlaubt, eine umfangreiche Stellungnahme zu verfassen, wobei wir auch - wie wir dies bereits in den Vorgesprächen getan haben - Vorschläge für die Textierung formuliert haben. Unsere Stellungnahmen legen wir diesem Schreiben bei.

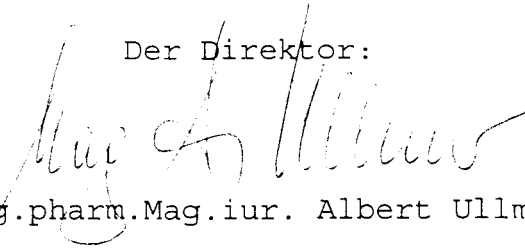
25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:

Der Direktor:


Mag.pharm. Johann Kuhn


Mag.pharm.Mag.iur. Albert Ullmer

Beilage:
Stellungnahme

ARBRECHT/AZGSTN03/18.08.98/Mo, Th, U/a

S T E L L U N G N A H M E

I. Zu § 19a Geltungsbereich für Anstaltsapotheken:

Wir haben nochmals die Einbeziehung der Krankenhausapotheker in den Geltungsbereich des § 19a AZG durchleuchtet und sind zu dem Ergebnis gelangt, daß eine solche - an Betrachtung des KA-AZG und des § 1 Abs 2 Z 10 AZG - systematisch unrichtig und im Ergebnis inhaltsleer wäre:

Die gesamte Regelung des § 19a ist auf die Bereitschaftsdienste am Tag und während der Nacht in öffentlichen Apotheken ausgerichtet. Die internen Bereitschaftsdienste, die in manchen Anstaltsapotheken in höchst unterschiedlicher Weise existieren, sind nicht direkt mit den Bereitschaftsdiensten der öffentlichen Apotheken zu vergleichen.

Der Abs. 2 ermöglicht darüber hinaus eine Ausweitung der Arbeitszeit nur mittels entsprechender Ausgestaltung durch einen Kollektivvertrag. Für die Krankenhausapotheker mangelt es jedoch an einem österreichweit vertretungsbefugten Kollektivvertragspartner auf Arbeitgeberseite. Hier müßten Kollektivverträge mit verschiedensten Gebietskörperschaften abgeschlossen werden, was zu sehr unterschiedlichen Bestimmungen führen und noch immer nicht alle Krankenhaus-Apotheker erfassen würde.

Und: § 1 Abs 2 Z 10 AZG schließt Arbeitnehmer, für die das KA-AZG gilt, explizit von der Geltung des AZG aus. Geht man davon aus, daß angestellte Apotheker, die in Anstaltsapotheken die internen Bereitschaftsdienste versehen und "deren Tätigkeit zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist", damit unter § 1 Abs 1 letzter Halbsatz des KA-AZG fallen, wäre die Geltung des AZG (und damit der KollV, der den Inhalt des § 19a umsetzt) für diese Arbeitnehmer und deren Bereitschaftsdienstleistung ausgeschlossen.

Eine Umsetzung der Bestimmungen des § 19a für die Anstaltsapotheker ist daher sowohl inhaltlich wie praktisch in sinnvoller Weise kaum möglich.

Wir halten daher die Herausnahme der AnstaltsapothekerInnen aus dem Geltungsbereich des § 19a und Einbeziehung in das KA-AZG durch Aufnahme einer zusätzlichen Ziffer in die Aufzählung der Gesundheitsberufe für unumgänglich. Damit wäre eine österreichweit einheitliche, lückenlose Regelung für alle KrankenhausapothekerInnen ohne Unterschied des Status als Vertragsbedienstete oder Pragmatisierte und ohne Unterschied des Dienstgebers gegeben.

II. Zu § 19a allgemein:

Wir stehen einer Erweiterung der Arbeitszeitgrenzen des AZG für Apotheker positiv gegenüber, weil die Betriebspflicht der Apotheken mit Dauerdienst (Turnus I) oder im Wechsel mit nur einer anderen Apotheke (Turnus II) ohne Erweiterung der zulässigen Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß (Fachkräftevorbehalt des § 5 ApoG iVm § 2 PhFkr-VO) erfüllt werden kann. Wir wollen aus Arbeitnehmerschutzgründen, daß Ausnahmen nur für die Arbeit der Apotheker für die Erfüllung der Dienstbereitschaft der Apotheken vorgesehen werden, aber auch diese Ausnahmen müssen begrenzt sein.

Für den Fall einer diese Grenzen überschreitenden, zur Arzneimittelversorgung der Bevölkerung notwendigen Arbeit während der Dienstbereitschaft (Grippe-epidemie etc), sollte die Ausnahmeregelung des § 20 durch Einbeziehung des § 19a zur Anwendung gelangen können.

Für die Beschäftigung alleinarbeitender Apothekenleiter, die sich an die Betriebspflicht halten und - mangels eines mitarbeitenden Apothekers - Dauerdienst (normale Arbeit und Ruferreichbarkeit während der Sperrzeit) leisten müssen, können wir weitere begrenzte Ausnahmen akzeptieren, wenn die vorhersehbare Belastung gering bleibt.

Die Grenze müßte aber bei maximal 4 Wochen ununterbrochener Vertretung gezogen werden. Dabei darf auch nur die Dienstbereitschaft in Ruferreichbarkeit und die Störung der Ruhezeit nur durch von außen anfallende Arbeit erlaubt werden. Dies könnte durch den KollV detailliert geregelt werden.

Unserer Einschätzung nach ist bei einem Turnus III (Wechsel mit zwei anderen Apotheken) die Inanspruchnahme durch das dreifache Versorgungspotential so intensiv, daß dann von Ruferreichbarkeit, die noch eine, wenn auch eingeschränkte Freizeitgestaltung bzw Einhaltung einer fallweise unterbrochenen Ruhezeit erlaubt, nicht mehr gesprochen werden kann.

Da die Dienstbereitschaft am Tage und während der Nacht unabhängig von Sonn- oder Feiertagen besteht, können wir uns beschränkte Ausnahmen auch von § 20a vorstellen, die speziell auf die Ruferreichbarkeit in Apotheken zugeschnitten sind.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Abs 1: Wir bestehen auf die ausdrückliche Einbeziehung der Apothekenleiter in den Geltungsbereich, als Sonderfälle der vertretungsberechtigten Apotheker, damit zweifelsfrei klargelegt ist, daß die Regelungen auch für diese gelten, weil sie keine "leitenden Angestellten" im Sinne des AZG sind. Auch ist für sie die Sonderregelung des Abs 9 mit der pauschalen Ausgleichszeit gedacht, weil sie als alleinarbeitende Apotheker zwangsweise Leiter sein müssen und anders nie in den Genuß der Ausgleichs- und Ersatzruhezeiten kommen.

Auch im ARG wird in § 21 die bisherige Formulierung geändert. Wir wollen, daß auch dabei die Apothekenleiter und die vertretungsberechtigten Apotheker ausdrücklich genannt werden.

Zur Streichung der Anstaltsapotheken verweisen wir auf die Begründung in der Einleitung.

Vorschlag zu § 19a Abs 1:

"Für Arbeitnehmer, die als vertretungsberechtigte Apotheker oder angestellte Apothekenleiter in öffentlichen Apotheken beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes mit den folgenden Abweichungen."

Abs 2: In den Erläuterungen sollte der Begriff "erheblicher Umfang" in Bezug auf die Tagesarbeitszeit definiert werden. Es soll nicht möglich sein, daß jemand nur Bereitschaftsdienste verrichtet. Eventuell kann hier der KollV eine Verteilung der Dienste wie bisher (Art IV Abs 7ff) beibehalten.

Abs 3: Dieser ist unserer Ansicht nach entbehrlich und sollte gestrichen werden. Eine über den § 5 AZG hinausreichende Möglichkeit zur Ausweitung der "Normalarbeitszeit" ist in keiner Weise notwendig. Sie würde eine Kumulierung der Arbeitszeit begünstigen und dem allgemein angestrebten Beschäftigungsziel zuwiderlaufen.

Abs 4: Die Lage der nachgeholtten Pausen sollte im Einvernehmen festgelegt werden. Dies wird mit der Diensteinteilung nicht immer der Fall sein. Es soll auch die zu verlängernde Ruhezeit für über die normale Diensteinteilung hinausgehende Dienste, die wegen Krankheit oder Urlaubes anderer ApothekerInnen zusätzlich zu leisten sind und die Diensteinteilung beeinflussen, einvernehmlich festgelegt werden.

Es sollte dem Abs 4 folgender Satz angefügt werden:

"Die Lage der nachzuholenden Pausen ist einvernehmlich festzusetzen."

Abs 5: In den Erläuterungen sollte erklärt werden, wie der Ausgleich der Ruhezeiten praktisch zu erfolgen hat. Wer legt fest, welche Ruhezeit wann nachgeholt wird bzw. wann das Nachholen innerhalb der 13 Wochen ab der einzelnen Dienstleistung abgeschlossen ist. Auch hier könnte der KollV Regelungen zur konkreten Umsetzung treffen.

Es sollte dem Abs 5 folgender Satz angefügt werden:

"Die Lage der Ausgleichszeiten ist einvernehmlich festzusetzen."

III. Spezielle Erläuterungen zu den Absätzen 6 bis 9:

Allgemeiner Teil

Bei den Besprechungen zur Novelle des § 19a AZG sind wir davon ausgegangen, daß weitgehende, den Arbeitnehmer belastende Ausnahmen nur für die Vertretung von Apothekenleitern in Apotheken mit Dauerbereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit ermöglicht werden sollen. Dabei legten wir diesem Turnus eine durchschnittliche Arbeitsbelastung für den Diensthabenden zugrunde, die - wenn gleich unterbrochene - Ruhezeiten gerade noch ausreichend ermöglicht.

Dem wird im vorliegenden Entwurf nicht zur Genüge Rechnung getragen, da er auf Apotheken gem. § 8 Abs 3 ApoG abstellt. Apotheken gem § 8 Abs 3 ApoG sind Apotheken, die alleine an einem Ort sind und denen die Erfüllung des Bereitschaftsdienstes in Ruferreichbarkeit erlaubt wird.

Nicht geregelt ist in § 8 Abs 3 jedoch in welchem Turnus diese Apotheken Dienstbereitschaft versehen bzw. wie viele Arbeitnehmer in diesen Apotheken beschäftigt sind. Deshalb ist die Arbeitsbelastung in den durch das Zitat ausgewählten Apotheken nicht begrenzt und eignet sich § 8 Abs 3 ApoG nicht als Abgrenzungskriterium. Es gibt Apotheken, die werktags Turnus I und am Wochenende Turnus III oder gar IV haben. Wir legen den Turnus an Werktagen zugrunde.



Die Novelle könnte eine weitere Verschiebung in der Turnusbildung bewirken, sodaß die Ausnahmen auch für solche Apotheken in Werktags-Turnus IV zur Anwendung kommen, in denen die Arbeitsbelastung statistisch gesehen 4 mal so hoch ist. Es bietet daher diese Zitierung keine ausreichende Garantie für die verlangte geringere Belastung während der gesamten Ruferreichbarkeit.

Es sollte nicht vorkommen, daß ein Apotheker/Leiter während der Ruferreichbarkeit so belastet wird, daß nach Einteilung zum Dienst während der Arbeitsleistung von Arbeitsbereitschaft gesprochen werden muß und er dann in den Regelungsbereich des Abs 2 fallen würde, der eine Dauerdienstleistung wie bei Ruferreichbarkeit nicht erlaubt.

Anlässlich unserer internen Besprechungen sind wir zur Auffassung gelangt, daß es auf die effektive Arbeitsbelastung (Einsatzhäufigkeit und -dauer) ankommt. Dies kann im vorhinein nur pauschal erfolgen. Der KollV kann dann auf Turnus und Beschäftigung von ApothekerInnen abstellen.

Wichtig wäre klarzustellen, daß arbeitszeitrechtlich Rufbereitschaftsdienste nur in solchen Apotheken erlaubt werden dürfen, aus deren Bereitschaftsturnus (Versorgungspotential) von vornherein nur eine dem Wesen der Ruferreichbarkeit entsprechende Belastung des Arbeitnehmers resultiert. Wir sehen daher von Wochenendturnussen ab und stellen wegen Überwiegens auf den Turnus an Werktagen ab.

Der geltende Kollektivvertrag teilt die nach der Turnusbildung auf die einzelne Apotheke entfallenden Bereitschaftsdienste unter Einbeziehung auch des (selbständigen) Apothekenleiters auf die in der Apotheke beschäftigten Apotheker nach Dienstausmaß (gemessen an der 40-stündigen Normalarbeitszeit; Meldung an die Gehaltskasse) auf und verteilt somit die Belastung. Es wäre sinnvoll, die nähere Ausgestaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen hierzu ausdrücklich dem Kollektivvertrag zu übertragen oder wie bisher zu überlassen.

Wir haben Textformulierungen versucht, um unsere Vorstellungen in normative Form zu fassen und so darzustellen. Wir ersuchen um freundliche Berücksichtigung dieser Vorgangsweise.

Wir schlagen daher folgende Formulierung für die Abs 6 - 9 vor:

(6) Arbeitsleistung in Ruferreichbarkeit im Sinne des § 8 Abs 3 ApoG kann der Kollektivvertrag nur in solchen Apotheken zulassen, die entweder ununterbrochen oder im Wechsel mit lediglich einer anderen Apotheke Bereitschaftsdienst versehen.

Begründung:

In Apotheken ab Turnus III soll die Leistung von Bereitschaftsdiensten in Ruferreichbarkeit von vornherein ausgeschlossen sein, weil wegen des höheren Versorgungspotentials damit zu rechnen ist, daß nach dem Umfang der Inanspruchnahmen Arbeitsbereitschaft und damit nach Abs 2 begrenzte Arbeitszeit vorliegt. Dieser Konflikt kann mit der vorgeschlagenen Regelung verhindert und im vorhinein für die Diensteinteilung Rechtssicherheit geschaffen werden.

Die Ruferreichbarkeit darf daher nur für Turnus I und II zugelassen werden, um zu verhindern, daß durch die Einordnung dieser belastenden, eigentlich Arbeitsbereitschaft darstellenden Dienste unter die unrichtige Bezeichnung Ruferreichbarkeit die Grenzen des Abs 2 umgangen werden. Die nach § 8 Abs 3 ApOG nur an geographischen Kriterien orientierte Ruferreichbarkeit der Apotheken muß in gesetzeskonformer Weise auf die wahrscheinliche Belastung für den betroffenen Arbeitnehmer abstellend (durch den KollV) abgegrenzt werden.

(7) Für Arbeitnehmer, die in Apotheken gem. Abs 6 Bereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit versehen, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß

1. Ruferreichbarkeit an 15 Tagen pro Monat vereinbart werden darf. Diese darf nicht unmittelbar vor oder nach einer Ruferreichbarkeit gem. Abs 8 Z 2 liegen.
2. die tägliche Ruhezeit durch Inanspruchnahme der Dienstbereitschaft unterbrochen werden kann, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere Ruhezeit um sechs Stunden verlängert wird.
3. die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt wird, wenn innerhalb von 2 Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt.

Begründung:

Aufgrund der Unterscheidung von "Rufbereitschaft" und unserer Form der "Ruferreichbarkeit" erscheint uns eine vollständige Regelung des in § 20a enthaltenen Inhaltes in entsprechender Weise für die Apotheker erforderlich.

Diese Regelung soll für alle Apotheker in Apotheken mit Dienstbereitschaft in Ruferreichbarkeit gelten, damit auch ein vertretungsberechtigter Apotheker neben einem Leiter seine Dienste in einer Apotheke mit Turnus I leisten kann.

Mit Z 1. 2.Satz soll eine Umgehung der in der 15 Tage-Regelung enthaltenen 2-wöchigen Pause nach einem durchgehenden Dienst von 15 Tagen in Ruferreichbarkeit verhindert werden.

Nach Z 2. sollten zur Verwaltungserleichterung pauschal für alle Störungen der täglichen Ruhezeit die gleichen Ausgleichszeiten von 6 Stunden zum Tragen kommen.

(8) Für Apothekenleiter, die in Apotheken gem. Abs 6 Bereitschaftsdienst in Ruferreichbarkeit versehen, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß

1. die wöchentliche Arbeitszeit unbeschadet der nach § 7 Abs 1 zulässigen Überstunden um bis zu 10 weitere Überstunden für Arbeiten, die durch die Inanspruchnahme der Dienstbereitschaft anfallen, ausgedehnt werden kann. Die tägliche Arbeitszeit kann dafür auf 13 Stunden ausgedehnt werden.
2. Ruferreichbarkeit innerhalb eines Zeitraumes von 13 Kalenderwochen an 45 Tagen, höchstens jedoch an 30 aufeinanderfolgenden Tagen vereinbart wird. Auf eine Verlängerung über 15 aufeinanderfolgende Tage hat eine bereitschaftsfreie Zeit von mindestens einer Woche zu folgen.



Begründung:

Diese Regelung mit zusätzlichen Überstunden soll nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten, in deren Arbeitszeit deswegen keine Arbeitsbereitschaft fällt, weil sie die Bereitschaftsdienste in Rufbereitschaft verrichten. Gedacht wurde in den Besprechungen an den alleinarbeitenden Leiter, der mehr Arbeitszeit benötigt, um auch den Verwaltungsaufwand zu bewältigen.

Keinesfalls soll für andere Arbeitnehmer die Zahl der erlaubten Überstunden auf diesem Weg ausgedehnt werden. Insbesondere soll während der Arbeitsbereitschaft in der Apotheke nur die von außen anfallende Arbeit zu erledigen sein. Nur für diese Inanspruchnahme soll mehr Zeit erlaubt sein. Es darf diese Überstundenerlaubnis nicht zur Anweisung, andere Arbeiten zu verrichten, führen.

Diesbezüglich muß Abs 6 des ausgesandten Entwurfes ausdrücklich widersprochen werden.

Z 1: Im bisherigen Entwurf wurde keine Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit festgelegt. Nur ein Apothekenleiter sollte neben der Arbeitszeit von 8 Stunden und den für alle Apotheker in der Rufbereitschaft erlaubten zusätzlichen 4 Stunden während der Rufbereitschaft noch eine zusätzliche Stunde für die Apothekenverwaltung aufwenden dürfen.

Die weitere Ausdehnung der ununterbrochenen Rufbereitschaft soll die permanente Dienstbereitschaft der Apotheken im Turnus I durch den alleinarbeitenden Leiter erfüllen helfen. Mit einem Mitarbeiter kann die Dienstleistung geteilt werden, im Turnus II ist das Problem "Dauerdienst" entschärft, weil nur alle zwei Wochen ununterbrochen Dienstbereitschaft der Apotheke besteht.

Die Formulierung "...jedoch höchstens an 30 aufeinanderfolgenden Tagen." würde es ermöglichen, daß ein Arbeitnehmer mit einem Tag Unterbrechung an bis zu 45 Tagen, praktisch durchgehend Rufbereitschaft leistet. Dies soll jedenfalls ausgeschlossen sein.

Z 2: Durch die Mindestunterbrechung von 1 Woche soll verhindert werden, daß ein Arbeitnehmer, der mehr als 15 Rufbereitschaftsdienste ununterbrochen leistet, neben seiner Tagesarbeit keine "Ruhewoche" hat und im Extremfall bis zu 46 Tage mit nur 1 Tag Unterbrechung in Rufbereitschaft arbeitet. Dies soll auch nicht für einen alleinarbeitenden Leiter zulässig sein (maximale Vertretung 4 Wochen ununterbrochen).

Nicht erfaßt ist die Arbeitsleistung von angestellten Apothekenleitern, die in einer Apotheke mit Dauerdienstbereitschaft einen länger erkrankten selbständigen Apothekenleiter auf bis zu 3 Jahre Dauer ersetzen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Die im ministeriellen Entwurf vorgesehenen Regelungen sind nur für kurzfristige Leitervertretungen durch betriebseigene oder fremde ApothekerInnen anwendbar.

Wir machen den Versuch, die Beschränkung der Leitung auf die Beschränkung der Belastung durch Dauerrufbereitschaft umzustellen, um eine Dauerleitung mit eingeschränkter Belastung durch einen zunächst alleinarbeitenden Vertreter zu ermöglichen.

(9) Während einer Vertretung als alleinarbeitender Apothekenleiter in Apotheken gem. Abs 6 ist höchstens während vier aufeinanderfolgender Wochen Dienst in Rufbereitschaft zulässig. Für alleinarbeitende Apothekenleiter in Apotheken gem. Abs 6 ist nach Ende der 4-wöchigen Rufbereitschaft ein pauschaler arbeitsfreier Ausgleichszeitraum anzuschließen und für den Leiter

in die Meldung gem. § 10 Gehaltsgesetz 1959 BGBl 254/59 einzubeziehen. Dieser beginnt mit Ende der Vertretung und dauert zwei Tage pro Woche der Vertretung. Damit sind auch alle Ruhezeiten nach AZG und ARG für diese Belastung abgegolten. Das Dienstverhältnis von betriebsfremden Vertretern endet frühestens nach Ende des Ausgleichszeitraumes.

Begründung:

Die Regelung sollte wegen des gleichen Sachverhalts auch für nicht betriebsfremde Apothekenleiter gelten (für alle Leitervertretungen). Die Einschränkung sollte sich auf Apotheken in Turnus I und II beziehen und nicht auf Apotheken im Sinne des § 8 Abs 3 ApoG (siehe oben).

Wir halten einen von der tatsächlichen Arbeitsbelastung des einzelnen Arbeitnehmers unabhängigen pauschalierten arbeitsfreien Ausgleichszeitraum und die Weiterführung der Volldienstmeldung für gerechtfertigt, da die vier Wochen umfassende, ununterbrochene Anbindung an den Betrieb an sich bereits eine ausgleichsbedürftige Belastung darstellt.

Wir sehen für die längerdauernde Leitung (Vertretung wegen längerer Krankheit etc) durch einen angestellten Apothekenleiter Regelungen vor, die auf die höchstens vierwöchige Belastung durch dauernde Rufereichbarkeit abstellen. Danach wird zur Verteilung der Belastung ein weiterer Apotheker angestellt werden müssen, der auch Bereitschaftsdienste in Rufereichbarkeit leisten muß.

Änderungen der Zitate bei Zugrundelegen unserer Formulierungsvorschläge:

§ 28 Abs 1 Z 1: Das Zitat muß auf § 19a Abs 2, 7 oder 8 geändert werden.

§ 28 Abs 1 Z 3: Das Zitat muß auf § 19a Abs 4, 5 oder 7 geändert werden.

§ 28 Abs 1 Z 7: Das Zitat muß auf § 19a Abs 7, 8 oder 9 geändert werden.

§ 28 Abs 1 Z 8: Das Zitat ist augenscheinlich auch nach dem ministeriellen Text falsch. Nach den Erläuterungen muß es "Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs 9 letzter Satz beschäftigen" heißen.

Das Zitat muß auf § 19a Abs 7, 8 oder 9 erster Satz geändert werden.

Begründung:

Die vorgeschlagenen Absätze enthalten ebenfalls Bestimmungen mit Grenzen der Maximalarbeitszeit und Bestimmungen über arbeitsfreie oder bereitchaftsfreie Zeiten.

Stellungnahme zu Art II ARG:

§ 21 Abs 1 ARG: Auch hier soll der persönliche Geltungsbereich angestellte Apothekenleiter und vertretungsberechtigte Apotheker ausdrücklich nennen (s.o. § 19a Abs 1 AZG).

Die Abs 3 und 4 werden von uns akzeptiert.